

## HUBUNGAN EFIKASI DIRI DAN KEPUASAN KERJA DENGAN *OCB* PADA GURU DI SMP NEGERI SE-KECAMATAN LOGAS TANAH DARAT

Wenni Kapriana Perta<sup>(1)</sup>

Isjoni<sup>(2)</sup>

Hasnah Faizah AR<sup>(3)</sup>

<sup>1)</sup>Post Graduate Student of Riau University

<sup>2)</sup>Lecturer of Education Management Study Programme PPs University of Riau

<sup>3)</sup>Lecturer of Education Management Study Programme PPs University of Riau

**ABSTRACT:** The purpose of this study is to reveal the relationship between Self Efficacy and Job Satisfaction with OCB in Junior High School Teachers in Logas Tanah Darat Subdistrict of Kuantan Singingi Regency. This research uses survey method with correlational technique. The research variable consists of two independent variables: Self Efficacy (X<sub>1</sub>) and job satisfaction (X<sub>2</sub>) while the dependent variable is OCB (Y). The data source of this research is the teachers of SMP Negeri Se-Kecamatan Logas Tanah Darat which amounts to 91 people. The result of the research shows there is a positive relationship between Self Efficacy with OCB with correlation coefficient of 0.728. The relationship between job satisfaction with OCB is also positive at 0.466. While the relationship between Self Efficacy and job satisfaction with OCB SMP Negeri in Kecamatan Logas Tanah Darat Kuantan Singingi District can be seen that the value of R Square = 0.551 or 55.1%. So the strength of self efficacy relationship and job satisfaction with OCB teachers amounted to 55.1%. It can be concluded that the strength of the relationship between independent variables with the dependent variable in the medium category. The conclusions of the Self Efficacy (X<sub>1</sub>) and Job Satisfaction (X<sub>2</sub>) variables with OCB (Y) have a positive direction.

**Key Words:** Self-efficacy, Job Satisfaction, OCB

**ABSTRAK:** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkapkan hubungan antara Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja dengan OCB pada Guru SMP Negeri se-Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi, Penelitian ini menggunakan metode survey dengan teknik korelasional, Adapun variabel penelitian terdiri dari dua variabel bebas yaitu Efikasi Diri (X<sub>1</sub>) dan kepuasan kerja (X<sub>2</sub>) sedangkan variabel terikatnya adalah OCB (Y). Sumber data penelitian ini adalah guru SMP Negeri Se-Kecamatan Logas Tanah Darat yang berjumlah 91 orang. Hasil dari penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif antara Efikasi Diri dengan OCB dengan koefisien korelasi sebesar 0.728. Hubungan antara kepuasan kerja dengan OCB juga positif sebesar 0.466. sedangkan hubungan antara Efikasi Diri dan kepuasan kerja dengan OCB SMP Negeri se-Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi dapat dilihat bahwa nilai *R Square* = 0.551 atau 55.1%. Jadi kekuatan hubungan efikasi diri dan kepuasan kerja dengan OCB guru sebesar 55.1%. dapat disimpulkan bahwa kekuatan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dalam kategori sedang. kesimpulan dari variabel Efikasi Diri (X<sub>1</sub>) dan Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>) dengan OCB (Y) memiliki arah yang positif.

**Kata Kunci :** Efikasi Diri, Kepuasan Kerja, OCB

## PENDAHULUAN

Sekolah sebagai salah satu lembaga pendidikan yang diharapkan mampu menghasilkan sumber daya berkualitas, perlu didukung oleh guru yang berdedikasi tinggi, kreatif dan inovatif, sehingga dapat berjalan dengan baik sesuai dengan sistem dan norma yang berlaku. Ketersediaan guru yang berkualitas, akan membawa sekolah mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Guru adalah salah satu faktor penentu bagi keberhasilan pendidikan di sekolah, karena guru merupakan salah satu sumber pembelajaran yang sangat berarti bagi peserta didik. Di tangan gurulah hasil pembelajaran lebih banyak ditentukan, yaitu pembelajaran yang berkualitas sekaligus bermakna sebagai pemberdaya kemampuan dan kesanggupan peserta didik.

Guru merupakan sumber daya manusia di lingkungan pendidikan. Sumber daya manusia merupakan sumber yang mengendalikan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam menghadapi berbagai tuntutan zaman. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus diperhatikan, dijaga, dan dikembangkan. Jadi, seorang guru harus mampu bertindak lebih dalam meningkatkan kemampuan yang dimiliki sesuai dengan tuntutan dan perkembangan teknologi dan perkembangan peserta didik di era modern ini, sehingga guru harus bekerja lebih dari tuntutan yang diharapkan untuk peningkatan kompetensi diri yang mereka miliki seperti perilaku OCB.

Efektifitas suatu organisasi dapat dilihat dari interaksi kerja pada tingkat individual, kelompok, dan sistem-sistem organisasi yang menghasilkan output pegawai yang memiliki tingkat absensi yang rendah, minimnya perilaku menyimpang dalam organisasi, tercapainya kepuasan kerja dan memiliki *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Robbins & Judge, dalam Yuniar dkk, 2011)

Menurut pengamatan sementara yang dilakukan peneliti pada guru Sekolah Menengah Pertama Se-Kecamatan Logas Tanah Darat pada 26 Januari 2016 menemukan fenomena pada survei awal antara lain : 1) Guru yang kurang memiliki kreativitas dan berinovasi dalam proses

pembelajaran dikelas sehingga proses pembelajaran berjalan monoton dan membosankan, 2) Kurangnya motivasi guru dalam melaksanakan kewajibannya hal ini dapat dilihat seringnya guru masuk kelas tidak tepat waktu dan meninggalkan kelas pada jam pelajaran, 3) Guru yang tidak mau menggantikan guru yang berhalangan mengajar dikarenakan tidak ada honorinya, dan 4) Guru tidak mau memberikan pelajaran tambahan tanpa adanya honor.

Fenomena sebagian besar perilaku guru sebagaimana tersebut di atas merugikan sekolah terutama peserta didik yang tentunya akan berdampak pada rendahnya kualitas peserta didik dan sekolah. Sekolah adalah organisasi jasa yang fokusnya membantu peserta didik dalam memperoleh pendidikan. Tugas-tugas akademis sekolah mengacu pada suatu lingkungan belajar yang teratur dan sungguh-sungguh, serta guru maupun peserta didik sama-sama berkomitmen untuk mencapai prestasi intelektual dan akademis. Sekolah pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan perlu mengusahakan OCB yang setinggi-tingginya. Kinerja yang baik menuntut "perilaku sesuai" guru yang diharapkan sekolah yaitu perilaku warga organisasi atau disebut *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Sikap kerja seorang guru yang memiliki efikasi diri yang baik dan kepuasan kerja yang didapatkannya dalam lingkungan kerja akan membawa peran baik dalam pelaksanaan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Jika seseorang guru memiliki efikasi diri yang baik dan mendapatkan kepuasan dalam lingkungan kerjanya, maka dia akan bersikap positif dan sebaliknya jika efikasi diri dan kepuasan kerja yang negative akan mengakibatkan hal-hal negative pula.

Dari penjelasan yang telah dikemukakan dapat dikatakan OCB merupakan perilaku yang dibutuhkan oleh seseorang guru untuk dapat mencapai suatu kepuasan dalam bekerja dan tanpa disadari efikasi diri akan mendorong mereka untuk terciptanya OCB tersebut.

Maka secara keseluruhan, penulis mengambil judul penelitian, "Hubungan Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja dengan *Organizational*

Citizenship Behavior (OCB) pada Guru SMP Negeri Se-Kecamatan Logas Tanah Darat”.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode survey dengan teknik korelasional. Adapun variabel penelitian terdiri dari dua variabel bebas yaitu Efikasi Diri (X1) dan kepuasan kerja (X2) sedangkan variabel terikatnya adalah OCB (Y). Sebagai populasi dalam penelitian ini adalah semua guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Logas Tanah Darat, Kabupaten Kuantan Singingi yang berjumlah 5 sekolah. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan angket / kuesioner. Analisis data menggunakan uji validitas dan uji rehabilitas data.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang positif antara Efikasi Diri dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan OCB SMP Negeri se-Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi. Untuk mengetahui hal tersebut maka akan dibahas secara berturut-turut mengenai: 1) Deskripsi data dari masing-masing variabel; 2) Pengujian persyaratan analisis; 3) Pengujian hipotesis; 4) Pembahasan hasil penelitian; dan 5) Keterbatasan penelitian. Namun sebelum itu telah dilakukan uji reliabilitas dan uji validitas instrumen. Perhitungan validitas instrumen instrumen Efikasi Diri didasarkan pada jumlah sampel uji coba sebanyak 16 responden yaitu guru SMP Negeri se-Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi, dan koefisien kriteria dengan taraf signifikan 0,05 yaitu sebesar 0,361. Hasil analisis instrumen dari 17 butir pernyataan dengan jumlah responden 16 orang, diperoleh  $r_{tabel} = 0.497$ . Hasil perhitungan dapat diketahui ada 2 (dua) butir pernyataan yang tidak valid yaitu nomor 11 dan 14. Dengan demikian terdapat 15 butir pernyataan valid yang digunakan untuk memperoleh data penelitian. Dengan koefisien rehabilitas instrumen efikasi diri sebanyak 15 butir pertanyaan valid diperoleh  $r_{11}$  sebesar 0.906

Perhitungan validitas instrumen kepuasan kerja didasarkan pada jumlah sampel uji coba sebanyak 16 responden, dan koefisien kriteria dengan taraf signifikansi 0,05 yaitu sebesar 0,361. Hasil analisis instrumen dari 20 butir pernyataan dengan jumlah responden 16 orang, diperoleh  $r_{tabel} = 0.497$ . Hasil perhitungan dapat diketahui ada 5 (lima) butir pernyataan yang tidak valid yaitu nomor 1, 2, 15, 16 dan 18. Dengan demikian terdapat 15 butir pernyataan valid yang digunakan untuk memperoleh data penelitian. Sedangkan koefisien rehabilitas instrumen Kepuasan Kerja sebanyak 15 butir pertanyaan valid diperoleh  $r_{11}$  sebesar 0.902 berarti instrumen ini sudah layak untuk digunakan pada penelitian ini.

Perhitungan validitas instrumen OCB didasarkan pada jumlah sampel uji coba sebanyak 16 responden, dan koefisien kriteria dengan taraf signifikansi 0,05 yaitu sebesar 0,361. Hasil analisis instrumen dari 23 butir pernyataan dengan jumlah responden 16 orang diperoleh  $r_{tabel} = 0.497$ . Hasil perhitungan dapat diketahui ada 3 (tiga) butir pernyataan yang tidak valid yaitu nomor 10, 13, dan 17. Dengan demikian terdapat 20 butir pernyataan valid yang digunakan untuk memperoleh data penelitian. Dengan diperoleh koefisien rehabilitas  $r_{11}$  sebesar 0.898 berarti instrumen ini sudah layak untuk digunakan pada penelitian ini.

Dari uji korelasi tersebut diperoleh bahwa koefisien korelasi hubungan antara efikasi diri (X1) dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y) sebesar 0.728 dengan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$  yang berarti terdapat korelasi yang signifikan. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa hasil pengujian tersebut menunjukkan hubungan tersebut positif antara efikasi diri dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB). Artinya semakin baik efikasi Diri guru maka akan semakin bagus Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru tersebut, demikian pula sebaliknya semakin buruk Efikasi Diri guru maka akan semakin jelek Organizational Citizenship Behavior (OCB) guru tersebut. Sedangkan nilai dari 0.728

mengindikasikan bahwa tingkat hubungan antara efikasi diri dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada guru SMP Negeri se-Kecamatan Logas Tanah Darat berada di interval koefisien yang tinggi.

#### Pengujian korelasi sederhana variabel Y atas $X_1$

		Correlations	
		OCB_Y	Efikasi_Diri
OCB_Y	Pearson Correlation	1	.728**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	75	75
Efikasi_Diri(X1)	Pearson Correlation	.728**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	75	75

Dari tabel diatas untuk nilai kekuatan hubungan diperoleh nilai sig sebesar 0.000 yang artinya bahwa nilai (sig)  $0.000 < \alpha 0.05$ . dari hasil perbandingan antara nilai signifikan dan  $\alpha$  diperoleh keputusan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini mengindikasikan terdapat hubungan secara

signifikan antara efikasi diri dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB). Dalam kasus ini dapat disimpulkan bahwa efikasi diri berhubungan secara signifikan dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada guru SMP Negeri se-Kecamatan Logas Tanah Darat.

#### Pengujian korelasi sederhana variabel Y atas $X_2$

		Correlations	
		OCB_Y	Kepuasan_Kerja
OCB_Y	Pearson Correlation	1	.466**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	75	75
Kepuasan_Kerja (X2)	Pearson Correlation	.466**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	75	75

Dari uji korelasi tersebut diperoleh bahwa koefisien korelasi hubungan antara Kepuasan Kerja (X2) dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y) sebesar 0.466 dengan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$  yang berarti terdapat korelasi yang signifikan. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa hasil pengujian tersebut menunjukkan hubungan tersebut positif antara Kepuasan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB). Artinya semakin

baik Kepuasan Kerja guru maka akan semakin bagus Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru tersebut, demikian pula sebaliknya semakin buruk Kepuasan Kerja guru maka akan semakin jelek Organizational Citizenship Behavior (OCB) guru tersebut. Sedangkan nilai dari 0.466 mengindikasikan bahwa tingkat hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada guru SMP Negeri se-Kecamatan Logas Tanah

Darat berada di interval koefisien yang sedang

Untuk nilai kekuatan hubungan diperoleh nilai sig sebesar 0.000 yang artinya bahwa nilai (sig)  $0.000 < \alpha 0.05$ . dari hasil perbandingan antara nilai signifikan dan  $\alpha$  diperoleh keputusan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini mengindikasikan terdapat hubungan secara signifikan antara

Kepuasan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB). Dalam kasus ini dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berhubungan secara signifikan dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada guru SMP Negeri se-Kecamatan Logas Tanah Darat.

### Pengujian korelasi Berganda variabel Y atas $X_1$ dan $X_2$

		Correlations		
		OCB_Y	Kepuasan_Kerja	Efikasi_Diri
OCB_Y	Pearson Correlation	1	.466**	.728**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	75	75	75
Kepuasan_Kerja	Pearson Correlation	.466**	1	.462**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	75	75	75
Efikasi_Diri	Pearson Correlation	.728**	.462**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	75	75	75

Dari uji korelasi tersebut diperoleh bahwa koefisien korelasi hubungan antara Efikasi diri ( $X_1$ ) dengan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) nilai signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$  yang berarti terdapat korelasi yang signifikan. Selanjutnya koefisien korelasi antara Efikasi diri ( $X_1$ ) dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y) sebesar 0.728 dengan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$  yang berarti terdapat korelasi yang signifikan. Sedangkan koefisien korelasi antara Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y) sebesar 0.466 dengan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$  yang berarti terdapat korelasi yang signifikan Nilai tersebut mengindikasikan bahwa hasil pengujian tersebut menunjukkan hubungan tersebut positif antara Efikasi diri dan Kepuasan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB). Artinya semakin baik efikasi diri dan Kepuasan Kerja guru maka akan semakin bagus Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru

tersebut, demikian pula sebaliknya semakin buruk efikasi diri dan Kepuasan Kerja guru maka akan semakin jelek Organizational Citizenship Behavior (OCB) guru tersebut.

Penelitian ini berhubungan dengan Efikasi Diri dan kepuasan kerja dengan OCB SMP Negeri se-Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan angka dan persentase. Pendekatan ini hanya terbatas pada variabel Efikasi Diri dan kepuasan kerja dengan OCB, sedangkan masih banyak variabel yang berhubungan dengan OCB.

### SIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian ini maka diperoleh kesimpulan yang dirumuskan sebagai berikut :  
1) Terdapat hubungan yang positif antara Efikasi Diri dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru Pada SMP Negeri se-Kecamatan Logas Tanah Darat. 2) Terdapat

hubungan yang positif antara Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru Pada SMP Negeri se-Kecamatan Logas Tanah Darat. 3) Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru Pada SMP Negeri se-Kecamatan Logas Tanah Darat.

Hasil penelitian ini hendaknya dapat digunakan sebagai sumbangan informasi pembandingan bagi peneliti yang akan meneliti masalah guru dalam organisasi sekolah, khususnya yang berkaitan dengan efikasi diri, kepuasan kerja dan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aldag Ray, Reschke Wayne .1997. Employee Value added, Measuring Discretionary Effort and Its Value to the Organization, Center for Organization Effectiveness Inc.
- Anoraga, pandji .2001. Psikologi kerja, Jakarta :Rineka cipta
- As'ad, Mohamad. 2004. Psikologi Industri. Liberty: Yogyakarta.
- Bandura.1997. *Self Efficacy The Exercise of Control*. New York: W.H Freeman and company
- Burns, R.B. 1993.*Konsep Diri; Teori, Pengukuran, Perkembangan and Tingkah laku*. Terjemahan Eddy. Jakarta: Arcan.
- Colquitt, J.A., Jeffery. A.L., and Michael. J.W., 2009, *organizational behavior*, New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Dussault, M. Teacher' self-efficacy and organizational citizenship behaviour. *Psychological Reports*. 2006; 98(2): 427-432.
- Eqihafuza. 2011. Efikasi diri dan Komitmen guru dalam Pendidikan
- Hidayat, dede, Rahmat. 2011. Teori dan Aplikasi Psikologi Kepribadian Dalam Konseling. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Kreitner, R. and A. Kinicki. 2007. *Organizational Behavior*. New York: Mc.Graw Hill.
- Luthans, fred. 2005. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Maryati, Ika. 2008. Hubungan Antara Kecerdasan Emosi dan Keyakinan Diri (*Self Efficacy*) dengan Kreativitas pada Siswa Akselerasi. Skripsi. Surakarta : Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Organ, D.W. 1988. *Organizational Citizenship Behavior*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Robbins, S.P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks.
- Robbins dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi Duabelas. Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung :Alfabeta.
- Stajkovic, A.D. & Luthans, F. 2002. Social Cognitive Theory and Self-efficacy: Implications for Motivation Theory and Practice. Dalam R.M. Steers, L.W. Porter, & G.A. Bigley (Eds.), *Motivation and Work Behavior* (hlm. 126-140). New York: McGraw-Hill.
- Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge. 2007. *Organizational Behavior*. New jersey: Pearson Prentice Hall.
- Waluyo, minto. 2015. Manajemen Psikologi Industri. Jakarta :Indeks