pi

Penguatan OCB Guru Sekolah Inklusi

Peran Efikasi Diri, Kepuasan Kerja dan Komitmen

Mamah Siti Rohmah, M.A. |
Prof. Dr. Hj. Eliana Sari, M.M. | Dr. Matin, M. Pd.

Sanksi Pelanggaran Pasal 113 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta:

(1) Setiap Orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp100.000.000 (seratus juta rupiah).

(2) Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).

(3) Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (l) huruf a, huruf b, huruf e, dan/atau huruf g untuk Penggunaan Secara Komersial dipidanadengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/ atau pidana denda paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).

(4) Setiap Orang yang memenuhi unsur sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yang dilakukan dalam bentuk pembajakan, dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp4.000.000.000,00 (empat miliar rupiah).

PENGUATAN OCB GURU SEKOLAH INKLUSI

Peran Efikasi Diri, Kepuasan Kerja, dan Komitmen

Mamah Siti Rohmah, M.A.
Prof. Dr. Hj. Eliana Sari, M.M.
Dr. Matin, M. Pd.

Publica Indonesia Utama
2026

***
Perpustakaan Nasional RI. Katalog dalam Terbitan (KDT)

viii + 120 Hlm; 15,5 X 23 cm
ISBN: 978-634-7386-73-1
Cetakan Pertama, Januari 2026

Penguatan OCB Guru Sekolah Inklusi: Peran Efikasi Diri, Kepuasan Kerja, dan Komitmen

Penulis : Mamah Siti Rohmah, M.A. | Prof. Dr. Hj. Eliana Sari, M.M. | Dr. Matin, M. Pd.
Penyunting : Alfina Sintya Nuril Hidayati
Penata halaman : M. Nur Alfian Halim
Desain cover : Adji Azizurrachman

copyrights © 2026
Hak cipta dilindungi oleh Undang-Undang
All rights reserved

Diterbitkan oleh:
Publica Indonesia Utama, Anggota IKAPI DKI Jakarta 611/DKI/2022
18 Office Park 10th A Floor Jl. TB Simatupang No. 18, Kel. Kebagusan,
Kec. Pasar Minggu Kota Adm. Jakarta Selatan, Prov. DKI Jakarta
publicaindonesiautama@gmail.com

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah Swt. yang telah melimpahkan rahmat-Nya dan membukakan pintu kemudahan kepada penulis dalam menulis buku yang berjudul *Penguatan OCB Guru Sekolah Inklusi: Peran Efikasi Diri, Kepuasan Kerja, dan Komitmen.* Selawat dan salam semoga selalu tercurah kepada Nabi Muhammad saw.

Penulis sangat menyadari bahwa dalam penulisan buku ini banyak kendala yang ditemui, namun karena bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak pada akhirnya penulisan buku dapat terselesaikan. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Prof. Dr. Komarudin, M.S.I., selaku Rektor Universitas Negeri Jakarta;
2. Prof. Dr. Dedi Purwana E.S., M.Bus., selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta;
3. Prof. Dr. Suryadi, selaku Koordinator Program Doktor Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Jakarta, yang selalu memberikan motivasi dan arahan kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan penulisan buku ini;
4. Prof. Dr. Hj. Eliana Sari, M.M., selaku promotor yang selalu memberikan motivasi, bimbingan dan arahan kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan penulisan buku ini.
5. Dr. Matin, M.Pd., selaku *co-promotor* yang selalu sabar memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan penulisan buku ini;
6. Prof. Dr. Neti Karnati, M.Pd., Prof. Dr. Bedjo Sujanto, M.Pd. dan Dr. Ir Vina Serevina, M.M., selaku penguji yang selalu memberikan arahan dan wawasan kepada peneliti dalam proses perbaikan-perbaikan disertasi ini.

7. Prof. Dr. Hasbi Sjamsir, M.Hum., selaku penguji luar yang selalu memberikan motivasi dan arahan kepada peneliti dalam proses perbaikan-perbaikan disertasi ini.
8. Bupati Bogor dan Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Bogor beserta jajarannya, yang telah memberikan izin belajar dan mengamati di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Bogor;
9. Drs. H. Hafidin Achmad (alm.) dan Hj. Fatonah (almh.), kedua orang tua penulis tercinta, serta suami, anak-anak tercinta, dan saudara-saudari yang senantiasa memberikan dukungan sepenuhnya.

Penulis sangat menyadari keterbatasan dan kekurangan dalam menyusun buku ini, karena itu penulis sangat mengharapkan saran dan kritik dari semua pihak agar buku ini dapat diperbaiki dan pada akhirnya bermanfaat untuk meningkatkan pemahaman dan keilmuan kita semua.

Semoga Allah Swt. senantiasa melimpahkan taufik, hidayah dan inayat-Nya dalam setiap aktivitas kehidupan kita semua. *Aamiin Ya Rabbal 'Alamiin*.

Jakarta, Desember 2025

Penulis,
Mamah Siti Rohmah

DAFTAR ISI

Kata Pengantar v
Daftar Isi vii

Bab I
Pendahuluan 1

Bab II
***Organizational Citizenship Behavior*, Efikasi Diri, Kepuasan Kerja, dan Komitmen 11**

A. Deskripsi Konsep 11
   1. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) 11
   2. Efikasi Diri 16
   3. Kepuasan Kerja 23
   4. Komitmen 29
B. Hubungan Antarkonsep 34
   1. Pengaruh Efikasi Diri terhadap *Organizational Citizenship Behavior* 35
   2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* 35
   3. Pengaruh Komitmen terhadap *Organizational Citizenship Behavior* 36
   4. Pengaruh Efikasi Diri terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Melalui Komitmen 37
   5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Melalui Komitmen 38
   6. Pengaruh Efikasi Diri terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Melalui Kepuasan Kerja 39
C. Kajian yang Relevan 40
D. Responden 45
E. Teknik Pengumpulan Data 46
F. Instrumen 46

G. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen..... 51
1. Pengujian Validitas 51
2. Pengujian Reliabilitas 57

Bab III
Hasil dan Pembahasan 61
A. Hasil 61
1. Deskripsi Data 61
2. Pengujian Prasyarat 66
3. Pengujian Model Jalur 74
4. Pengujian Hipotesis 78
B. Pembahasan 79
1. Pengaruh Efikasi Diri (X_1) terhadap OCB (Y) 80
2. Pengaruh Kepuasan Kerja (X_2) terhadap OCB (Y) 83
3. Pengaruh Komitmen (X_3) terhadap OCB (Y)..... 87
4. Pengaruh Efikasi Diri (X_1) terhadap OCB (Y) dengan Mediasi Komitmen (X_3) 89
5. Pengaruh Kepuasan Kerja (X_2) terhadap OCB (Y) dengan Mediasi Komitmen (X_3) 90
6. Pengaruh Efikasi Diri (X_1) terhadap OCB (Y) dengan Mediasi Kepuasan Kerja (X_2)..... 92
7. Model Manajemen Peningkatan Intensitas OCB Guru Melalui Efikasi Diri, Kepuasan Kerja, dan Komitmen..... 94

Bab IV
Penutup 103

Daftar Pustaka..... 107
Daftar Riwayat Hidup..... 119

BAB I

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor terpenting dalam sebuah organisasi. SDM yang unggul akan sangat membantu organisasi mencapai tujuannya. Apalagi tantangan organisasi yang makin hebat di tengah perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi abad 21 yang makin pesat, maka mempersiapkan SDM berkualitas yang mampu beradaptasi dengan kemajuan tersebut merupakan sebuah keharusan.

Salah satu upaya meningkatkan SDM berkualitas adalah melalui pendidikan. Pendidikan sebagai sarana untuk meningkatkan SDM perlu mendapatkan perhatian penting, khususnya kualitas guru yang menjadi ujung tombak keberhasilan peserta didik di lembaga pendidikan. Risna, dkk. (2024) menyimpulkan bahwa untuk meningkatkan kualitas pendidikan, di tengah meningkatnya permintaan digital, sangat penting untuk memperkuat kemampuan guru abad ke-21. Handiko, dkk. (2022) menunjukkan bahwa literasi digital, motivasi, dan lingkungan yang mendukung sangat penting untuk kinerja guru dalam pembelajaran abad ke-21.

Kemampuan guru beradaptasi dengan kemajuan zaman akan sangat berpengaruh terhadap kualitas peserta didik yang dihasilkan. Kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa kualitas peserta didik di Indonesia saat ini masih harus terus mendapatkan perhatian pemerintah. Berdasarkan hasil tes PISA (*Program for International Student Assessment*) 2022 yang diikuti oleh 81 negara, terdiri dari 37 negara OECD dan 44 negara mitra, dan diumumkan pada 5 Desember 2023, menempatkan Indonesia berada di peringkat 69, dengan skor matematika 379, sains 398, dan membaca 371. PISA diselenggarakan setiap tiga tahun oleh OECD untuk mengukur literasi membaca, matematika, dan sains pada peserta didik berusia 15 tahun (OECD, 2022–2023)

Data nasional ini terlihat juga di tingkat daerah, seperti yang terjadi di Kabupaten Bogor, di mana masih ada perbedaan dalam

akses terhadap sekolah dan layanan pendidikan. Hal ini terutama terlihat di kecamatan-kecamatan seperti Tanjungsari, Sukajaya, dan Cariu yang dijuluki sebagai "gurun pendidikan" akibat sedikitnya lembaga pendidikan formal yang tersedia (Asnawi, dkk., 2024).

Begitu juga dengan kompetensi guru di Indonesia masih harus terus ditingkatkan. Berdasarkan hasil uji kompetensi guru tahun 2015 berdasarkan data di Kemdikbud 2015, rata-rata skor kompetensi guru berada di angka 50,64 poin. Skor kompetensi guru PNS yang sudah sarjana adalah 51,43 poin, sedangkan skor kompetensi guru PNS yang belum sarjana adalah 41,45 poin.

Hasil tes dan data tersebut memberikan gambaran bahwa aspek pendidikan masih perlu penanganan serius agar dapat mengejar ketertinggalan dari negara-negara lain. Usaha mengejar ketertinggalan adalah dengan meningkatkan mutu pendidikan yang salah satunya yaitu dengan meningkatkan kompetensi guru. Guru adalah pelaksana kebijakan organisasi, dan karenanya harus memiliki pengetahuan yang cukup untuk mendukung keberhasilan penyelesaian tugasnya.

Guru sebagai tenaga profesional dituntut untuk menguasai kompetensi-kompetensi yang diperlukan dalam menjalankan tugasnya. Undang-undang No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab IV Pasal 10 menyebutkan bahwa guru harus memiliki empat standar kompetensi, yaitu kompetensi pedagogis, profesional, sosial, dan kepribadian. Keempat kompetensi tersebut harus dimiliki guru agar dapat memberikan pelayanan terbaik kepada anak didiknya.

Tuntutan terhadap guru agar mampu meningkatkan kualitas proses dan hasil pendidikan mengalami perubahan sejalan dengan cepatnya arus perubahan abad ini. Untuk itu, guru diharapkan dapat menyiapkan peserta didik yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang dibutuhkan abad ke-21, seperti penguasaan terhadap teknologi dan informasi, dapat berpikir kritis, memiliki kreativitas yang tinggi, mampu memecahkan masalah, dan memiliki kompetensi sosial yang baik agar mereka dapat hidup dan bekerja sama dengan orang lain.

Pengetahuan dan keterampilan yang harus dikuasai peserta didik tersebut bisa didapatkan di sebuah lembaga pendidikan yang berkualitas baik dan menghargai potensi peserta didiknya. Karena pendidikan merupakan hak setiap peserta didik tanpa terkecuali,

maka pemerintah melalui sekolah inklusi memberikan hak yang sama kepada semua anak dari berbagai kalangan, tak terkecuali bagi anak yang memiliki kebutuhan khusus. Kesempatan untuk memperoleh pendidikan bagi setiap anak bangsa merupakan hak dasar yang harus dipenuhi negara sebagai pemegang kendali segala kebijakan. Hal ini sesuai dengan Permendikbudristek No. 48 Tahun 2023 yang memfokuskan perhatian pada hak siswa penyandang disabilitas untuk mendapatkan pendidikan yang setara, bermartabat, dan peka terhadap kondisi di sekolah umum. Meskipun pendidikan inklusif berusaha untuk menciptakan kesetaraan dan keberagaman, hal ini juga memberikan beban tambahan kepada para guru. Mereka diharapkan dapat menerapkan metode pengajaran yang berbeda, mengelola kelas yang beragam, dan memenuhi berbagai kebutuhan belajar yang sering kali dalam kondisi dengan infrastruktur yang kurang memadai, dukungan yang tidak cukup, dan kesempatan pengembangan profesional yang terbatas (Kemendikbudristek, 2023).

Mengelola sekolah yang baik pasti menghadapi banyak masalah. Keterbatasan infrastruktur dan kekurangan guru yang berpengalaman dan berkomitmen tinggi adalah masalah yang paling umum. Siswa tidak mendapatkan pendidikan yang aman, nyaman, dan berkualitas karena keterbatasan sumber daya, tenaga pengajar dan prasarana yang tidak memadai. Untuk menjaga proses pembelajaran berjalan dengan baik, guru harus memiliki cara yang inovatif dan kreatif. (Sari, dkk., 2019)

Pelayanan pendidikan di sekolah inklusi tentunya berbeda dengan sekolah reguler pada umumnya. Perbedaan tersebut terletak pada adanya pelayanan untuk siswa-siswa berkebutuhan khusus yang memerlukan pelayanan khusus agar perkembangan kemampuan dan keterampilannya dapat berkembang secara maksimal. Namun pada kenyataannya, pelayanan kepada siswa berkebutuhan khusus di SMPN inklusi di Kabupaten Bogor yang berjumlah 46 SMPN dengan jumlah guru 1.730 orang, masih belum optimal. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan kemampuan guru, keterbatasan sarana prasarana, keterbatasan biaya, dan lain-lain. Dalam kondisi keterbatasan yang ada, pelayanan yang baik terhadap peserta didik seharusnya tetap diberikan apabila guru memiliki *organizational citizenship behavior* (OCB*)* yang baik. OCB sering diterjemahkan sebagai perilaku

kewarganegaraan organisasi, namun dalam tulisan ini, penulis tetap menggunakan istilah OCB. OCB merupakan tindakan sukarela yang melebihi tanggung jawab resmi dan membantu menciptakan suasana sekolah yang baik, budaya kerja yang saling mendukung, serta layanan yang peka terhadap semua siswa.

Guru yang memiliki OCB yang baik akan mampu menjalankan tugas pokoknya sebagaimana tertuang dalam deskripsi kerja, ditambah dengan adanya kesadaran untuk melakukan sesuatu yang diyakininya akan mampu memajukan organisasinya. Di antara perilaku tersebut yaitu menolong teman kerjanya yang mengalami kesulitan dalam menjalankan tugasnya, terlibat aktif dalam struktur organisasi sekolah maupun organisasi profesi, bersikap toleran terhadap perbedaan yang ada, memberikan pelayanan yang baik kepada siswa di luar kegiatan belajar mengajar, dan senantiasa menjaga sikapnya agar tidak menyinggung orang lain atau menimbulkan masalah dengan orang lain.

OCB tentunya mengharapkan agar guru mau membantu rekan kerjanya yang merasa kesulitan, guru diharapkan memiliki rasa percaya diri akan kemampuannya dan senantiasa mau belajar khususnya belajar IT sehingga tidak ketinggalan informasi dan mampu mengerjakan tugas-tugas yang berbasis IT, guru juga dituntut lebih dewasa dan tidak mengeluh ketika dihadapkan pada berbagai permasalahan dengan siswa dan orang tua, dan guru juga diharapkan selalu menjaga nama baik sekolah dengan selalu memberikan contoh yang baik kepada siswanya baik dalam ucapan, sikap maupun perbuatan.

OCB menurut Organ, dkk. (2006) memiliki lima dimensi, yaitu a) *altruism*, b) *conscientiousness*, c) *sportmanship*, d) *courtesy*, dan e) *civic virtue. Altruism* ditandai dengan perilaku karyawan menolong rekan kerjanya yang sedang dihadapkan pada masalah organisasi maupun masalah pribadi, seperti membantu menggantikan guru mengajar karena guru tersebut sakit atau ada tugas lainnya. *Conscientiousness* yaitu berupa kesadaran karyawan akan peraturan yang berlaku dalam organisasi melebihi standar formal yang ditetapkan, seperti datang lebih awal, pulang lebih akhir, dan melakukan pekerjaan di luar jam kerjanya. *Sportsmanship* diartikan sebagai kesediaan untuk menerima/toleransi (tanpa mengeluh) terhadap ketaknyamanan yang

timbul dari pekerjaan, dengan tetap menjaga sikap positif meskipun terjadi kesalahan, seperti guru tidak mengeluh meskipun disibukkan dengan banyaknya urusan administrasi dan mengajar lebih dari 30 jam. *Courtesy* yaitu kesopanan yang ditandai tindakan menghormati orang lain, mencegah terjadinya masalah, dan meringankan masalah rekan kerja yang merasa terpuruk, seperti tetap menghormati dan menghargai rekan kerja yang berbeda pendapat dengan kita. *Civic virtue* yang ditandai dengan selalu menjaga citra organisasi dan ikut berpartisipasi menghidupkan organisasi seperti menghadiri pertemuan secara sukarela untuk mewakili organisasi.

Berdasarkan pengamatan dan hasil wawancara penulis dengan beberapa guru, perilaku OCB guru SMPN Inklusi di Kabupaten Bogor relatif masih belum optimal. Hal ini ditandai dengan sedikitnya guru yang bisa membantu guru lain yang kesulitan, baik dalam administrasi maupun dalam menangani siswa berkebutuhan khusus dikarenakan keterbatasan pengetahuan yang dimiliki guru, dan disibukkan dengan urusan administrasi masing-masing; sebagian guru kurang menguasai IT sehingga tidak mampu membuat administrasi mengajar sendiri; sebagian guru kurang yakin dan percaya akan kemampuannya dalam membuat rencana pembelajaran sehingga hanya *copy paste* dari hasil karya orang lain; sebagian guru merasa tidak puas dan terbebani dengan pekerjaannya yang ditandai sering mengeluh karena mengajar lebih dari 30 jam pelajaran, dan mengeluh karena disibukkan dengan masalah siswa dan orang tua siswa yang terus terjadi sejak diterapkannya sistem zonasi di SMPN; rendahnya kesadaran sebagian guru untuk ikut terlibat mempersiapkan siswa yang akan melaksanakan kegiatan upacara, pramuka, olahraga bersama, salat berjamaah, dan kegiatan-kegiatan sekolah lainnya; serta malasnya sebagian guru mengikuti kegiatan MGMP atau kelompok belajar, dan kurangnya kesadaran sebagian guru untuk selalu menjaga nama baik sekolah, yang ditandai masih adanya guru yang suka merokok di lingkungan sekolah.

Kondisi OCB guru di sekolah seperti dijelaskan di atas tentunya harus diperbaiki supaya tidak memberi efek negatif kepada organisasi, yaitu rendahnya mutu sekolah yang akan mengakibatkan turunnya kepercayaan orang tua terhadap sekolah tersebut. Oleh karena itu,

perlu dicarikan faktor-faktor apa saja yang bisa meningkatkan OCB guru supaya organisasi tetap terjaga kualitasnya.

Salah satu faktor yang memengaruhi OCB guru di antaranya adalah efikasi diri. Efikasi diri adalah rasa percaya seseorang terhadap kemampuannya untuk berhasil dalam sebuah tugas. Dalam situasi sulit, seseorang yang memiliki efikasi diri rendah cenderung mengurangi usaha mereka atau menyerah sama sekali, sedangkan mereka yang memiliki efikasi diri tinggi akan berusaha lebih keras untuk menguasai tantangan tersebut.

Efikasi diri memainkan peranan yang sangat penting, karena seseorang yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan memiliki keyakinan untuk dapat menyelesaikan tugas dan memberikan usaha ekstra untuk kesuksesan organisasi. Berdasarkan survei pendahuluan yang dilakukan terhadap beberapa sekolah, memperlihatkan bahwa efikasi diri sebagian guru SMPN Inklusi Kabupaten Bogor masih relatif rendah, karena belum memiliki kepercayaan diri yang tinggi akan kemampuannya sehingga beberapa tugas tidak terselesaikan dengan baik, misalnya, masih terdapat guru yang belum maksimal mempersiapkan perangkat pembelajaran dan belum maksimal memberikan pembelajaran kreatif kepada para peserta didik. Akibat kurangnya dalam persiapan dan pelaksanaan pembelajaran, hasil proses kegiatan pembelajaran pun tidak maksimal. Padahal, apabila guru memiliki kepercayaan diri yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya, mereka akan berusaha lebih keras dan kreatif untuk dapat meraih kesuksesan dalam menyelesaikan tugasnya.

Beban pekerjaan guru di sekolah inklusi tentunya berbeda dengan di sekolah reguler. Guru di sekolah inklusi harus mampu melayani juga siswa yang berkebutuhan khusus. Oleh karena itu, guru diharapkan memiliki efikasi diri yang tinggi sehingga mampu menghadapi semua beban pekerjaan yang ada di sekolah. Dengan memiliki efikasi diri yang tinggi akan melahirkan motivasi yang tinggi pula dalam melakukan pekerjaan di sekolah. Guru yang memiliki motivasi dan kepercayaan diri yang tinggi akan memiliki keyakinan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik, sehingga hambatan dan tantangan akan dapat diatasi dengan usahanya yang maksimal.

Khan Jadoon, dkk. (2021) dan Erum, dkk. (2020) menyimpulkan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap OCB. Abdullah & Wider

(2022) menyebutkan bahwa efikasi diri meningkatkan level OCB. Pratiwi & Nawangsari (2021) menyatakan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Alshaikh & Bond (2019) juga menjelaskan bahwa efikasi diri kepala sekolah berpengaruh positif terhadap OCB guru.

Faktor lain yang memengaruhi OCB adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan puas atau senang yang dirasakan oleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja bisa muncul karena terpenuhinya harapan seseorang terhadap segala sesuatu di tempat kerjanya. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan tinggi, akan memiliki perasaan positif mengenai pekerjaannya. Sedangkan seseorang yang memiliki kepuasan kerja rendah akan memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya. Guru yang memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya lebih bisa diharapkan memiliki perilaku OCB. Perilaku guru yang memberikan pelayanan optimal kepada peserta didik akan memberikan dampak positif kepada sekolah, karena rasa puas peserta didik akan sampai kepada orang tua dan masyarakat di sekitar tempat tinggalnya sehingga kepercayaan masyarakat terhadap sekolah meningkat.

Rençber & Koparal (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap berbagai dimensi OCB. Massoudi, dkk. (2020) menyebutkan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dalam mengubah OCB pegawai. Beberapa literatur sebelumnya juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap OCB (Ennida & Allouani, 2023; Jigjiddorj, dkk., 2021; Kardas, 2023; Malik, 2021; Motalebi & Marşap, 2020).

Faktor yang memengaruhi OCB lainnya adalah komitmen, yaitu keinginan seseorang untuk tetap bertahan sebagai anggota sebuah organisasi. Tingginya komitmen seorang guru muncul karena adanya rasa percaya guru terhadap lembaga pendidikan tersebut. Oleh karena itu, komitmen menjadi salah satu faktor penting yang menentukan berhasil atau tidaknya sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Hal tersebut dikarenakan komitmen merupakan sebuah ikatan antara seseorang terhadap organisasi tempatnya bekerja, sehingga ia mau tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut dengan mencurahkan semua kemampuan dan keahliannya untuk kemajuan organisasi

tersebut. Dengan demikian, komitmen organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan mutu dan produktivitas guru.

Beberapa literatur menyatakan terdapat hubungan antara komitmen dan OCB dengan hubungan positif yang signifikan dengan semua dimensi OCB (Hossain, 2020; Jigjiddorj, dkk., 2021; Malik, 2021; Massoudi, dkk., 2020; Motalebi & Marşap, 2020; Saber, 2023).

Penelitian terdahulu tentang OCB guru di sekolah dilakukan juga oleh peneliti lain yaitu: Pertama, Jayawardena & Kappagoda (2020) dengan judul "The Impact of Job Satisfaction and Organization Commitment on Organizational Citizenship Behavior of Public School Teachers in Anuradhapura District, Sri Lanka" menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi guru memengaruhi OCB. Kebaruannya adalah variabel yang memengaruhi OCB adalah efikasi diri guru.

Kedua, Manuel Soto & Omar Rojas (2019) dengan judul "Self-Efficacy and Job Satisfaction as Antecedents of Citizenship Behaviour in Private Schools" menegaskan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara efikasi diri guru dan OCB dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Diungkapkan juga bahwa kemungkinan besar, jika sebuah sekolah memiliki guru dengan tingkat efikasi diri yang tinggi, kepuasan kerja yang intrinsik, dan OCB yang baik, maka orang tua akan lebih puas dan cenderung merekomendasikan sekolah swasta tersebut kepada kerabat serta teman-temannya. Kebaruannya adalah variabel yang memengaruhi OCB adalah komitmen organisasi.

Ketiga, Aminah, Aslamiah, & Novitawati, (2023) dengan judul "The Effect of Principal Transformational Leadership, Teacher Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Teacher Organizational Citizenship Behavior at Elementary School in Martapura" menunjukkan bahwa perilaku OCB guru, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah termasuk dalam kategori tinggi. OCB memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karena komitmen organisasi. Kebaruannya adalah variabel yang memengaruhi OCB adalah efikasi diri guru.

Keempat, Makruf, dkk. (2021) dengan judul "Self-Efficacy, Job Satisfaction, and Organizational Citizenship Behavior (OCB) for

Teachers in All State Primary Schools of Sukoharjo: A Quantitative Analysis" menunjukkan bahwa efikasi diri dan kepuasan kerja dapat meningkatkan OCB. Kebaruannya adalah variabel yang memengaruhi OCB adalah komitmen organisasi.

Kelima, Ristinah & Effendi (2023) dengan judul "Relationship between Self-Efficacy, Organizational Climate, Work Commitment and Organizational Citizenship Behavior (OCB) of Public Junior High School Teachers in North Banjarmasin District" menunjukkan bahwa efikasi diri, iklim organisasi, dan komitmen kerja memengaruhi OCB. Kebaruannya adalah variabel yang memengaruhi OCB adalah kepuasan kerja guru.

Berdasarkan fenomena yang telah dikemukakan, maka akan ditelaah mengapa OCB guru belum optimal, serta sejauh mana efikasi diri, kepuasan kerja, dan komitmen berpengaruh terhadap OCB guru SMPN Inklusi Kabupaten Bogor.

BAB II

ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR, EFIKASI DIRI, KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN

A. Deskripsi Konsep

1. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan bagian dari ilmu perilaku organisasi. OCB termasuk jenis perilaku kerja yang biasanya tidak terlihat dan merupakan kinerja individu di luar tugas utama. Kinerja individu akan sangat memengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja, yang pada gilirannya akan memengaruhi juga kinerja organisasi secara keseluruhan. Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins & Judge (2017) yang menyatakan bahwa perilaku individu dalam organisasi berpengaruh terhadap efektivitas organisasi.

Konsep OCB pertama kali dibahas dalam literatur pada tahun 1980-an. Ada dua pendekatan untuk OCB. Pertama, OCB adalah kinerja *extra role* yang terpisah dari kinerja *in-role* dan kinerja yang konsisten dengan deskripsi pekerjaan. Kedua adalah mempertimbangkan OCB melalui prinsip-prinsip filsafat politik. Pendekatan ini mengidentifikasi perilaku anggota organisasi dengan perilaku OCB. Keberadaan OCB merupakan pengaruh dari keyakinan dan persepsi individu dalam suatu organisasi mengenai hubungan kontraktual dan pemenuhan kontrak psikologis. Perilaku tersebut terjadi karena individu termotivasi untuk melakukan lebih dari organisasi.

OCB mengacu pada perilaku individu yang menghasilkan kontribusi positif secara keseluruhan terhadap organisasi. Perilaku yang ditunjukkan tidak secara langsung atau eksplisit diakui dalam sistem kompensasi atau penghargaan karyawan. Perilaku ini bukan merupakan persyaratan dalam uraian tugas atau kontribusi dari masing-masing individu.

Definisi OCB diungkapkan oleh beberapa ilmuwan di antaranya adalah Robbins & Judge (2017) yang menyatakan OCB adalah *"the discretionary behavior that is not part of any employee's formal job requirenments, and that contributes to the psychological and social environment of the workplace."* OCB adalah perilaku bebas yang tidak termasuk dalam persyaratan pekerjaan formal karyawan, dan meningkatkan lingkungan sosial dan psikologis di tempat kerja.

Griffin & Moorhead (2014) berpendapat *"OCB refers to behavior of individuals who make a positive overall contribution to the organization."* OCB sebagai tindakan seseorang yang menguntungkan organisasi secara keseluruhan. Quick (2013) mendefinisikan *"organizational citizenship behaviors which is voluntary behavior above and beyond the call of duty."* OCB sebagai perilaku sukarela di luar panggilan tugas.

Sementara Colquitt, dkk. (2019) mendefinisikan *"citizenship behavior is defined as voluntary employee activities that may or may not be rewardes but contribute to the organizational by improving the overall quality of setting in which work take place."* OCB sebagai aktivitas sukarela yang dilakukan karyawan yang mungkin dihargai atau tidak, namun berkontribusi terhadap kesejahteraan organisasi dengan meningkatkan kualitas lingkungan kerja secara keseluruhan.

Definisi lainnya yaitu, *"OCB is individual behavior that is discretionary, not directly or explicitly recognized by the formal reward system, and in the aggregate promotes the efficient and effective functioning of the organization,"* (Organ, dkk., 2006). OCB merupakan perilaku individu independen yang dapat dihargai secara tidak langsung dan eksplisit melalui sistem penghargaan formal, dan secara kolektif meningkatkan efektivitas fungsi organisasi. Sedangkan dimensi OCB terdiri atas lima dimensi, yaitu a) *altruism*, b) *conscientiousness*, c) *sportmanship*, d) *courtesy*, dan e) *civic virtue* (Organ, dkk., 2006). Dalam perkembangan, jenis OCB dikembangkan lebih lanjut oleh para penulis menjadi 30 dimensi, bahkan ada yang secara ekstrem mengatakan *undimentional* (Rino, dkk., 2020).

Menurut Podsakoff, dkk. (2000) ada tujuh jenis atau dimensi OCB. Ketujuh dimensi tersebut sebagai berikut.

a. *Helping behavior* adalah perilaku sukarela seseorang untuk membantu orang lain atau mencegah munculnya masalah yang