

Pengujian Dampak *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pada Kepuasan Kerja Guru Honorer Di Kota Bandung

Ai Rohayati

Dosen Jurusan Manajemen STIE STEMBI – Bandung Business School
Email : ai_rohayati20@yahoo.co.id

Leli Nirmalasari

Dosen Jurusan Manajemen STIE STEMBI – Bandung Business School
Email : nirma.la.sari22@gmail.com

Abstrak

Guru merupakan sosok utama dalam lembaga pendidikan. Kualitas lembaga tidak dapat dipandang dari segi materi, seperti gedung megah, fasilitas lengkap, maupun status sekolah (Negeri atau Swasta). Akan tetapi, output lembaga yang akan dihasilkan. Pengabdian guru honorer dalam mengemban tugas mengajar boleh saja ikhlas mereka lakukan, tetapi mereka juga manusia biasa yang perlu memikirkan penghidupan, ekonomi, kesejahteraan keluarganya dan dirinya sendiri dalam kehidupan sehari-hari. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui peningkatan kepuasan kerja dengan penciptaan *organizational citizenship behavior (OCB)* guru honorer Di Kota Bandung. Metode penelitian berdasarkan statistik deskriptif, asosiatif dan statistik inferensial, sedangkan sample berjumlah 130 guru honorer dengan teknik analisis data menggunakan regresi linear sederhana. Berdasarkan analisis deskriptif dari tanggapan responden, disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan Kepuasan Kerja Guru honorer kota Bandung memiliki nilai yang tinggi. Sedangkan berdasarkan analisis regresi sederhana dihasilkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja baik secara simultan maupun parsial.

Kata Kunci : *Organizational Citizenship Behavior, Kepuasan Kerja.*

PENDAHULUAN

Tujuan pendirian sekolah salah satunya membantu pemerintah dalam mensukseskan program pendidikan, menyediakan lembaga alternatif bagi masyarakat yang ingin mengembangkan potensi anak didik secara optimal, baik potensi intelektual maupun mental spiritual, meningkatkan kemampuan siswa untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dalam Pasal 31 ayat (1) telah mengamanatkan bahwa setiap warga negara berhak untuk mendapatkan pendidikan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki secara optimal. Untuk mencapai tujuan tersebut, Negara wajib menyediakan layanan pendidikan bermutu sesuai dengan minat dan bakat yang dimilikinya tanpa memandang status sosial, ras, etnis, agama

dan gender. Upaya untuk melaksanakan amanat tersebut Pemerintah telah mengeluarkan kebijakan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang merupakan dasar hukum penyelenggaraan sistem pendidikan di Indonesia.

Peningkatan mutu pendidikan baik pendidikan formal, pendidikan non-formal dan pendidikan informal, salah satunya dipengaruhi oleh kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan yang artinya bahwa peran pendidik dan tenaga kependidikan merupakan faktor yang utama dalam peningkatan mutu pendidikan.

Kualitas dari lembaga pendidikan tidak dapat dipandang dari segi materi, seperti gedung megah, fasilitas lengkap, maupun status sekolah (Negeri atau Swasta). Akan tetapi, output lembaga yang akan dihasilkan. Sejauh mana mereka setelah lulus nanti, dapat terampil dengan disiplin ilmu yang telah diperoleh selama menempuh pendidikan di lembaga tersebut. Pendidik atau guru merupakan sosok utama dalam lembaga pendidikan. Profesi guru adalah sebuah pekerjaan yang sangat mulia, karena tugas guru adalah mentransfer ilmu pengetahuan, pengalaman, penanaman nilai-nilai budaya, moral dan agama. Selain itu guru juga berfungsi sebagai motivator, konsoling dan pemimpin dalam kelas. Kehadiran guru ditengah-tengah masyarakat merupakan unsur utama dan terpenting.

Untuk memenuhi kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan tersebut salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah melalui pelaksanaan *outsourcing* pegawai, yakni dengan mengangkat Guru Tidak Tetap (GTT) di samping mengangkat Guru Tetap (Pegawai Negeri Sipil/PNS). Hal tersebut sesuai dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian yakni dalam Pasal 2 Ayat (3) bahwa di samping Pegawai Negeri sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) Pejabat yang berwenang dapat mengangkat Pegawai Tidak Tetap (Janry Haposan U.P Simanungkalit, 2009 : Vol.3,No.2).

Namun demikian, pemerintah hingga sekarang ini masih menganaktirikan antara guru honorer (Non-PNS) atau wiyata bakti dengan guru negeri (PNS). Nasib guru honorer di sekolah negeri maupun swasta masih belum jelas, disebabkan sebagian besar sekolah tidak sanggup menaikkan pendapatan mereka. Sedangkan bantuan dari pemerintah masih terbatas dan tidak merata (**Kompas, 14 Mei 2009**).

Pekerjaan guru honorer diharapkan dapat menjadi profesi yang profesional, artinya guru honorer adalah penyedia jasa, akan tetapi jasa yang diperoleh guru honorer masih sangat jauh dari yang diharapkan atau bahkan di bawah upah minimum regional (UMR), hal ini sungguh sangat memprihatinkan dan menyedihkan, di era globalisasi dan di tengah-tengah krisis multi yang mempengaruhi biaya hidup menjadi tinggi seperti sekarang ini.

Salah satu buktinya adalah aksi demonstrasi para guru honorer yang tergabung dalam Forum Komunikasi Guru Honorer (FKHG) Kota Bandung di depan Gedung Dewan Perwakilan Rakyat (DPRD) Kota Bandung, Jln. Aceh, karena tidak kunjung menerima uang tunjangan daerah (tunda) sejak Januari 2013. Mereka menuntut Dinas Pendidikan (Disdik) Kota Bandung untuk segera membayarkan uang tunda sebesar Rp 300 ribu/guru.

Berdasarkan hasil kesepakatan dengan para guru honorer, 19.670 guru honorer diusulkan pada Dinas Pengelolaan Keuangan Aset Daerah (DPKAD) untuk mendapatkan tunda, tentunya dengan berbagai pertimbangan. Plt Kepala Disdik Bandung, Dadang Supriadi menyatakan bahwa dengan jumlah 19.670 itu, artinya mengubah data awal yang tadinya 17.250 guru honorer. Berubahnya data tersebut, bukan berarti mengubah besaran dana hibah yang digelontorkan Pemkot Bandung. Karena dana hibah sebesar Rp. 62,1 M yang digelontorkan Pemkot Bandung tidak bisa ditambah, karena kalau ingin ditambah harus mulai dari awal lagi yakni mengubah perda. Untuk itu, salah satu caranya yakni mengurangi besaran yang diterima oleh para guru honorer. Dengan jumlah awal 17.250, per guru honorer akan

mendapatkan Rp. 300.000,-. Namun karena jumlahnya membengkak, maka pada nantinya para guru honorer akan mendapatkan Rp. 262.900,-.

Pengabdian guru honorer dalam mengemban tugas mengajar boleh saja ikhlas mereka lakukan, tetapi mereka juga manusia biasa yang perlu memikirkan penghidupan, ekonomi, kesejahteraan keluarganya dan dirinya sendiri dalam kehidupan sehari-hari. Dapat kita lihat, nasib dan kesejahteraan guru honorer dewasa ini masih sungguh memprihatinkan, karena mereka masih harus bekerja dengan profesi-profesi yang lain untuk menutupi kebutuhan ekonomi keluarga. Dalam berbagai kebijakan, perhatian pemerintah baik pusat maupun daerah terhadap nasib dan kesejahteraan guru honorer dirasa masih belum secara sungguh-sungguh dan serius, ini justru semakin memperpanjang catatan dan masalah mengenai nasib guru honorer di negeri ini khususnya di kota Bandung.

Kepuasan kerja dapat terlihat dari berbagai ciri karyawan yang dapat diamati dari sikap, perilaku, cara pandang, dan situasi di tempat kerja. Kepuasan kerja dapat terlihat dengan adanya penurunan produktifitas, pemogokan, ketidakhadiran, dan pergantian karyawan. Gejala lain yang mungkin ditimbulkan seorang karyawan adalah rendahnya prestasi kerja, kurang disiplin, rendahnya hasil yang diperoleh dari kinerja (Agus Triyanto dan The Elisabeth Cintya Santosa, 2009).

Ketika karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka karyawan tersebut akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, bahkan melakukan beberapa hal yang mungkin diluar tugasnya. Begitu juga dengan ketika seseorang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, maka orang tersebut akan melakukan apapun untuk memajukan perusahaannya karena keyakinannya terhadap organisasinya (Luthans, 2006).

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti menduga bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja guru honorer, sekolah harus

menciptakan *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan baik.

TINJAUAN PUSTAKA

Perilaku Keanggotaan Organisasi (*Organizational Citizenship Behavior - OCB*)

Perilaku Keanggotaan Organisasi (*Organizational Citizenship Behavior - OCB*) merupakan kontribusi individu yang dalam melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan di *reward* oleh perolehan kinerja tugas. *OCB* ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan nilai tambah karyawan yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif (Podsakoff et al, 2005).

Beberapa tipe atau dimensi dari *OCB* telah diidentifikasi (Podsakoff et al., 2005); akan tetapi, lima dimensi telah menjadi yang paling sering diteliti oleh para peneliti.

1. *Altruism* mengacu pada perilaku ingin membantu ditujukan kepada individu di dalam organisasi, dimana hal ini sangat menguntungkan perusahaan. Sebuah contoh dari *Altruism* adalah membantu rekan sekerja yang kedodoran dalam pekerjaannya.
2. *Conscientiousness* (pada awalnya disebut sebagai *Generalized Compliance*), mengacu pada perilaku yang menguntungkan organisasi, bukan individu atau kelompok spesifik. Hal ini pada dasarnya melakukan peran yang seharusnya dilakukan seseorang dalam organisasi, akan tetapi juga melakukan perilaku melebihi norma yang seharusnya. Contoh dari tipe *OCB* ini termasuk tidak membuang waktu, tepat waktu dan kehadiran diatas norma yang seharusnya.
3. *Civic Virtue* adalah partisipasi bertanggung jawab dalam proses politik dari organisasi. Contoh dari *civic virtue* termasuk menghadiri rapat, menjaga kesamaan cara pandang dari

- keputusan dan isu-isu organisasi, dan mengemukakan pendapat.
4. *Sportsmanship* mengacu pada toleransi terhadap ketidaknyamanan dan hal-hal yang mengganggu dari kehidupan organisasi tanpa mengeluh dan merasa diperlakukan tidak adil.
 5. *Courtesy* melibatkan mencegah masalah dengan memberi tahu yang lain akan keputusan dan tindakan anda dimana dapat mempengaruhi mereka dan memberikan informasi kepada mereka yang mungkin membutuhkannya.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut **Robbins (2007:103)** yang mengatakan bahwa :*Job satisfaction as an individual's general attitude toward his or her job. The more important factors conducive to job satisfaction are mentally challenging work, equitable rewards, supportive working conditions, and supportive colleagues.*

Kepuasan kerja merupakan sikap individu secara menyeluruh terhadap pekerjaannya. Faktor-faktor penting yang mendorong kepuasan kerja adalah kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, dan rekan sekerja yang mendukung.

Kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam bekerja. Dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mereka akan bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan efisien dan efektif.

Berdasarkan pendapat-pendapat para ahli, maka secara umum dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada prinsipnya mengacu pada sikap seseorang, yaitu kesesuaian antara harapan seseorang akan sesuatu dengan apa yang benar-benar diterimanya, baik secara langsung atau tidak langsung, yang menggambarkan reaksi individu terhadap pekerjaannya dan diasumsikan akan mempengaruhi perilaku mereka, dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut **Robbins (2007:103)** adalah pekerjaan yang menantang, penghargaan yang sepadan, kondisi kerja yang mendukung serta kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian individu. **Robbins (2007:103)**, menjelaskan bahwa terdapat lima variabel yang berkaitan dengan kepuasan kerja, yaitu :

1. *Equitabel rewards*

Dalam setiap pekerjaan, sangat dituntut adanya sistem pengupahan dan promosi yang seimbang. Apabila imbalan yang diberikan untuk suatu pekerjaan tertentu, telah seimbang antara pekerjaan itu sendiri, tingkat keterampilan individual pekerja dengan standar gaji yang berlaku maka tentunya akan menimbulkan kepuasan bagi pekerja. Tetapi bentuk imbalan yang diharapkan bukan saja terpaut masalah uang, namun dapat juga dalam bentuk penghargaan dan promosi. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, untuk tanggung jawab dan dapat meningkatkan status sosial.

2. *The personality Job fit*

Teori "*personality Job fit*" yang dikemukakan oleh **Holland** telah mencapai suatu kesimpulan bahwa kesesuaian antara personality karyawan dengan pekerjaannya akan dapat menghasilkan kepuasan kerja pribadi yang lebih. Logikanya bahwa seseorang yang ditempatkan dalam suatu pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan kemampuannya maka mobilitas untuk mendapatkan kepuasan kerja akan lebih besar.

3. *Mentally challenging work*

Seseorang akan cenderung untuk mencari pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan keahlian dan kemampuan serta yang menawarkan pekerjaan yang bervariasi, kebebasan dan adanya umpan balik terhadap performansi kerja. Karakteristik tersebut akan membuat pekerjaan tersebut menjadi menantang. Pekerjaan yang hanya

menawarkan sedikit tantangan cenderung menghasilkan kebosanan. Tetapi terlalu banyak tantangan justru juga akan menyebabkan frustrasi dan perasaan gagal. Berada di bawah kondisi kerja dengan tantangan yang moderat akan memberikan kenyamanan dan kepuasan kerja.

4. *Supportive Colleagues*

Pekerjaan tidak hanya sekedar tuntutan materi tetapi juga kebutuhan untuk sosialisasi dan berinteraksi dengan orang lain. Memiliki teman dan rekan sekerja yang mendukung akan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Begitu juga halnya dengan perilaku atasan yang juga merupakan salah satu faktor penentu kepuasan kerja. Penelitian menunjukkan bahwa atasan yang pengertian dan bersahabat serta mau mendengarkan pendapat bawahan akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

5. *Supportive working conditions*

Kondisi lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja. Lingkungan kerja hendaknya memberikan rasa nyaman dan tidak berbahaya bagi para pegawai. Lingkungan kerja antara lain meliputi ; temperature, kebisingan, pencahayaan.

Kepuasan kerja akan tinggi bila adanya keselarasan antara kebutuhan individu dengan budaya organisasi **Robbins (2007: 622)**. Secara umum karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya menginginkan penghargaan atas hasil performa kinerja baik yang dilakukannya, memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja, dan melanjutkan pekerjaan dalam organisasi tersebut. Itu berarti, karyawan menginginkan organisasinya menjadi tempat kerja yang baik, pada saat sekarang maupun di masa yang akan datang. Karyawan mungkin tidak hanya berkonsentrasi pada hasil dari implementasi kinerjanya dan khawatir tentang iklim tujuan kebijaksanaan yang karyawan tersebut terima, tetapi karyawan

juga lebih konsentrasi pada penyelesaian tugas dari rekan kerja dan kesuksesan organisasi.

Ketika karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka karyawan tersebut akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, bahkan melakukan beberapa hal yang mungkin diluar tugasnya. Begitu juga dengan ketika seseorang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, maka orang tersebut akan melakukan apapun untuk memajukan perusahaannya karena keyakinannya terhadap organisasinya (**Luthans, 2006**).

HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka berfikir yang telah diuraikan pada tinjauan pustaka, maka dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

Terdapat pengaruh signifikan antara Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja secara simultan dan parsial.

METODE PENELITIAN

Penulis menggunakan metode penelitian berdasarkan statistik deskriptif, asosiatif dan inferensial. Statistik Deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi sedangkan statistik asosiatif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar satu variabel dengan variabel yang lain. Adapun statistik inferensial digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi" (**Sugiyono, 2010 : 206-207**).

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kepustakaan (*library research*), penelitian lapangan (*field research*), dan observasi.

Dalam menentukan ukuran sampel guru honorer di kota Bandung dalam penelitian ini digunakan rumus dari Rumus Iterasi. Teknik penarikan sampel yang dilakukan adalah *nonprobability sampling* dimana sampling yang digunakan adalah *sampling incidental*. Menurut **Sugiyono (2010 : 67)** *sampling incidental* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/*incidental* bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data. Dalam penelitian ini peneliti berencana melakukan pengambilan sampelnya bertempat di sekolah-sekolah yang berada di kota Bandung.

Ada dua konsep untuk mengukur kualitas data, yaitu : reliabilitas dan validitas. Artinya, hasil penelitian dikatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Dan hasil penelitian yang reliabel yaitu bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda (**Sugiyono, 2010:456**).

Kegiatan analisis data yang dilakukan peneliti dalam hal ini merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden yang telah diambil sampelnya tersebut terkumpul dengan menggunakan alat analisis yang telah ditetapkan sesuai dengan jenis data dan jenis hipotesis. Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan untuk menganalisis data yaitu statistik deskriptif. Dimana statistik yang digunakan untuk menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa membuat kesimpulan untuk generalisasi (**Sugiyono, 2010:206**).

Untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, dan juga untuk menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen maka dalam penelitian ini akan menggunakan analisis regresi. Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Variabel dependen diasumsikan random/stokastik, yang berarti mempunyai distribusi *probabilistic*. Variabel

independen/bebas diasumsikan memiliki nilai tetap (dalam pengambilan sampel yang berulang). Ada lima cara untuk menguji regresi yaitu : uji multikolinieritas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, uji linieritas. (**Imam, 2002:43**).

Setelah diketahui hasil dari kelima uji diatas selanjutnya dilakukan analisis dengan regresi linier sederhana. Dalam analisis regresi akan dicari persamaan regresi (koefisien regresi) dan koefisien Determinasi (R^2). Persamaan regresi digunakan untuk mengetahui elastisitas variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), persamaan ini akan digunakan untuk melihat seberapa besar perubahan pada variabel independen yang akan mempengaruhi variabel dependen.

Adapun persamaan regresi yang akan dihasilkan sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X + \varepsilon \quad (1)$$

Keterangan :

- Y = Kepuasan Kerja
- X = *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*
- ε = error term/Epsilon
- β_0 = Konstanta
- β_1 = Koefisien regresi

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada guru honorer yang ada di sekolah – sekolah Kota Bandung berada pada kriteria tinggi, indikator yang memiliki nilai pembobotan paling tertinggi adalah indikator tanggung jawab terhadap organisasi (*Civic Virtue*) dengan bobot 362,5. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku OCB Guru honorer kota Bandung, khususnya tanggung jawab terhadap organisasi (*Civic Virtue*) bernilai tinggi. Sedangkan indikator yang memiliki nilai pembobotan paling rendah adalah indikator Sikap sportif (*Sportmanship*) dengan bobot 357.

Kepuasan kerja pada guru honorer yang ada di sekolah – sekolah Kota Bandung juga berada pada kriteria tinggi, indikator yang memiliki nilai pembobotan paling

tertinggi adalah indikator *The personality Job fit* dengan bobot 358,5. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja Guru honorer kota Bandung, khususnya indikator *The personality Job fit* bernilai tinggi. Sedangkan indikator yang memiliki nilai pembobotan paling rendah adalah indikator *Equitabel rewards* dengan bobot 350,5.

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas seluruh pernyataan pada kuisisioner dinyatakan valid dan reliabel, dimana nilai r hitung lebih besar daripada r tabel. Sehingga seluruh pernyataan pada kuisisioner dalam penelitian ini layak untuk diikutsertakan dalam analisis berikutnya.

Dari hasil pengujian statistik diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,255, hal ini berarti total pengaruh variabel *organizational citizenship behavior* (X) terhadap kepuasan kerja (Y) secara simultan sebesar 25,5%. Angka 25,5% disini artinya setiap perubahan Kepuasan Kerja sebesar 25,5% dipengaruhi oleh perubahan variabel *organizational citizenship behavior*. Adapun sebesar 74,5% sisanya disebabkan oleh variabel-variabel lain diluar kedua variabel tersebut yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini, antara lain motivasi kerja, kualitas kepemimpinan, iklim organisasi dan lainnya. Adapun hasil persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 18,094 + 0,476 X + \varepsilon \quad (2)$$

Dari persamaan regresi diatas dapat dilihat bahwa koefisien regresi (β_1) untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X) bertanda positif, artinya variabel tersebut berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X) memiliki nilai koefisien regresi (β_1) sebesar 0,476. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X) satu satuan nilai akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,476 satuan nilai, dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Hal ini sesuai dengan teori **Luthans (2006)** ketika karyawan merasakan kepuasan

terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka karyawan tersebut akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, bahkan melakukan beberapa hal yang mungkin diluar tugasnya. Begitu juga dengan ketika seseorang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, maka orang tersebut akan melakukan apapun untuk memajukan perusahaannya karena keyakinannya terhadap organisasinya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Menurut tanggapan responden, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru Honorer Di Kota Bandung dalam kondisi tinggi (baik). Hal ini terlihat dari jawaban responden yang menunjukkan bahwa Sikap pertolongan terhadap orang lain (*Altruism*) bernilai Tinggi, Sikap sukarela terhadap orang lain (*Conscientiousness*) bernilai Tinggi, Sikap sportif (*Sportmanship*) bernilai Tinggi, Sikap menghargai dan memperhatikan orang lain (*Courtesy*) bernilai Tinggi, dan Tanggung jawab terhadap organisasi (*Civic Virtue*) bernilai Tinggi.

Adapun tanggapan responden mengenai Kepuasan Kerja Guru Honorer Di Kota Bandung juga memiliki skor jawaban pada rentang yang tinggi (baik), hal ini terlihat dari *Equitabel rewards* bernilai Tinggi, *The personality Job fit* bernilai Tinggi, *Mentally challenging work* bernilai Tinggi, *Supportive Colleagues* bernilai Tinggi, dan *Supportive working conditions* bernilai Tinggi.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja baik secara simultan maupun parsial, dimana dari hasil regresi diperoleh bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Agus Triyanto dan The Elisabeth Cintya Santosa. 2009. *Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Pengaruhnya terhadap Keinginan Keluar dan Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Manajemen, Vol.7, No.4, Mei 2009.

- Dwi Hardaningtyas. 2007. *Pengaruh Tingkat Kecerdasan Emosi dan Sikap terhadap Budaya Organisasi dalam Pembentukan OCB*. Surabaya : UNAIR.
- Ellen A. Ensher, Elisa J. Grant-Vallone, Stewart I. Donaldson. 2001. *Effects of Perceived Discrimination on Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior, and Grievances*. Human Resource Development Quarterly, vol. 12, no. 1, Spring 2001.
- Imam Ghozali. 2004. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku organisasi, Edisi sepuluh*. Yogyakarta : Penerbit ANDI.
- Podsakoff, P.M., & MacKenzie, S.B. 2005. *Organizational Citizenship Behaviors and sales unit effectiveness*. Journal of Marketing Research.
- Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Indeks Gramedia.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung : Alfabeta.
- Ung Hee Lee, Hye Kyoung Kim, dan Young Hyung Kim. 2013. *Determinants of Organizational Citizenship Behavior and Its Outcomes*. Global Business and Management Research: An International Journal 2013 Vol. 5, No. 1.
- <http://www.antoe.web.id/?p=438>
- www.klik-qalamedia.com/guru-honorertagih-janji, 05 juli 2013
- <http://m.inilah.com/read/detail/2016340>
- <http://sdplussunanpandanaranpapungan.blogspot.com/2012/05/maksud-dan-tujuan-pendirian-sekolah.htm>