

HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PADA GURU SMK MUHAMMADIYAH DI KABUPATEN SEMARANG

Dynasty Larasati, Dian Ratna Sawitri

*Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro,
Jl. Prof. Soedarto, SH, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia 50275*

larasati.dynasty@gmail.com

Abstrak

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) berhubungan erat dengan dunia kerja yang terus berkembang secara pesat. Hal ini yang melatarbelakangi guru SMK harus mampu mendidik siswanya menjadi siap untuk bertahan hidup dalam situasi apapun. Selain itu, para guru juga harus membantu guru baru mengenal lingkungan kerjanya dan menghadapi masalah kenakalan remaja (siswanya). Oleh karena itu, penting bagi guru untuk memiliki OCB. *Organizational citizenship behavior* yang tinggi pada guru cenderung membuatnya menunjukkan pengabdian pada sekolah, memiliki loyalitas, dan dapat mensukseskan tujuan sekolah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dan OCB pada guru SMK Muhammadiyah di Kabupaten Semarang. Populasi terdiri dari 104 guru yang terbagi dalam empat sekolah. Sampel penelitian berjumlah 63 guru diperoleh dengan *cluster random sampling*. Pengumpulan data menggunakan dua skala model *Likert*, yaitu Skala OCB (22 item valid; $\alpha = 0,902$) dan Skala Kepuasan Kerja (34 item valid; $\alpha = 0,950$). Analisis regresi sederhana menunjukkan nilai koefisien korelasi (r_{xy}) = 0,684, $p < 0,001$. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja, maka OCB semakin tinggi. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja, maka OCB semakin rendah. Kepuasan kerja memberi sumbangan efektif sebesar 46,8% terhadap OCB.

Kata kunci: kepuasan kerja, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), guru

Abstract

Vocational High School (SMK) is closely related to the rapidly growing world of work. This is why the teachers of SMK should be able to educate their students to be ready to survive in any situation. In addition, teachers should also help new teachers recognize their work environment and face the problem of juvenile delinquency (their students). Therefore, it is important for teachers to have OCB. High organizational citizenship behavior in teachers tends to make it show devotion to school, have loyalty, and can succeed in school goals. The purpose of this study was to determine the relationship between job satisfaction and OCB in SMK Muhammadiyah teachers in Semarang regency. The population consists of 104 teachers divided into four schools. The sample of 63 teachers was obtained by cluster random sampling. Data collection uses two Likert model scales, ie OCB Scale (22 valid items; $\alpha = 0.902$) and Job Satisfaction Scale (34 valid items; $\alpha = 0.950$). Simple regression analysis showed correlation coefficient value (r_{xy}) = 0.684, $p < 0.001$. That is, the higher the job satisfaction, the higher the OCB. Conversely, the lower the job satisfaction, the lower the OCB. Job satisfaction contributes 46.8% to OCB.

Keywords: job satisfaction, organizational citizenship behavior (OCB), teachers

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas merupakan aset berharga dalam organisasi, karena dapat mengendalikan, mempertahankan, dan mengembangkan organisasi dalam menghadapi berbagai tuntutan zaman. Sumber Daya Manusia di dalam dunia pendidikan adalah guru. Peran guru dalam dunia pendidikan mempunyai kontribusi yang sangat besar dalam rangka mewujudkan tujuan dari pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 alinea keempat, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Hal ini dikarenakan tugas yang harus dijalankan oleh guru

sebagai pendidik profesional adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik (UU RI No. 14 Tahun 2005).

Tugas lain yang harus dilakukan seorang guru khususnya ketika mereka mengajar di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) yang berhubungan erat dengan dunia kerja yang terus berkembang secara pesat, yaitu menuntut mereka untuk harus memperbaharui dan meningkatkan keterampilan yang dimilikinya dengan mengikuti berbagai pelatihan, sehingga mampu mendidik anak-anaknya menjadi siap untuk bertahan hidup dalam situasi apapun. Selain itu, mereka juga harus membantu guru baru mengenal lingkungan kerjanya, menjadi anggota panitia kegiatan sekolah, maupun kegiatan sekolah dengan masyarakat sebagai bentuk promosi, menghadapi masalah kenakalan remaja (Rahman, 2014). Beberapa pekerjaan tersebut seringkali harus dilakukan di luar jam kerja, yang berarti bahwa pekerjaan sebagai guru merupakan pekerjaan yang cukup kompleks.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa guru yang memiliki OCB tinggi cenderung memiliki loyalitas dan pengabdian pada sekolahnya (Nugroho, Sutjipto, & Matin, 2016). Selain itu, Rahman (2014) menjelaskan bahwa OCB yang tinggi dapat mensukseskan tujuan sekolah. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka penelitian mengenai OCB pada guru perlu dilakukan.

Organ (dalam Podsakoff, MacKenzie, Paine, & Bachrach, 2000) menyatakan bahwa OCB adalah perilaku individu sebagai pekerja secara spontan dan atas keinginan sendiri untuk melakukan sesuatu yang tidak secara langsung dihargai oleh perusahaan melalui kenaikan gaji, tetapi perilaku tersebut dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Pernyataan tersebut selaras dengan Jex (2002) mengemukakan bahwa OCB merupakan perilaku yang diyakini dapat meningkatkan efektivitas kelompok dan organisasi, tetapi perilaku tersebut tidak secara resmi diwajibkan oleh organisasi dan bukan bagian dari *job description* karyawan, seperti membantu rekan kerja, bekerja lembur, sopan kepada orang lain. Podsakoff, dkk. (2000) menyebutkan empat faktor yang dapat mempengaruhi perilaku OCB adalah karakteristik individual, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasional, dan perilaku pemimpin. Faktor karakteristik individual yang berupa sikap positif salah satu bentuknya adalah kepuasan kerja.

Tenaga kerja yang dalam hal ini adalah guru, akan melakukan pekerjaan melebihi tugas pokok yang seharusnya dan membahas mengenai hal positif tentang organisasinya hanya akan dilakukan oleh mereka yang merasa puas dengan pekerjaannya (Robbins & Judge, 2015). Oleh karena itu, pihak sekolah harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi OCB dalam rangka memaksimalkan guru-guru yang ada, sehingga akan menghemat biaya dan tidak membuang waktu melatih orang baru. Selain itu, pihak sekolah harus dapat membuat guru-gurunya merasakan puas dan betah bekerja di sekolahnya dengan memperhatikan beban mengajar yang diberikan, penghasilan yang diberikan, intensitas dalam mengikuti pelatihan, dan menciptakan hubungan yang harmonis, seperti rekan kerja yang saling mendukung dan pengawasan dari kepala sekolah.

Robbins dan Judge (2015) juga mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah sebuah hasil evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya, yang menimbulkan perasaan positif pada diri seseorang tentang pekerjaannya. Beberapa aspek kepuasan kerja, yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah otonomi dan independensi, peluang peningkatan dan pengembangan karir, komunikasi antara pekerja dan manajemen, merasa aman dalam lingkungan kerja, fleksibilitas untuk

menyeimbangkan isu-isu kehidupan dan pekerjaan, pelatihan spesifik pekerjaan, serta pengakuan manajemen atas kinerja pekerja.

Berikut beberapa penelitian mengenai kepuasan kerja dan OCB pada karyawan menunjukkan hasil yang berbeda. Penelitian Ackfeldt dan Coote (2000) menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara kepuasan kerja dan OCB pada karyawan. Penelitian Alotaibi (2001) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berhubungan pada OCB pekerja di Kuwait. Sedangkan, penelitian oleh Yuniar, Nurtjahjanti, dan Rusmawati (2011) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan resiliensi berhubungan secara positif dan signifikan terhadap OCB pada karyawan kantor pusat PT. BPD Bali. Penelitian tersebut di atas menunjukkan hasil yang tidak konsisten mengenai hubungan antara kepuasan kerja dan OCB, sehingga masih perlu dilakukannya penelitian mengenai hubungan kedua variabel tersebut.

Penelitian lainnya menguji variabel yang berbeda, Ali dan Waqar (2013) menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan (transformasional, transaksional dan *laissez-faire*) berhubungan positif dan signifikan dengan OCB guru sekolah. Gaya kepemimpinan transformasional ditemukan mendapatkan tingkat OCB yang lebih tinggi dibandingkan dengan gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan *laissez-faire*. Penelitian Runhaar, Konermann, dan Sanders (2013) menunjukkan hasil bahwa otonomi dan *leader member exchange* (LMX) melemahkan hubungan antara *work engagement* dengan OCBI dan OCBO masing-masing pada guru sekolah lanjutan di Belanda (*dutch secondary education*). Penelitian Paramasivam (2015) menunjukkan bahwa *family supportive organizational perceptions* (FSOP) berperan dalam hubungan antara *self-efficacy* dan OCB guru perguruan tinggi teknik terhadap institusi di India. Partisipan dalam penelitian tersebut terbatas hanya untuk guru teknik dan daerah pencarian sampel yang relatif kecil.

Hubungan kepuasan kerja dan OCB telah pula diteliti pada guru di Indonesia. Rahman (2014) yang menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan OCB berdasarkan jenis kelamin dan usia, serta terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dan OCB pada guru Madrasah Aliyah Madani Gowa Sulawesi Selatan. Penelitian yang dilakukan oleh Nugroho, dkk. (2016) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan OCB guru di SMK Negeri Kecamatan Pasar Minggu Kota, di Jakarta Selatan. Penelitian mengenai kepuasan kerja dan OCB pada guru yang telah dilakukan oleh dua penelitian tersebut menggunakan subjek guru SMK Negeri dan guru Madrasah Aliyah (MA) yang setara dengan Sekolah Menengah Atas (SMA). Oleh karena itu, peneliti ingin mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dan OCB pada guru sekolah swasta Islam, yaitu SMK Muhammadiyah di Kabupaten Semarang.

Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) pada Februari 2016 menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) menyatakan bahwa dari jumlah total pengangguran 7.020.000 orang tersebut, 9,84% bagian merupakan siswa berpendidikan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Persentase tersebut paling banyak dan mengalami kenaikan sebesar 0,79% dibandingkan pada bulan Februari 2015, yaitu 9,05% (Ariyanti, 2016). Dalam rangka mengatasi masalah tersebut, Menteri Perindustrian (Menperin) bekerjasama dengan industri untuk mencetak 1 juta tenaga kerja baru terampil sampai tahun 2019 (Idris, 2017). Misalnya, masing-masing industri memegang 5 SMK, dimana mereka sebagian teori di kelas, separuh lagi praktik di industri.

Kabupaten Semarang merupakan salah satu wilayah yang berada di Provinsi Jawa Tengah. Penduduk di Kabupaten Semarang mayoritas mata pencaharian terbesar kedua setelah sektor pertanian adalah pada sektor industri (Bappeda Kabupaten Semarang, 2016). Hal inilah yang

melatarbelakangi peneliti memilih SMK Muhammadiyah sebagai lokasi penelitian, karena lulusan SMK berkaitan erat dengan dunia kerja, sehingga guru SMK memiliki beban yang lebih berat dibandingkan dengan guru SMA, karena harus mampu menciptakan lulusan yang mandiri dalam arti siap untuk memasuki dunia kerja sesuai jurusan, beradaptasi di lingkungan kerja, dan dapat mengembangkan diri dikemudian hari (wiraswasta). Selain itu, SMK Muhammadiyah merupakan sekolah Islam yang mana guru-guru perlu untuk menanamkan nilai-nilai agama Islam kepada anak didiknya. Serta, didalam ajaran Islam dianjurkan untuk saling tolong menolong dalam hal kebaikan (Rahman, 2014). SMK Muhammadiyah juga merupakan sekolah swasta di Kabupaten Semarang, sehingga agar sekolah ini mampu menjadi SMK yang berkualitas dan diminati oleh masyarakat, maka SMK Muhammadiyah harus meningkatkan beberapa hal, seperti perhatian dan perilaku guru terhadap murid di kelas, program dan kurikulum, pola pengajaran, sarana dan fasilitas yang memadai, sehingga orang tua murid lebih banyak yang percaya untuk menitipkan anaknya di SMK Muhammadiyah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah seorang kepala sekolah didapatkan hasil bahwa OCB pada guru masih belum optimal, terutama pada hal membimbing kepada guru lain dalam kegiatan belajar mengajar dan membuat alat peraga, dimana hal tersebut merupakan dimensi dari OCB, yaitu *altruism*. Selain itu, pada sekolah lain terdapat guru berusia lanjut yang tidak hadir tepat waktu, hal ini merupakan dimensi dari *conscientiousness*. Berdasarkan beberapa hal tersebut di atas, maka peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian pada guru SMK Muhammadiyah di Kabupaten Semarang. Kabupaten Semarang terdapat 35 SMK swasta dimana 18 SMK diantaranya merupakan sekolah swasta Islam, serta empat diantaranya akan menjadi lokasi penelitian. Empat sekolah tersebut, yaitu SMK Muhammadiyah Susukan, SMK Muhammadiyah Suruh, SMK Muhammadiyah Sumowono, dan SMK Muhammadiyah Ungaran.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dan OCB pada guru SMK Muhammadiyah di Kabupaten Semarang. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah adanya hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan OCB. Semakin tinggi kepuasan kerja, maka OCB akan semakin tinggi. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja, maka OCB akan semakin rendah.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah guru SMK Muhammadiyah di Kabupaten Semarang dengan jumlah 104 guru yang terbagi kedalam empat sekolah dan sampel penelitian yang digunakan sebanyak 63 guru. Metode *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *cluster random sampling*, yaitu subjek penelitian berada pada wilayah atau area populasi yang telah ditetapkan.

Metode pengumpulan data menggunakan dua skala yang disusun oleh peneliti, yaitu skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang disusun berdasarkan dimensi-dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menurut Organ (dalam Jex, 2002), yang terdiri dari 22 aitem valid dengan indeks daya beda aitem antara 0,326 sampai 0,743, dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,902. Skala Kepuasan Kerja disusun menggunakan aspek-aspek kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (2015), yang terdiri dari 34 aitem valid dengan indeks daya beda antara 0,319 sampai 0,788, dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,950. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi sederhana dengan bantuan program *Statistical Packages for Sosial Science* (SPSS) for windows release 21.0. Analisis regresi sederhana dilakukan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas, kedua variabel memiliki data yang berdistribusi normal. Variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai Kolmogorov Smirnov sebesar 0,987 dengan signifikansi 0,284 ($p > 0,05$). Variabel OCB memiliki nilai Kolmogorov Smirnov sebesar 0,824 dengan signifikansi 0,506 ($p > 0,05$).

Tabel 2.

Uji Linieritas

Variabel	Standar Deviasi	Kolmogorov Smirnov	Signifikansi ($p > 0,05$)	Bentuk
Kepuasan Kerja	9,924	0,987	0,284	Normal
OCB	5,503	0,824	0,506	Normal
Hubungan Variabel		Nilai F	Signifikansi ($p < 0,05$)	Keterangan
Hubungan antara Kepuasan Kerja dan OCB		53,619	0,000	Linier

Hasil uji linieritas dengan nilai koefisien F sebesar 53,619 dan $p = 0,000$ ($p < 0,05$) menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel penelitian adalah linier. Hasil linier menunjukkan bahwa teknik regresi dapat digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel kepuasan kerja dan OCB, serta digunakan untuk memprediksi seberapa besar peran kepuasan kerja dengan OCB.

Tabel 3.

Koefisien Persamaan Garis Regresi

Model	B	Std, Error	Beta	t	Sig
<i>Constant</i>	27,920	5,540		5,039	0,000
Kepuasan Kerja	0,379	0,052	0,684	7,323	0,000

Berdasarkan Tabel 3, dapat dilihat persamaan regresi antara variabel kepuasan kerja dan variabel OCB tersebut adalah $Y = 27,920 + 0,379 X$ yang memiliki arti bahwa setiap perubahan nilai pada variabel kepuasan kerja akan diikuti dengan perubahan nilai variabel OCB sebesar 0,379.

Tabel 4.

Koefisien Determinasi antara Kepuasan Kerja dan OCB

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std, Error of Estimate
1	0,684	0,468	0,459	4,047

Tabel 4 menunjukkan nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,468, artinya kepuasan kerja memberi sumbangan efektif sebesar 46,8% terhadap OCB, sedangkan sisanya 53,2% ditentukan oleh faktor lain yang tidak diungkapkan dalam penelitian ini.

Tabel 5.

Kategorisasi dan Distribusi Subjek Penelitian Variabel Kepuasan Kerja

Sangat Rendah	Rendah	Tinggi	Sangat Tinggi
N = 0	N = 1	N = 47	N = 15
0%	1,59%	74,60%	23,81%
34	59,5	85	110,5
			136

Berdasarkan Tabel 5, diketahui bahwa tidak ada subjek penelitian dengan tingkat kepuasan kerja yang sangat rendah, 1,59% subjek berada pada kategori rendah, 74,60% berada pada kategori tinggi, dan 23,81% berada pada kategori sangat tinggi. Hal tersebut mengindikasikan bahwa pada saat dilakukan penelitian, mayoritas subjek berada pada kategori tinggi untuk variabel kepuasan kerja.

Tabel 6.

Kategorisasi dan Distribusi Subjek Penelitian Variabel OCB

Sangat Rendah	Rendah	Tinggi	Sangat Tinggi
N = 0	N = 1	N = 44	N = 18
0%	1,59%	69,84%	28,57 %
22	38,5	55	71,5
			88

Tabel 6, menunjukkan bahwa tidak ada subjek yang berada pada tingkat OCB sangat rendah, 1,59% subjek pada kategori rendah, 69,84% subjek pada kategori tinggi, dan 28,57% pada kategori sangat tinggi. Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa pada saat dilakukan penelitian, mayoritas subjek berada pada kategori tinggi untuk variabel OCB.

Tabel 7.

Pengujian Anova

Variabel	F	Sig. ($p < 0,05$)	Keterangan
Kepuasan Kerja	5,331	0,007	Ada perbedaan
OCB	0,870	0,424	Tidak ada perbedaan

Berdasarkan tabel 7, didapatkan hasil bahwa nilai signifikansi pada variabel kepuasan kerja menunjukkan angka sebesar 0,007 ($p < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat perbedaan antara rata-rata skor kepuasan kerja pada masa kerja 0-5 tahun, 5-10 tahun, dan lebih dari 10 tahun. Sedangkan, nilai signifikansi pada variabel OCB menunjukkan angka sebesar 0,424 ($p > 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan antara rata-rata skor OCB pada masa kerja 0-5 tahun, 5-10 tahun, dan lebih dari 10 tahun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil-hasil penelitian sebelumnya. Misal, Penelitian yang dilakukan Prihatsanti dan Dewi (2010) menjelaskan terdapat hubungan positif dan signifikan antara iklim organisasi dan OCB pada guru SD Negeri di Kecamatan Mojolaban Sukoharjo. Penelitian Suryani, Kuncara, dan Nurjanah (2014) ada hubungan yang negatif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap variabel intensi *turnover*. Selain itu, penelitian Yuliastini dan Putra (2015) menunjukkan bahwa variabel kelelahan emosional berhubungan negatif terhadap kepuasan kerja guru-guru SMK Kelompok Teknologi dan Industri Kota Denpasar. Tentama (2015) mengemukakan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja pada guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) di SLB Negeri 1 Bantul Yogyakarta. Wijonarko (2016) dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru di SMA Negeri di Kabupaten

Temanggung dan ada hubungan positif signifikan antara kepuasan kerja guru dengan kinerja guru di SMA Negeri di Kabupaten Temanggung.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan OCB pada Guru SMK Muhammadiyah di Kabupaten Semarang dengan nilai koefisien korelasi (r_{xy}) = 0,684 dengan taraf signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,001$). Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja, maka OCB akan semakin tinggi. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja, maka OCB akan semakin rendah. Kepuasan kerja memberi sumbangan efektif sebesar 46,8% terhadap OCB, sedangkan sisanya 53,2% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diungkapkan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ackfeldt, A. L., & Coote, L. V. (2000). An investigation into the antecedents of organizational citizenship behaviors. *ANZMAC 2000 Visionary Marketing for the 21st Century: Facing the Challenge*, 217-222.
- Ali, U., & Waqar, S. (2013). Teachers' organizational citizenship behaviour working under different leadership style. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 28, 297-316.
- Alotaibi, G. A. (2001). Antecedents of organizational citizenship behavior: A study of public personnel in Kuwait. *Public Personnel Management*, 30, 363-367.
- Ariyanti, F. (2016). Penganggur lulusan SMK dan Universitas naik, ini penyebabnya. Diakses dari <http://bisnis.liputan6.com/read/2499479/penganggur-lulusan-smk-dan-universitas-naik-ini-penyebabnya>.
- Bappeda Kabupaten Semarang. (2016). Data strategis Kabupaten Semarang 2016. Diunduh dari <http://www.semarangkab.go.id/skpd/bappeda/statistik/kabupaten-dalam-angka-dda/285-data-strategis-kabupaten-semarang-2016.html>.
- Idris, M. (2017). Ini rencana Menperin untuk SMK. Diakses dari: <https://finance.detik.com/industri/3418476/ini-rencana-menperin-untuk-smk>.
- Jex, S. M. (2002). *Organizational psychology: A scientist-practitioner approach*. New York: John Wiley & Sons Inc.
- Nugroho, D. S., Sutjipto, dan Matin. (2016). Hubungan antara kepuasan kerja dengan perilaku kewargaorganisasian (PKO) guru di SMK Negeri Kecamatan Pasar Minggu kota administrasi Jakarta Selatan. *Improvement*, 3, 54-63.
- Paramasivam, G. M. (2015). Role of self-efficacy and family supportive organizational perceptions in teachers' organizational citizenship behaviour: A study on engineering college teachers in India. *Asian Education and Development Studies*, 4, 394-408. doi:10.1108/AEDS-01-2015-0001.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26, 513-563. doi:10.1177/014920630002600307.

- Prihatsanti, U., & Dewi, K. S. (2010). Hubungan antara iklim organisasi dan organizational citizenship behavior (OCB) pada guru SD Negeri di Kecamatan Mojolaban Sukoharjo. *Jurnal Psikologi Undip*, 7, 11-17.
- Rahman, U. (2014). Kepuasan kerja dan organizational citizenship behaviour pada guru Madrasah Aliyah Madani Alauddin Paopao Gowa Sulawesi Selatan. *Jurnal Analisa*, 21, 131-142.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). Sikap dan kepuasan kerja. Aklia Suslia (Ed.), *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Runhaar, P., Konermann, J., & Sanders, K. (2013). Teachers' organizational citizenship behaviour: Considering the roles of their work engagement, autonomy and leader-member exchange. *Teaching and Teacher Education*, 30, 99-108. doi:10.1016/j.tate.2012.10.008.
- Suryani, A., Kuncara, H., & Nurjanah, S. (2014). Pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi turnover pada guru di Yayasan PGRI Cipayung Jakarta Timur. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)*, 2, 1-22.
- Tentama, F. (2015). Peran kepuasan kerja terhadap kinerja pada guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Yogyakarta. *Jurnal Psikologi Undip*, 14, 1-81.
- UU RI No 14 Tahun 2005. (2005). Undang-undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen. Diakses dari <http://www.hukumonline.com/pusatdata/downloadfile/lt4c3c8c52945d3/parent/25759>.
- Wijonarko, T. J. (2016). Hubungan motivasi kerja guru dan kepuasan kerja guru dengan kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Temanggung. Tesis (diterbitkan). Universitas Kristen Satya Wacana-FKIP.
- Yuliastini, N. W. D., & Putra, M. S. (2015). Pengaruh kelelahan emosional terhadap kepuasan kerja guru SMK di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4, 943-959.
- Yuniar, I. G. A. A. Y., Nurtjahjanti, H., & Rusmawati, D. (2011). Hubungan antara kepuasan kerja dan resiliensi dengan organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan kantor pusat PT. BPD Bali. *Jurnal Psikologi Undip*, 9, 11-20.