

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) GURU SMP NEGERI 1  
TANJUNG SAKTI PUMI**

***THE EFFECT OF JOB SATISFACTION AND WORK ENVIRONMENT ON  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) OF TEACHERS AT SMP  
NEGERI 1 TANJUNG SAKTI PUMI***

**Ramado Anuar<sup>1)\*</sup>, Deddy Herwanto<sup>2)</sup>**

<sup>1)\*</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Aprin Palembang, Indonesia, [ramadoanuar@gmail.com](mailto:ramadoanuar@gmail.com)

<sup>2)</sup> Universitas Sriwijaya, Indonesia, [deddyherwanto@yahoo.com](mailto:deddyherwanto@yahoo.com)

**ABSTRAK:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) guru pada SMP Negeri 1 Tanjung Sakti Pumi Kabupaten Lahat. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang berjumlah 42 orang dan seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode Partial Least Square (PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan nilai koefisien sebesar 0,642. Selain itu, lingkungan kerja juga memiliki pengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan nilai koefisien sebesar 0,599. Nilai R-square sebesar 0,785 menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan 78,5% variasi Organizational Citizenship Behavior (OCB) guru, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) guru di lingkungan sekolah

**Kata Kunci:** *kepuasan kerja, lingkungan kerja, organizational citizenship behavior*

**ABSTRACT:** *This study aims to analyze the effect of job satisfaction and work environment on Organizational Citizenship Behavior (OCB) of teachers at SMP Negeri 1 Tanjung Sakti Pumi, Lahat Regency. The research method used is a quantitative method with an associative approach. The population in this study consisted of all teachers totaling 42 people, and the entire population was used as the research sample. Data were collected through the distribution of questionnaires to respondents. The data analysis technique used in this study was Partial Least Square (PLS) with the assistance of SmartPLS software. The results of the study indicate that job satisfaction has a positive effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB) with a coefficient value of 0.642. In addition, the work environment also has a positive effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB) with a coefficient value of 0.599. The R-square value of 0.785 indicates that job satisfaction and work environment are able to explain 78.5% of the variation in teachers' Organizational Citizenship Behavior (OCB), while the remaining 21.5% is influenced by other factors outside this study. Therefore, it can be concluded that job satisfaction and work environment are important factors in improving teachers' Organizational Citizenship Behavior in the school environment.*

**Keywords:** *job satisfaction, work environment, organizational citizenship behavior*

## **A. PENDAHULUAN**

Guru merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan, khususnya di sekolah (Pebrianto et al. 2021), Hal ini dikarenakan guru merupakan titik sentral dalam pembaharuan dan peningkatan mutu pendidikan. Dengan kata lain salah satu persyaratan penting bagi terwujudnya pendidikan yang bermutu adalah apabila pelaksanaannya dilakukan oleh pendidik yang profesional. Guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih,

menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini melalui jalur formal pendidikan dasar dan pendidikan menengah (Republik Indonesia 2005). Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal namun mampu mendukung berfungsinya organisasi secara efektif (Robbins and Judge 2018). OCB juga diartikan sebagai perilaku yang menguntungkan organisasi yang tidak dapat dibentuk melalui kewajiban formal ataupun kontrak kerja. Contoh perilaku OCB antara lain membantu rekan kerja untuk menyelesaikan tugas, bersedia melakukan pekerjaan tambahan tanpa diminta, serta membantu menyelesaikan permasalahan organisasi (Afandi 2018). Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan perilaku kerja yang positif termasuk perilaku OCB. (Locke 1976) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian terhadap pekerjaan seseorang. (Wirawan 2013) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang diyakini seharusnya mereka terima. Hal yang sama juga dikemukakan oleh (Wibowo 2019) bahwa kepuasan kerja mencerminkan sikap individu terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh berbagai faktor dalam organisasi. Selain kepuasan kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kenyamanan dan semangat kerja karyawan sehingga dapat mendorong munculnya perilaku kerja yang positif dalam organisasi. Lingkungan kerja meliputi kondisi fisik maupun non fisik seperti fasilitas kerja, hubungan kerja antar karyawan, keamanan lingkungan kerja serta kondisi kerja yang mendukung pelaksanaan tugas (Sedarmayanti 2020).

Penelitian mengenai Organizational Citizenship Behavior di luar organisasi pendidikan telah banyak dilakukan oleh berbagai peneliti seperti (Risnanti et al. 2019), (Saraswati 2017), (Waciko and Putrana 2017), Dewi dan Ridwan (Dewi and Ridwan 2018), (Larasati 2017), (Risnanti et al. 2019), (Barata and Rini 2017), (Mahayasa 2018). Berbagai penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior. Namun demikian, perilaku organisasi di lingkungan pendidikan memiliki karakteristik yang berbeda dengan organisasi lainnya. Sekolah merupakan organisasi layanan yang dikelola oleh tenaga profesional yaitu guru yang memiliki tanggung jawab untuk memberikan layanan pendidikan terbaik kepada peserta didik (DiPaola & Tschannen-Moran 2001). SMP Negeri 1 Tanjung Sakti Pumi merupakan salah satu lembaga pendidikan yang berada di Kecamatan Tanjung Sakti Pumi Kabupaten Lahat Provinsi Sumatera Selatan. Dan memiliki jumlah guru sebanyak 42 orang yang terdiri dari guru mata pelajaran dan guru wali kelas. Sebagai lembaga pendidikan formal, sekolah ini memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan di daerah tersebut. Oleh karena itu sumber daya manusia yang dimiliki khususnya para guru harus mampu bekerja secara optimal agar tujuan organisasi dapat tercapai. Perilaku Organizational Citizenship Behavior diharapkan mampu meningkatkan efektivitas organisasi sekolah serta mendukung peningkatan kinerja guru secara keseluruhan. Berdasarkan hasil observasi awal di SMP Negeri 1 Tanjung Sakti Pumi, ditemukan bahwa perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) guru belum sepenuhnya optimal. Hal ini terlihat dari beberapa indikator seperti kurangnya sikap saling membantu antar guru, masih rendahnya kesediaan membantu rekan kerja, serta tidak semua guru berpartisipasi dalam kegiatan sekolah. Selain itu masih terdapat guru yang melakukan pelanggaran terhadap aturan kerja yang berlaku. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perilaku kerja sukarela yang mendukung efektivitas organisasi sekolah masih perlu ditingkatkan, Fenomena ini menunjukkan bahwa OCB guru belum berkembang secara optimal, padahal perilaku tersebut sangat penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi sekolah serta mendukung terciptanya kerja sama yang baik antar guru. Selain itu, Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan di SMP Negeri 1 Tanjung Sakti Pumi, diketahui bahwa status kepegawaian guru di sekolah tersebut masih beragam yang terdiri dari tenaga outsourcing, guru PPPK paruh waktu, guru PPPK penuh waktu, serta guru berstatus PNS. Perbedaan status tersebut juga diikuti oleh perbedaan tingkat penghasilan yang diterima oleh masing-masing guru. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan kesejahteraan antar guru yang dapat mempengaruhi motivasi kerja serta kepuasan kerja dalam melaksanakan tugas sebagai tenaga pendidik. Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas

mengenai kondisi status kepegawaian dan tingkat penghasilan guru di SMP Negeri 1 Tanjung Sakti Pumi, dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 1.** Kondisi Status Kepegawaian dan Kisaran Gaji Guru di SMP Negeri 1 Tanjung Sakti Pumi

No	Status Guru	Jumlah Guru	Kisaran Gaji per Bulan	Keterangan
1	Outsourcing	4 orang	Rp180.000 – Rp300.000	Tenaga pendukung dengan sistem kontrak
2	Guru PPPK Paruh Waktu	10 orang	± Rp600.000	Mengajar pada jam tertentu
3	Guru PPPK Penuh Waktu	18 orang	Rp3.000.000 – Rp4.000.000	Mengajar penuh waktu sesuai ketentuan pemerintah
4	Guru PNS	10 orang	Rp3.800.000 – Rp6.000.000	Gaji sesuai golongan dan masa kerja
Total		42 orang		

Sumber : Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Tanjung Sakti Pumi, 2026

Berdasarkan data kondisi tenaga pendidik di SMP Negeri 1 Tanjung Sakti Pumi, diketahui bahwa status kepegawaian guru masih beragam yang terdiri dari tenaga outsourcing, guru PPPK paruh waktu, guru PPPK penuh waktu, dan guru PNS. Perbedaan status kepegawaian tersebut juga diikuti oleh perbedaan tingkat penghasilan yang cukup signifikan. Misalnya tenaga outsourcing hanya menerima gaji sekitar Rp180.000 hingga Rp300.000 per bulan, sedangkan guru PPPK paruh waktu memperoleh sekitar Rp600.000 per bulan. Sementara itu, guru PPPK penuh waktu menerima gaji sekitar Rp3.000.000 hingga Rp4.000.000 per bulan dan guru PNS memperoleh kisaran gaji Rp3.800.000 hingga Rp6.000.000 per bulan. Selain kepuasan kerja, lingkungan kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi perilaku kerja guru dalam organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga dapat meningkatkan semangat kerja serta kinerja individu. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menimbulkan ketidaknyamanan dalam melaksanakan pekerjaan. Berdasarkan kondisi yang terdapat di SMP Negeri 1 Tanjung Sakti Pumi, diketahui bahwa masih terdapat beberapa aspek lingkungan kerja yang belum sepenuhnya optimal. Misalnya kondisi ruang kelas yang dinilai kurang baik serta kondisi lingkungan sekitar sekolah yang kurang mendukung kegiatan belajar mengajar secara maksimal. Kondisi tersebut dapat mempengaruhi kenyamanan guru dalam bekerja serta berpotensi menurunkan semangat kerja dalam melaksanakan tugas

## B. METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian SMP Negeri 1 Tanjung Sakti Pumi yang berada di Kecamatan Tanjung Sakti Pumi Kabupaten Lahat Provinsi Sumatera Selatan, Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Variabel yang dimaksud adalah Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap OCB. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini melalui penyebaran kuesioner dengan semua karyawan pada di SMP Negeri 1 Tanjung Sakti Pumi, dan data skunder berupa jurnal-jurnal penelitian terdahulu, buku-buku yang berhubungan dengan Kepuasan kerja, Lingkungan Kerja dan OCB. Populasi penelitian adalah seluruh guru sebanyak 42 orang dan seluruh populasi dijadikan sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode Partial Least Squares (PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Analisis dilakukan untuk menguji hubungan antar variabel dalam model penelitian melalui pengujian model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e.$$

Dimana:

Y = *Organizational Citizenship of Behavior* (OCB)

a = Konstanta

b1 dan b2 = Nilai Koefisien Regresi Beta

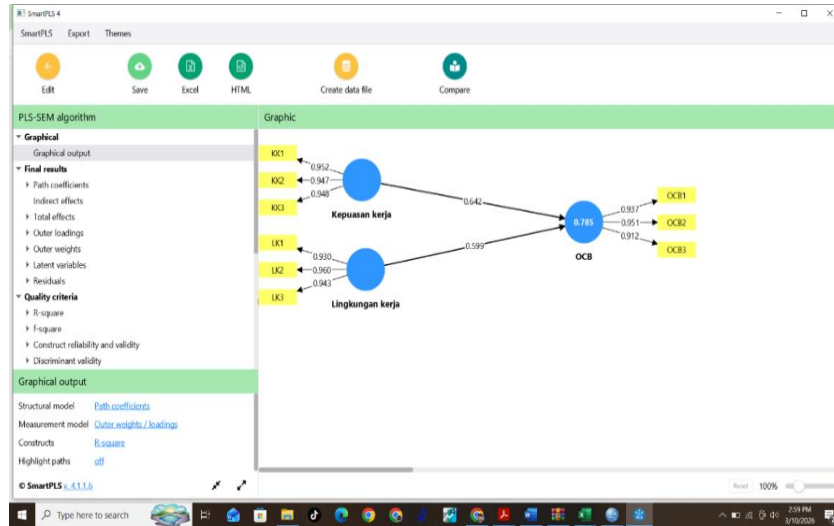
e = *Standar Error*

X1 = Kepuasan Kerja  
 X2 = Lingkungan Kerja

**C. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**1. Grafical Output**

Graphical output dalam SmartPLS digunakan untuk menampilkan model penelitian dalam bentuk diagram jalur yang menunjukkan hubungan antar variabel dan indikator penelitian. Tampilan ini memudahkan peneliti dalam memahami struktur model serta arah pengaruh antar variabel yang dianalisis.



**Gambar 1.** Grafical Output

**Sumber :** Hasil Pengolahan data, 2026

Berdasarkan tabel 2, diketahui bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) pada unstandardized residual sebesar  $0,200 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

**2. Outer Loading**

Outer loading digunakan untuk mengukur tingkat validitas indikator terhadap variabel laten dalam model penelitian. Nilai outer loading menunjukkan seberapa kuat hubungan antara indikator dengan konstruk yang diukur. Indikator dinyatakan valid apabila memiliki nilai outer loading di atas 0,70 sehingga layak digunakan dalam analisis penelitian.

**Tabel 2.** hasil **Outer Loading**

	<b>Kepuasan kerja</b>	<b>Lingkungan kerja</b>	<b>OCB</b>
<b>KK1</b>	0.952		
<b>KK2</b>	0.947		
<b>KK3</b>	0.948		
<b>LK1</b>		0.930	
<b>LK2</b>		0.960	
<b>LK3</b>		0.943	
<b>OCB1</b>			0.937
<b>OCB2</b>			0.951
<b>OCB3</b>			0.912

**Sumber :** Hasil Pengolahan data, 2026

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa seluruh indikator pada variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan OCB memiliki nilai outer loading di atas 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator penelitian dinyatakan valid dan mampu merepresentasikan masing-masing variabel dengan baik, sehingga layak digunakan dalam analisis selanjutnya. Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa seluruh indikator pada variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan OCB memiliki nilai outer loading di atas 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator penelitian dinyatakan valid dan mampu merepresentasikan masing-masing variabel dengan baik, sehingga layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

### 3. Construct Reliability and Validity

Construct Reliability and Validity digunakan untuk menilai tingkat reliabilitas dan validitas konstruk dalam model penelitian. Pengujian ini menunjukkan apakah indikator yang digunakan mampu mengukur variabel secara konsisten dan akurat. Suatu konstruk dinyatakan reliabel dan valid apabila memiliki nilai Composite Reliability di atas 0,70 dan Average Variance Extracted (AVE) di atas 0,50.

**Tabel 3. Hasil Construct Reliability and Validity**

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
<b>Kepuasan kerja</b>	0.945	0.949	0.965	0.901
<b>Lingkungan kerja</b>	0.940	0.941	0.961	0.892
<b>OCB</b>	0.926	0.927	0.953	0.871

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2026

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability pada variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan OCB semuanya lebih besar dari 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel. Selain itu, nilai Average Variance Extracted (AVE) pada masing-masing variabel lebih besar dari 0,50, sehingga variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas konvergen dan layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

### 4. R Square

R Square digunakan untuk mengukur besarnya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen dalam model penelitian. Nilai R Square menunjukkan seberapa besar kontribusi variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat. Semakin besar nilai R Square, maka semakin besar pula kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen.

**Tabel 4. hasil R Square**

	R-square	R-square adjusted
<b>OCB</b>	0.785	0.774

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2026

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa nilai R-square sebesar 0,785 dan R-square adjusted sebesar 0,774 pada variabel OCB. Hal ini menunjukkan bahwa 78,5% variabel OCB dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja, sedangkan 21,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Model penelitian ini termasuk dalam kategori kuat.

### 5. F Square

F Square digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dalam model penelitian. Nilai F Square menunjukkan ukuran efek (effect size) dari setiap hubungan antar variabel. Nilai F Square sebesar 0,02 menunjukkan pengaruh kecil, 0,15 pengaruh sedang, dan 0,35 menunjukkan pengaruh besar.

**Tabel 5. hasil F Square**

	Kepuasan kerja	Lingkungan kerja	OCB
Kepuasan kerja			1.918
Lingkungan kerja			1.667
OCB			

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2026

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa nilai F-square kepuasan kerja terhadap OCB sebesar 1,918 dan lingkungan kerja terhadap OCB sebesar 1,667. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap OCB dalam model penelitian. Dengan demikian, kedua variabel tersebut memberikan kontribusi yang kuat dalam menjelaskan perubahan pada variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB).

#### **6. Path Coefficient (Bootstrapping)**

Path Coefficient (Bootstrapping) digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel dalam model penelitian. Pengujian ini menunjukkan apakah variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dengan melihat nilai t-statistic dan p-value. Suatu hubungan dinyatakan signifikan apabila nilai t-statistic > 1,96 dan p-value < 0,05.

**Tabel 6. hasil Path Coefficient (Bootstrapping)**

	Kepuasan kerja	Lingkungan kerja	OCB
Kepuasan kerja			0.642
Lingkungan kerja			0.599
OCB			

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2026

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa nilai koefisien jalur kepuasan kerja terhadap OCB sebesar 0,642 dan lingkungan kerja terhadap OCB sebesar 0,599. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja dan semakin baik lingkungan kerja maka OCB guru juga akan meningkat.

#### **Pembahasan Hasil Penelitian**

##### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan nilai koefisien sebesar 0,642. Hal ini mengindikasikan bahwa meningkatnya tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru akan diikuti oleh peningkatan perilaku OCB. Kepuasan kerja menggambarkan sejauh mana individu merasakan perasaan positif terhadap pekerjaannya, baik yang berkaitan dengan tugas yang dijalankan, penghargaan yang diterima, maupun hubungan kerja dengan rekan kerja dan pimpinan.

Guru yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan sikap yang lebih positif terhadap organisasi sekolah. Kondisi ini mendorong guru untuk tidak hanya menjalankan tugas utama yang menjadi tanggung jawabnya, tetapi juga melakukan berbagai aktivitas tambahan yang dapat mendukung efektivitas organisasi. Perilaku seperti membantu rekan kerja, menjaga hubungan kerja yang harmonis, serta berpartisipasi dalam berbagai kegiatan sekolah merupakan bentuk nyata dari Organizational Citizenship Behavior.

Dengan demikian, kepuasan kerja dapat menjadi faktor penting yang mendorong munculnya perilaku OCB pada guru. Ketika guru merasa nyaman dan puas terhadap pekerjaannya, mereka akan memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi sehingga lebih bersedia memberikan kontribusi yang lebih besar bagi kemajuan sekolah.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan nilai koefisien sebesar **0,599**. Temuan ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik dapat mendorong peningkatan perilaku OCB pada guru. Lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada di sekitar individu ketika melaksanakan pekerjaan, baik yang bersifat fisik maupun non fisik.

Lingkungan kerja yang mendukung, seperti fasilitas kerja yang memadai, suasana kerja yang nyaman, serta hubungan kerja yang harmonis antar guru dan pimpinan sekolah, dapat menciptakan kondisi kerja yang kondusif. Kondisi tersebut akan membuat guru merasa lebih nyaman dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Ketika suasana kerja terasa positif, guru akan lebih mudah bekerja sama dengan rekan kerja serta lebih aktif dalam berbagai kegiatan yang mendukung kemajuan sekolah.

Selain itu, lingkungan kerja yang baik juga dapat meningkatkan motivasi kerja guru. Guru yang merasa didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif akan memiliki kecenderungan untuk memberikan kontribusi lebih bagi organisasi. Hal ini dapat terlihat dari kesediaan guru untuk membantu rekan kerja, menjaga keharmonisan dalam lingkungan kerja, serta menunjukkan sikap peduli terhadap keberhasilan organisasi sekolah.

### **Peran Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

Selain pengaruh secara langsung, kepuasan kerja dan lingkungan kerja juga secara bersama-sama berperan penting dalam menjelaskan Organizational Citizenship Behavior (OCB). Hal ini terlihat dari nilai R-square sebesar 0,785, yang menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 78,5% variasi perilaku OCB guru, sedangkan 21,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Nilai tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat signifikan dalam mendorong munculnya perilaku OCB pada guru. Guru yang merasa puas dengan pekerjaannya dan bekerja dalam lingkungan kerja yang kondusif cenderung memiliki sikap yang lebih positif terhadap organisasi. Kondisi ini akan meningkatkan rasa tanggung jawab serta keterlibatan guru dalam berbagai aktivitas yang mendukung keberhasilan organisasi.

Dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi dan dukungan lingkungan kerja yang baik, guru akan lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi secara maksimal bagi sekolah. Perilaku tersebut tidak hanya berdampak pada peningkatan kinerja individu, tetapi juga dapat meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif perlu menjadi perhatian penting bagi pihak sekolah dalam rangka mendorong berkembangnya perilaku Organizational Citizenship Behavior pada guru.

## **D. PENUTUP KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada guru SMP Negeri 1 Tanjung Sakti PUMI. Kepuasan kerja terbukti mampu meningkatkan perilaku OCB guru, yang ditunjukkan dengan kesediaan guru untuk membantu rekan kerja, bekerja secara sukarela, serta memberikan kontribusi lebih bagi organisasi sekolah. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif juga berperan dalam mendorong munculnya perilaku OCB pada guru. Kondisi kerja yang nyaman, hubungan kerja yang baik, serta dukungan dari lingkungan sekolah dapat meningkatkan motivasi guru dalam melaksanakan pekerjaannya. Secara keseluruhan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan sebagian besar variasi perilaku OCB guru, sehingga kedua faktor tersebut menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan perilaku positif guru dalam organisasi sekolah.

## **SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan. Pertama, pihak sekolah diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja guru dengan memberikan

dukungan yang lebih baik, seperti penghargaan atas kinerja, kesempatan pengembangan profesional, serta menciptakan komunikasi yang baik antara pimpinan dan guru. Kedua, sekolah perlu menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, baik dari segi fasilitas kerja maupun hubungan kerja antar guru, sehingga dapat meningkatkan kenyamanan dan semangat kerja. Ketiga, bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB), seperti kepemimpinan, motivasi kerja, atau komitmen organisasi, agar hasil penelitian yang diperoleh menjadi lebih komprehensif.

#### E. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep Dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Alotaibi, Y. K., and F. Federico. 2017. "The Impact of Health Information Technology on Patient Safety." *Saudi Medical Journal* 38(12):1173–1178.
- Barata, P. C., and B. I. Rini. 2017. "Treatment of Renal Cell Carcinoma: Current Status and Future Directions." *CA: A Cancer Journal for Clinicians* 67(6):507–524.
- Dewi, S. H., and R. Ridwan. 2018. "Sintesis Dan Karakterisasi Nanopartikel Fe<sub>3</sub>O<sub>4</sub> Magnetik Untuk Adsorpsi Kromium Heksavalen." *Jurnal Sains Materi Indonesia* 13(2):136–140.
- DiPaola & Tschannen-Moran. 2001. "Organizational Citizenship Behavior in Schools and Its Relationship to School Climate." *Journal of School Leadership* 11(5):424–447.
- Larasati, S. 2017. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior." *Jurnal Manajemen* 9(1).
- Locke, E. A. 1976. "Handbook of Industrial and Organizational Psychology." Pp. 1297–1349 in *The Nature and Causes of Job Satisfaction*, edited by M. D. Dunnette. Chicago: Rand McNally.
- Mahayasa, I. G. A. 2018. "Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JUMANIS)* 15(2).
- (Pebrianto et al., 2021). 2021. "Pengembangan Multimedia Pembelajaran Hari Raya Agama Buddha Di Sekolah Minggu Buddhis Bodhisattva." *Jurnal Ilmu Pendidikan* 3(4):1261–1270.
- Republik Indonesia. 2005. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen*. Jakarta.
- Risnanti et al. 2019. "Analisis Kebangkrutan Perusahaan Yang Terancam Delisting Di Bursa Efek Indonesia." *Jurnal Maksipreneur* 9(1):1–16.
- Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. 2018. *Organizational Behavior*. 17th ed. Harlow, England.
- Sabahi & Dashti. 2016. "The Effect of Emotional Intelligence and Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior." *Management Science Letters* 6(7):475–480.
- Saraswati, N. P. A. S. 2017. "Pengaruh Keadilan Prosedural, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior." *Jurnal Bakti Saraswati* 6(2).
- Sedarmayanti. 2020. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Waciko, K. J., and I. W. P. Putrana. 2017. "Pengaruh Kebijakan Mutasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja Pegawai." *Soshum: Jurnal Sosial Dan Humaniora* 5(2):125–138.

Wibowo. 2019. *Manajemen Kinerja*. 5th ed. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Wirawan. 2013. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi Dan Penelitian*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.