

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN AFEKTIF TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) (Studi Pada Guru PAUD Kabupaten Sumedang)

Siti Fathimah Nurul Hasanah¹, Edi Suryadi², Askolani³

^{1,2,3} Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pendidikan Indonesia

¹sitifathimahnurulh@upi.edu, ²edi_suryadi@upi.edu, ³askolani@upi.edu

ABSTRACT - This study was conducted to determine the effect of job satisfaction on organizational citizenship behavior with affective commitment as a mediating variable in PAUD teachers in Sumedang District. Organization need to develop its human resources in a way that can build the high level of Organizational Citizenship Behaviour (OCB). Job satisfaction and affective commitment can became an important factor which affecting OCB. The aim of this study is to identify the mediating role of affective commitment in the relationship between job satisfaction and OCB. The samples were derived from a survey using 20 items questionnaire distributed to the 64 teachers of early childhood education in Kabupaten Sumedang. The bootstrapp confidence interval used to measure the mediation. The analytical techniques used in this study will use Structural Equation Modeling – Partial Least Square (SEM-PLS) analysis. The result revealed that there was a direct and indirect effect in the relation between job satisfaction and OCB. Since the interval did not contain zero in the equation, then the research found these relations was mediated by affective commitment. Affective commitment indeed contributes as mediator in the effect of job satisfaction on OCB.

Keywords: Job Satisfaction, Affective Commitment, Organizational Citizenship Behaviour (OCB)

ABSTRAK - Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan komitmen afektif sebagai variabel mediasi pada guru PAUD di Kabupaten Sumedang. Organisasi perlu mengembangkan sumber daya manusianya sedemikian rupa sehingga dapat membangun OCB yang tinggi. Kepuasan kerja dan komitmen afektif dapat menjadi faktor penting yang mempengaruhi OCB. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi peran mediasi komitmen afektif dalam hubungan antara kepuasan kerja dan OCB. Sampel diperoleh dari survei menggunakan 20 item kuesioner yang disebarkan kepada 64 guru PAUD di Kabupaten Sumedang. Interval kepercayaan bootstrapp digunakan untuk mengukur mediasi. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini akan menggunakan analisis *Structural Equation Modeling – Partial Least Square* (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung antara kepuasan kerja dan OCB. Karena interval tersebut tidak mengandung nol dalam persamaannya, maka penelitian menemukan hubungan ini dimediasi oleh komitmen afektif. Komitmen afektif memang

berperan sebagai mediator dalam pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Afektif, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

PENDAHULUAN

Dalam peningkatan kualitas belajar siswa dan mencapai tujuan organisasi, guru merupakan salah satu komponen yang memegang peranan yang sangat penting. Karena penyelenggaraan dan keberhasilan proses pendidikan khususnya pada jenjang Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD), banyak dipengaruhi oleh faktor pendidik itu sendiri. Undang-undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada tingkatan PAUD jalur pendidikan formal. Dalam penelitian ini PAUD yang dimaksud terdiri dari Taman Kanak-Kanak (TK) dan Kelompok Bermain (KB) yang berada di Kabupaten Sumedang yang berjumlah 288. Guru memiliki peran serta kedudukan yang strategis dalam bidang pendidikan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional (Alexandro, et al., 2021).

Mengoperasikan sekolah membutuhkan manajemen untuk mendorong guru, tidak hanya memenuhi kewajiban formal mereka tetapi juga memotivasi mereka untuk berkontribusi di atas

dan di luar panggilan tugas (Somech & Oplatka, 2014). Dalam tercapainya tujuan organisasi sekolah ditentukan oleh berbagai macam faktor, salah satunya adalah kecenderungan guru dalam menunjukkan perilaku ekstra peran atau yang sering disebut dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Susunan perilaku ekstra-peran ini didefinisikan sebagai perilaku kewargaan organisasi (OCB), dan mengacu pada serangkaian perilaku diskresioner yang diperlihatkan individu untuk mempromosikan fungsi dan keberhasilan sekolah (organ, 1997 dalam Bogler & Somech, 2023). Dapat disimpulkan bahwa OCB merupakan perilaku informal seseorang diluar perilaku formalnya atau perilaku di luar deskripsi pekerjaan yang merupakan tugas pokok seorang guru tetapi dikerjakan secara sukarela dan mampu memberikan dampak positif bagi organisasi, sebagai bentuk kontribusinya dalam peningkatan kualitas organisasi.

OCB sangat penting di era perubahan yang dinamis karena kesediaan guru untuk berkontribusi, terlepas dari persyaratan pekerjaan formal, membantu mengoordinasikan kegiatan, dan memperkuat kekompakan. Perilaku pro-sosial ini dapat membantu sekolah menjadi lebih tangguh dan lebih tanggap terhadap krisis dan dengan demikian, dapat membantu pulih lebih cepat disaat menghadapi kondisi dan situasi yang tidak menentu (Kong & Belkin, 2021, Bogler & Somech, 2023).

Idealnya guru yang memiliki OCB yang tinggi akan melakukan aktivitas yang menguntungkan, seperti dengan sukarela menyelesaikan tugas tambahan diluar tugas pokoknya tanpa mengharapkan penilaian dari orang lain ataupun

penghargaan yang resmi dari sekolah. Guru di sekolah dengan OCB dapat menjalankan tugasnya dengan cara yang kreatif dan inovatif, membantu mencapai tujuan organisasi secara aktif. OCB di sekolah juga digambarkan oleh guru yang fokus pada aktivitas yang berhubungan dengan sekolah dibandingkan aktivitas pribadi. Guru berusaha keras untuk memastikan bahwa semua pemangku kepentingan di sekolah dapat memperoleh manfaat positif.

Berdasarkan hasil pra riset yang dilakukan oleh peneliti pada 64 orang guru PAUD di Kabupaten Sumedang, beberapa guru menunjukkan indikasi perilaku OCB yang rendah. Sebesar 60,2% menunjukkan aspek perilaku *organizational citizenship behavior* yang rendah yang menyatakan tidak bersedia untuk melakukan kegiatan ekstra peran seperti (1) Membahas permasalahan di kelas di hari libur, (2) Menggantikan guru lain yang berhalangan hadir, (3) Membantu siswa untuk membahas materi di luar jam sekolah, (4) Memilih berada di kelas saat istirahat untuk, (5) Mengajukan diri menjadi pengurus sekolah untuk membantu menyelesaikan permasalahan yang ada pada manajemen. Adapun faktor yang dapat memengaruhi tingkat OCB adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

Faktor yang pertama yaitu kepuasan kerja, yang dapat dijelaskan sebagai seaksi afektif atau emosional terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja juga sebagai ungkapan perasaan di mana seseorang merasa puas atau tidak terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja didapat dari persepsi dan evaluasi seseorang terhadap pekerjaannya. Persepsi ini juga dipengaruhi oleh

situasi seseorang seperti kebutuhan, nilai-nilai dan harapan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan (Cranny, Smith & Stone, 1992). Adapun harapan-harapan pada pegawai salah satunya yaitu terpenuhi faktor gaji atau upah, ketika terdapat kesesuaian antara harapan pegawai dengan kenyataan pada organisasi di tempat mereka bekerja maka akan tercapai kepuasan kerja (Johan dalam Wardani, 2021).

Faktor lainnya yaitu komitmen organisasional, Mercurio (2015) menyatakan bahwa komitmen afektif merupakan *core essence* dan dasar teoretis dari komitmen organisasional dikarenakan komitmen afektif dapat menjadi prediktor terbaik dan memiliki korelasi yang lebih besar dengan perilaku kerja serta berbagai variabel organisasional, sementara kedua komponen komitmen organisasional lainnya yaitu komitmen keberlanjutan dan komitmen normatif tidak selalu berkorelasi dengan berbagai variabel organisasional. Pekerja dengan komitmen afektif yang tinggi merasa bahwa mereka telah menjadi bagian dari keluarga di organisasinya dan adanya perasaan bangga serta rasa memiliki yang tinggi terhadap organisasi tersebut (Hilarie & Robertie, 2018). Oleh karena itu, dalam penelitian ini penulis akan berfokus pada hubungan antara komitmen afektif dan OCB.

Berdasarkan gambaran di atas, penulis menduga bahwa OCB dapat dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja dan juga komitmen afektif. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi dalam hal ini komitmen afektif dapat menjadi kunci sikap kerja dapat mendukung dan memprediksi OCB. Hubungan antara kepuasan kerja, komitmen afektif dan OCB telah diteliti berkali-kali di

berbagai jenis organisasi. Namun, kajian mengenai Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) secara khusus masih terbatas. Selain itu, penelitian terdahulu kebanyakan tidak berfokus pada salah satu dimensi dari komitmen organisasional, melainkan mengkombinasikan seluruhnya. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengidentifikasi hubungan kepuasan kerja terhadap OCB yang akan di mediasi oleh komitmen afektif pada Guru PAUD di Kabupaten Sumedang.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah konstruksi kompleks yang mencakup perasaan positif atau negatif karyawan secara keseluruhan, kepuasan, tingkat positif atau negatif, dan evaluasi pekerjaan dan lingkungan kerja mereka. Hal ini dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti karakteristik pekerjaan, gaji, tunjangan, hubungan dengan rekan kerja, dan lingkungan kerja (Spector 1997; Judge et al., 2001; Locke, 1976; Weiss, 2002).

Mangkunegara merumuskan dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor pribadi dan faktor pekerjaan (Mangkunegara, 2016). Faktor pribadi adalah faktor yang berasal dari dalam diri seorang karyawan untuk mencapai kepuasan kerja, meliputi kecerdasan, kepribadian, emosi, masa kerja, pola pikir, sikap kerja, pendidikan, persepsi kerja karyawan, usia, jenis kelamin, dan kondisi fisik. Faktor pekerjaan merupakan faktor-faktor yang ditemukan dalam pekerjaan itu sendiri, termasuk jenis pekerjaan, pangkat, jabatan, promosi, struktur organisasi, hubungan kerja, kualitas pengawasan, dan interaksi sosial.

Kepuasan Kerja terhadap OCB

Secara umum, penelitian sebelumnya menemukan bahwa ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka lebih cenderung untuk menunjukkan perilaku warga organisasi yang positif, seperti membantu rekan kerja, mengambil inisiatif, menjaga lingkungan kerja, dan berpartisipasi aktif dalam organisasi di luar tugas-tugas pokok mereka (Bateman & Organ, 1983; Organ & Ryan, 1995; Netemeyer et al., 1997).

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosi positif yang dihasilkan dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Lebih lanjut dikatakan bahwa dimensi kepuasan kerja meliputi: pekerjaan, kesempatan promosi, gaji, pengawasan dan rekan kerja. Robbins (1996) menjelaskan dampak kepuasan kerja meliputi (1) Kepuasan kerja dan prestasi kerja, (2) Kepuasan kerja dan OCB, (3) Kepuasan kerja dan kepuasan pelanggan, (4) Kepuasan kerja dan ketidakhadiran, (5) Kepuasan kerja dan *turnover* (Fattah, 2017). Kepuasan kerja berhubungan erat dan secara langsung memengaruhi OCB, yang artinya bahwa OCB sangat dipengaruhi oleh adanya kepuasan kerja pegawai. Ketika seorang pegawai memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, maka mereka dapat melaksanakan fungsi yang lebih di luar pekerjaan utama mereka tanpa memikirkan imbalan. (Organ dan Konovsky, 1989).

Komitmen Afektif

Komitmen afektif merupakan loyalitas akibat perasaan terikat dengan organisasi. Komitmen afektif diduga dapat memberikan pengaruh terhadap OCB. Komitmen afektif merupakan dorongan pegawai untuk bersikap

loyal karena merasa memiliki tujuan yang sejalan dengannya, sehingga pegawai atau dalam hal ini guru bersemangat untuk mencapai tujuan dengan organisasi (Grego-Planer, 2019; Meyer & Allen, 1991). Mowday, Steers, Porter (1982) mengemukakan bahwa komitmen afektif timbul pada diri seorang pegawai dikarenakan adanya karakteristik individu, karakteristik struktur organisasi, berbagai keahlian, signifikansi tugas, umpan balik dari pimpinan dan keterlibatan dalam manajemen. Komitmen afektif ini menunjukkan kuatnya keinginan emosional pegawai untuk beradaptasi dengan nilai-nilai yang ada agar tujuan dan keinginannya untuk tetap berada di organisasi dapat tercapai. Karyawan yang memiliki komitmen afektif, cenderung akan menetap dalam satu organisasi dikarenakan mereka mempercayai sepenuhnya misi yang dijalankan organisasi. Umur dan lama masa kerja di organisasi sangat berhubungan positif dengan komitmen afektif. Berdasarkan gambaran tersebut dapat dikatakan bahwa seorang guru dengan tingkat komitmen yang tinggi akan mampu meningkatkan loyalitasnya terhadap organisasi melalui perasaan terikat secara emosional dengan organisasi di tempat kerja, sehingga dapat timbul perasaan untuk bersama-sama mencapai tujuan organisasi terutama dalam hal meningkatkan kualitas pendidikan anak usia dini.

Komitmen Afektif terhadap OCB

Komitmen afektif telah diakui sebagai salah satu prediktor OCB yang paling penting, dan sebagai korelasi terkuat OCB dibandingkan dengan komitmen kontinuitas dan komitmen normatif (Meyer et al, 2002). Pegawai yang memiliki komitmen afektif di suatu organisasi

cenderung lebih menunjukkan tingkat OCB yang tinggi, karena mereka mengidentifikasi pribadi mereka dengan organisasi serta memiliki keinginan kuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya (Van Dyne dan Ang, 1998; Chen dan Francesco, 2003; Rifai, 2005; dalam Debora E Purba et al., 2014). Pegawai yang berkomitmen pada organisasi cenderung secara sukarela ingin membantu orang lain dan organisasinya. Komitmen afektif telah dikonfirmasi sebagai salah satu prediktor terpenting OCB baik dalam budaya Barat maupun non-Barat (Wiener, 1982; Van Dyne dan Ang, 1998; Meyer et al, 2002; Rifai, 2005; Ng dan Feldman, 2011; dalam Debora E Purba et al., 2014). Komitmen afektif pada pegawai merupakan loyalitas yang terjadi karena keterikatan seseorang secara psikologis dan emosional terhadap organisasi ditempat kerjanya. Apabila pegawai memiliki komitmen afektif yang tinggi terhadap organisasi, maka karyawan tersebut akan memiliki tingkat OCB yang tinggi pula. Komitmen afektif yang tinggi pada pegawai akan memunculkan kesadaran akan sikap dan perilaku positif pada pegawai, seperti menghindari tindakan atau perilaku yang merugikan nama baik organisasi atau bersedia dengan sukarela membantu organisasi ketika sedang menghadapi masalah (Wardani, 2021).

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan komitmen afektif yang dimiliki oleh karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perilaku Organizational Citizenship Behavior (Pangestuti 2018; Nilamsari, Herawati, & Prayekti 2021). Namun, beberapa penelitian terdahulu juga terdapat yang menunjukkan hasil

yang berbeda. Beberapa penelitian menyatakan bahwa komitmen afektif pada karyawan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku Organizational Citizenship Behavior (Fala, Prayekti, & Kirana 2021; Arestia, 2022).

Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Afektif

Komitmen afektif adalah pendekatan emosional individu dalam keterlibatannya dengan organisasi, sehingga individu akan merasa terkait dengan organisasi, komitmen afektif terkait dengan keterikatan emosional karyawan, identifikasi karyawan dalam organisasi, dan keterlibatan karyawan dalam organisasi. Dengan demikian, karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka benar-benar ingin (secara sukarela) melakukan itu. Dengan kata lain, keterlibatan emosional seseorang dalam organisasi berupa perasaan cinta atau rasa memiliki terhadap organisasi. Penelitian yang dilakukan Akbar et al. (2016) dan Kurniawan dan Pratiwi (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap variabel komitmen organisasional. Komitmen muncul dari kegembiraan dan kenyamanan yang diterima dari perusahaan. Misalnya komunikasi, kerjasama, dan keadilan yang diterima karyawan akan berdampak positif dalam peningkatan komitmen afektif.

Organizational Citizenship Behaviour (OCB)

Perilaku Kewarganegaraan Organisasi mengacu pada perilaku diskresioner yang bukan bagian dari persyaratan pekerjaan formal karyawan tetapi berkontribusi pada berfungsinya organisasi secara efektif (Organ, 1988). Hal Ini mengacu pada perilaku yang tidak dihargai atau

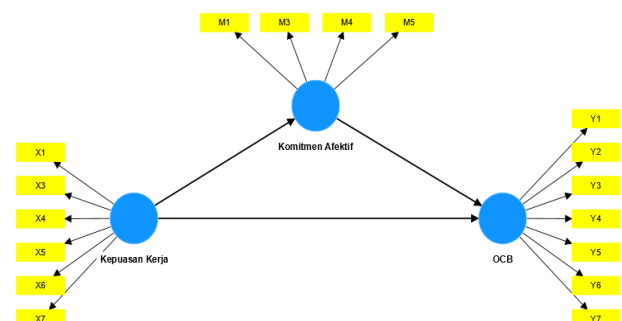
diperlukan secara formal tetapi yang berkontribusi pada berfungsinya organisasi secara efektif (Podsakoff et al., 2000). Selain itu, perilaku Kewarganegaraan Organisasi mengacu pada perilaku sukarela yang bukan bagian dari persyaratan pekerjaan formal karyawan tetapi berkontribusi pada efektivitas organisasi secara keseluruhan (Bolino et al., 2004), dan ini mengacu pada perilaku yang bukan bagian dari deskripsi pekerjaan formal karyawan tetapi yang berkontribusi pada efektivitas organisasi secara keseluruhan (Williams & Anderson, 1991), seperti membantu rekan kerja, menjadi sukarelawan untuk tugas tambahan, dan menyarankan perbaikan (Lee & Allen, 2002). Kesimpulannya, Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB) adalah perilaku diskresioner dan sukarela yang bukan bagian dari persyaratan atau deskripsi pekerjaan formal karyawan tetapi berkontribusi pada fungsi organisasi yang efektif dan keseluruhan.

Indikator utama OCB yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada pendapat Organ (1998) dalam Ayuni, dkk (2022) adalah sebagai berikut: 1) Altruisme, yaitu kesediaan untuk membantu ketika rekan kerja membutuhkan bantuan; 2) Conscientiousness, yaitu dedikasi terhadap pekerjaan dan keinginan yang kuat untuk melampaui persyaratan formal organisasi; 3) Sportmanship, yaitu perilaku toleransi yang tinggi terhadap gangguan pekerjaan atau penerimaan pegawai terhadap keadaan yang tidak sesuai dengan kondisi ideal. 4) Courtesy, yaitu perilaku yang mencerminkan karyawan selalu mempertimbangkan apakah keputusan kerja yang dibuatnya mempengaruhi karyawan lain. 5) Civic

Virtue, yaitu perilaku pegawai untuk melibatkan diri dalam kegiatan organisasi yang tidak diperlukan dalam pekerjaannya.

Kepuasan Kerja terhadap OCB melalui Komitmen Afektif

Komitmen afektif yang tinggi akan menimbulkan sikap positif terhadap organisasi. Dengan meningkatnya komitmen emosional maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat sehingga akan memunculkan OCB (Wardani, 2021). Ketika seseorang bergabung dalam suatu organisasi dengan pengalaman, keterampilan dan kemampuan yang berbeda dari individu lain, serta keinginan dan kebutuhan yang berbeda dari individu lain. Selain itu, mereka semua berharap mendapatkan peluang untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan mereka melalui organisasi tempat mereka bekerja. Jika organisasi dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawan, maka komitmen mereka terhadap organisasi cenderung meningkat. Sebaliknya jika organisasi gagal memenuhi kebutuhan dan keinginan pegawai yang bercirikan kepuasan kerja, maka komitmen pegawai cenderung menurun sehingga akan menyebabkan penurunan OCB pada pegawai.



Gambar 1
Model Mediasi
METODE PENELITIAN

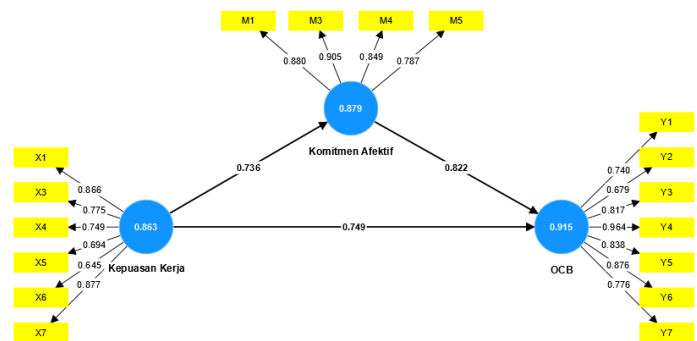
Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan menggunakan instrumen

penelitian melalui kuisioner. Penyebaran kuisioner dilakukan melalui bantuan *google form*, yang disebarkan kepada Guru PAUD Se-Kabupaten Sumedang, teknik pengambiln sampel menggunakan *simple random sampling*, sehingga diperoleh sampel sebanyak 64 Guru PAUD. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modeling – Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan bantuan aplikasi SmartPLS 4.0.

Dalam pengukuran kepuasan kerja terdapat 7 item pernyataan berdasarkan lima dimensi kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Robbins dan Jugdge, yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji atau upah, kesempatan promosi, pengawas dan hubungan dengan rekan kerja, dengan skala yang digunakan adalah interval juga pengukuran sikap skala *Likert* 5 poin. Responden diberikan alternatif jawaban skala 5 poin dengan rentang dari 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai 5 (Sangat Setuju). Hasil dari pengujian menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk 7 item pernyataan sebesar 0,863. Sedangkan untuk pengukuran komitmen afektif yang diukur dengan 5 item pernyataan berdasarkan konsep dari Meyer & Allen, dengan skala *likert* 5 poin, nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh adalah sebesar 0,879. Untuk variabel OCB, diukur melalui 5 dimensi yang dikemukakan oleh Organ yakni altruism, courtesy, conscientiousness, sportsmanship, dan civic virtue, dengan jumlah pernyataan sebanyak 7 item. Pernyataan menggunakan skala pengukuran *likert* 5 poin dan nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel OCB adalah sebesar 0,915.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas



Gambar 1
Hasil PLS-SEM Algoritm

Dari hasil outer model dengan SmartPLS 4 seperti pada gambar. 1 nilai loading factor dikatakan valid adalah $\geq 0,5$ dan idealnya $\geq 0,7$ dengan nilai AVE harus $> 0,5$ (Hair et al., 2014) Sedangkan Wijaya dan Mustafa (2012:124) menjelaskan bahwa LF indigo kritis bervariasi dalam kriteria, namun beberapa ahli menyarankan minimal 0,4. Berdasarkan hasil print out perintah Algoritma Hitung PLS pada gambar 1. dinyatakan nilai LF $\geq 0,6$ sehingga seluruh indikator pada model dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability (rho_A)	Average Variance Extracted (AVE)	Minimal Nilai	Penjelasan
Kepuasan Kerja	0,863	0,875	0,597	0,7	Reliabel
Komitmen Afektif	0,879	0,893	0,734	0,7	Reliabel
OCB	0,915	0,923	0,668	0,7	Reliabel

Sumber data: Primer (2023)

Evaluasi nilai reliabilitas konstruk diukur dengan nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability. Nilai Cronbach's Alpha untuk seluruh konstruk harus $\geq 0,7$. Pada tabel 1 nilai

Cronbach's Alpha seluruh konstruk lebih besar dari 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator konsisten dalam mengukur konstruk.

Pengujian Hipotesis

Tabel 2
Hasil Uji Hipotesis

	Original sample (O)	Sample Mean (M)	Standar deviasi (SD)	T statistic	p-value
Kepuasan kerja -> komitmen afektif	0,736	0,743	0,049	14,923	0,00
Kepuasan kerja -> OCB	0,315	0,325	0,084	3,759	0,00
Komitmen afektif -> OCB	0,590	0,582	0,074	8,031	0,00
Kepuasan kerja -> komitmen afektif -> OCB	0,434	0,434	0,071	6,091	0,00

Pada tahap ini evaluasi model struktural akan dianalisis dengan melihat signifikansi hubungan antar konstruk yang ditunjukkan dengan nilai t statistik dengan melihat output pilihan Hitung PLS Bootstrapping untuk melihat nilai TStatistic. Dimana nilai t_{tabel} dengan taraf signifikansi 5% (one-tailed) sebesar 1.67. Pengujian hipotesis akan dilihat dari nilai signifikansi atau p value dan perbandingan antara t_{hitung} dan t_{tabel} .

H1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Afektif

Uji hipotesis pertama adalah mengukur pengaruh antara variabel kepuasan kerja terhadap komitmen afektif secara langsung. Pengujian hipotesis pertama menunjukkan hasil nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $14.923 > 1.67$ dan nilai p values menunjukkan hasil $0.000 < 0.05$, maka dapat

dikatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen afektif secara positif dan signifikan. Artinya pengujian hipotesis pertama menunjukkan hasil bahwa menerima H1 dan menolak H₀.

H2. Pengaruh Komitmen Afektif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Uji hipotesis kedua adalah mengukur pengaruh antara variabel komitmen afektif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara langsung. Pengujian hipotesis kedua menunjukkan hasil nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $8.031 > 1.67$ dan nilai p values menunjukkan hasil $0.000 < 0.05$, maka dapat dikatakan bahwa komitmen afektif berpengaruh terhadap OCB secara positif dan signifikan. Artinya pengujian hipotesis kedua menunjukkan hasil bahwa menerima H2 dan menolak H₀.

H3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Uji hipotesis ketiga adalah mengukur pengaruh antara variabel kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara langsung. Pengujian hipotesis ketiga menunjukkan hasil nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3.759 > 1.67$ dan nilai p values menunjukkan hasil $0.000 < 0.05$, maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap OCB secara positif dan signifikan. Artinya pengujian hipotesis ketiga menunjukkan hasil bahwa menerima H3 dan menolak H₀.

H4. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang Dimediasi Komitmen Afektif

Uji hipotesis keempat adalah mengukur pengaruh antara variabel kepuasan kerja terhadap

Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang dimediasi oleh komitmen afektif. Pengujian hipotesis keempat menunjukkan hasil nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6.759 > 1.67$ dan nilai p values menunjukkan hasil $0.000 < 0.05$, maka dapat dikatakan bahwa komitmen afektif mampu memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB secara positif dan signifikan. Artinya pengujian hipotesis keempat menunjukkan hasil bahwa menerima H_4 dan menolak H_0 .

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wahy Triwibowo dkk. (2016), Akbar et al.(2016) dan Kurniawan dan Pratiwi (2022) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional yang termasuk didalamnya komitmen afektif. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja pada guru secara langsung mampu meningkatkan komitmen afektif para guru. Komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasil penelitian didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan (Pangestuti 2018; Nilamsari, Herawati, Wardani, 2021 & Prayekti 2021), artinya komitmen afektif yang tinggi pada guru akan memunculkan kesadaran akan sikap dan perilaku positif pada, seperti salah satunya bersedia secara sukarela melakukan ekstra peran atau melakukan kegiatan atau tugas di luar deskripsi pekerjaannya dan senantiasa menjaga nama baik organisasi. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Shafazawana et. al (2015) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap OCB. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan guru maka OCB juga akan meningkat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen afektif mampu menjadi mediator dari pengaruh kepuasan kerja guru PAUD di Kabupaten Sumedang terhadap OCB. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arif Partono Prasetyo dkk. (2015); Charmiati & Surya (2019) dan Wardani (2021), yang menyimpulkan bahwa komitmen afektif mampu memediasi secara positif pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja para guru akan semakin baik perilaku kewargaan pegawai atau OCB yang diimbangi dengan sikap keterikatan secara emosional yang tinggi dari para guru yang ditunjukkan dengan komitmen afektif mereka terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Dengan kata lain, kepuasan kerja akan dapat mempengaruhi komitmen afektif para guru yang selanjutnya dapat meningkatkan perilaku kewargaan guru tersebut atau OCB.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap variabel OCB yang dimediasi oleh variabel komitmen afektif pada Guru PAUD Kabupaten Sumedang, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Komitmen afektif dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Serta komitmen afektif memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara positif dan signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, F., Hamid, D., & Djudi, M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 38(2), 79–88.
- Arestia, N. (2022). Pengaruh Komitmen Afektif Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan Perbankan di Pontianak. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*, 5(2), 55-64.
- Ayuni, N. Q., Muh Akmal Ibrahim, Hasniati (2022). *Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada aparatur sipil negara di sekretariat daerah Kabupaten Kolaka*. NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial, 9(2), 485–494.
- Bogler, R., & Somech, A. (2023). Organizational citizenship behavior (OCB) above and beyond: Teachers' OCB during COVID-19. *Teaching and Teacher Education*, 130, 104183.
- Charmiati, P. G. H. A., & Surya, I. B. K. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Cranny, C. J., Smith, P. C., & Stone, E. (1992). *Job satisfaction: How people feel about their jobs*.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan kerja dan kinerja pegawai*. Yogyakarta: Elmatara.
- Fala, H., Prayekti, P., & Kirana, K. C. (2021). Peran Komitmen Afektif, Kecerdasan Emosional dan Dukungan Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Studi Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan DI Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 9(1), 11-22.
- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European business review*, 26(2), 106-121.
- Hilaire WA, de la Robertie C. Correlates of affective commitment in organizational performance: Multi-level perspectives. *Aust J Career Dev*. 2018;27(1):3-8.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological bulletin*, 127(3), 376.
- Kong, D. T., & Belkin, L. Y. (2021). You don't care for me, so what's the point for me to care for your business? Negative implications of felt neglect by the employer for employee work meaning and citizenship behaviors amid the COVID-19 pandemic. *Journal of business ethics*, 1-16.
- Kurniawan I., & Pratiwi S. (2022). Komitmen Afektif: Peran Motivasi Intrinsik,

- Lingkungan Kerja Fisik, dan Kepuasan Kerja pada Dinas Kukm & Perindustrian Bantul. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(4), 961-977.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of industrial and organizational psychology*.
- Mangkunegara, A. A. A. P., & Huddin, M. (2016). The effect of transformational leadership and job satisfaction on employee performance. *Universal Journal of Management*, 4(4), 189-195.
- Mercurio, Z. A. (2015). Affective commitment as a core essence of organizational commitment: An integrative literature review. *Human resource development review*, 14(4), 389-414.
- Michaels, C. E., & Spector, P. E. (1982). Causes of employee turnover: A test of the Mobley, Griffeth, Hand, and Meglino model. *Journal of applied psychology*, 67(1), 53.
- Najafi, S., Noruzy, A., Azar, H. K., Nazari-Shirkouhi, S., & Dalvand, M. R. (2011). Investigating the relationship between organizational justice, psychological empowerment, job satisfaction, organizational commitment and organizational citizenship behavior: An empirical model. *African Journal of Business Management*, 5(13), 5241.
- Organ dan Konovsky, 1989Somech, A., & Oplatka, I. (2014). *Organizational citizenship behavior in schools: Examining the impact and opportunities within educational systems*. Routledge.
- Pangestuti, D. C. (2018). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Afektif Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 366-381.
- 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*, 25(3), 513-563.
- Prasetio, A.P., Siregar, S., Luturlean, B.S. (2015). Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behavior, How to Maintain Organization's Performance Through Human Resources Management. *Jurnal Siasat Bisnis*, Vol 19, No 2.
- Prasetio, A. P., Yuniarsih, T., & Ahman, E. (2017). Job satisfaction, organizational commitment, and *Organizational Citizenship Behaviour* in state-owned banking. *Universal Journal of Management*, 5(1), 32-38.
- Purba, D. E., Oostrom, J. K., Van Der Molen, H. T., & Born, M. P. (2015). Personality and organizational citizenship behavior in Indonesia: The mediating effect of affective commitment. *Asian Business & Management*, 14, 147-170.
- Rinto Alexandro, M. M., Misnawati, M. P., & Wahidin, M. P. (2021). *Profesi Keguruan (Menjadi Guru Profesional)*. Gue.
- Shafazawana, M. T., Ying, C. Y., Zuliawati, M. S., & Sukumaran, K. a/p. (2015). Managing Job Attitudes : The Roles of Job Satisfaction

and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behaviors. *Procedia Economics and Finance*, 35(2016), 604–611.

Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences* (Vol. 3). Sage.

Tiara, I. (2022). *Pengaruh Kepribadian, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Doctoral dissertation).

Wardani, Puji Kusuma. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja pada Perilaku Kewargaan Organisasional dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Pemediasi Studi pada PLN Corporate University. *JUMANJI (Jurnal Manajemen Jambi)*, 5(2), 32- 46.

Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human resource management review*, 12(2), 173-194.