

KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI ANTARA KOMPETENSI DAN EFIKASI DIRI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*

Retno Wulandari¹⁾, Sutianingsih²⁾

Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Atma Bhakti^{1,2)}

Email: sutianingsih@stie-atmabhakti.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to find out if there is a correlation between OCB and factors such as competence, self-efficacy, and job satisfaction. SMP Negeri 2 Ampel Boyolali Regency has 47 people, all of whom work as educators. The sampling method using the census method was used to select 47 respondents for this study. A total R² value of 0.989 shows that the variables competence, self-efficacy, and job satisfaction contribute 98.9% to organizational citizenship behavior, so there are still 1.1% caused by variables that are not studied. Competence, self-efficacy, and job satisfaction had a significant effect on OCB, according to the study's findings. Based on the results of the Sobel test software, job satisfaction variables can significantly mediate the effect of competence and self-efficacy on OCB variables.

Keywords: *competence, self-efficacy, job satisfaction, organizational citizenship behavior*

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia yang efektif sangat penting untuk keberhasilan bisnis apa pun. Dedikasi karyawan terhadap pekerjaannya adalah satu-satunya faktor terpenting dalam kesuksesan perusahaan manapun. Kemanjuran suatu organisasi secara signifikan bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Kehadiran sumber daya manusia berkualitas tinggi memungkinkan organisasi untuk membuat kemajuan di semua domain (Sutianingsih & Yulianto, 2021). Mengingat pendidikan merupakan mesin penggerak pembangunan nasional, maka penting untuk membina sumber daya manusia yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang sesuai. Guru, seperti anggota tim administrasi sekolah lainnya, dipandang sebagai pemain kunci dalam mewujudkan maksud dan tujuan lembaga.

Pendidik sekolah dasar, menengah, dan anak usia dini semuanya memainkan peran penting dalam sistem pendidikan formal. Penunjukan mereka mengikuti semua prosedur yang diwajibkan sebagaimana diamanatkan oleh undang-undang. Dalam dunia pendidikan, sudah lumrah seorang guru berperan ganda sebagai pendidik karakter bagi siswanya dan sebagai fasilitator pembelajaran. Efektivitas dan efisiensi pendidikan dapat ditingkatkan melalui kehadiran guru yang menunjukkan Organizational Citizenship Behavior (OCB), yang mengacu pada kesediaan mereka untuk melampaui tugas yang telah ditentukan. Robbins, (2012) mendefinisikan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai perilaku diskresioner yang tidak diwajibkan secara formal dari seorang karyawan, tetapi berkontribusi pada berfungsinya organisasi secara efektif.

Menyadari pentingnya Organizational Citizenship Behavior (OCB) di lembaga pendidikan, peneliti melakukan penelitian berdasarkan wawancara dengan guru SMP Negeri 2 Ampel. Temuan mengungkapkan fenomena di mana guru menunjukkan perilaku altruistik seperti memberikan bantuan kepada rekan-rekan mereka dalam berbagai tugas seperti mencatat nilai dalam buku besar, menghadiri pertemuan atas nama guru lain, berpartisipasi dalam kegiatan

ekstrakurikuler seperti pramuka, dan menggantikan guru lain bila diperlukan. Berdasarkan berbagai fenomena yang diamati, dapat dikemukakan bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) di kalangan guru SMP Negeri 2 Ampel telah menunjukkan tren yang positif. Guru SMP Negeri 2 Ampel terlibat dalam perilaku kewargaan organisasi (OCB) sebagai hasil dari kompetensi yang mereka rasakan, yang memungkinkan mereka untuk memberikan bantuan kepada rekan-rekan mereka. Menurut Torang (2014), kompetensi mengacu pada kapasitas untuk melakukan tugas atau terlibat dalam kegiatan, yang melibatkan pengetahuan dan keterampilan. Menurut Yudea & Sutianingsih, (2022), kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompetensi. Nugraha & Adnyani, (2017) menyatakan bahwa kompetensi memberikan pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Pendidik yang memiliki kompetensi yang sepadan dengan tingkat pendidikannya dan menunjukkan penguasaan materi pelajaran yang kuat lebih mungkin untuk menawarkan bantuan atau melakukan tanggung jawab tambahan di luar persyaratan pekerjaan mereka.

Selain kompetensi, efikasi diri berperan besar dalam membentuk *organizational citizenship behavior* (OCB). Efikasi diri berhubungan dengan perkiraan individu terhadap kemampuannya sendiri untuk melaksanakan tindakan yang terkait dengan tugas atau serangkaian keadaan tertentu (Lodjo, 2013). Guru-guru di SMP Negeri 2 Ampel menunjukkan fenomena dimana mereka memiliki kepercayaan diri yang tinggi dalam kompetensi pedagogiknya, memiliki pandangan positif terhadap tantangan, dan menunjukkan ketekunan dalam mengatasi hambatan yang dihadapi selama implementasi kurikulum yang ditentukan.

Selain itu, kepuasan kerja merupakan penentu Organizational Citizenship Behavior (OCB). Koesmono, (2005) berpendapat bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan evaluasi individu, sentimen, atau disposisi terhadap pekerjaan mereka, meliputi faktor-faktor seperti lingkungan kerja, antara lain. Kepuasan kerja guru dalam lingkungan di mana mereka memiliki hubungan positif dengan rekan kerja yang mendorong saling mendukung dan komunikasi yang efektif telah diidentifikasi sebagai sebuah fenomena berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh para peneliti. Selain itu, pendidik mengalami kepuasan dalam profesinya sebagai hasil dari penyampaian pengetahuan secara efektif kepada murid-muridnya. Dalam konteks pendidik di SMP Negeri 2 Ampel, dapat dikemukakan bahwa ketika seorang guru mengalami perasaan puas dengan upaya profesional mereka, mereka lebih mungkin untuk tampil pada tingkat produktivitas tertinggi, dan bahkan terlibat dalam perilaku diskresioner yang melampaui tanggung jawab pekerjaan yang ditentukan mereka (yaitu, perilaku kewargaan organisasi).

Suryanto, (2020) berpendapat bahwa kepuasan kerja berfungsi sebagai mediator kompetensi Organizational Citizenship Behavior (OCB). Demikian pula penelitian Dewi & Sudibya, (2016) menghasilkan peran mediasi kepuasan kerja antara efikasi diri dan OCB. Oleh karena itu, kepuasan kerja dapat dilihat sebagai faktor mediasi dalam hubungan ini.

2. RESEARCH METHOD

Survei ini melibatkan 47 guru SMP Negeri 2 Ampel Kabupaten Boyolali. Sampel jenuh atau sampel sensus menggunakan seluruh populasi. Penelitian ini menggunakan 47 responden. Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Penelitian ini meliputi kuesioner dan wawancara. Uji validitas dan reliabilitas instrumen tes. Penelitian ini diuji validitasnya dengan menggunakan analisis item. Memeriksa r hitung dan tabel menentukan ketergantungan instrumen. Instrumen yang tidak reliabel memiliki r hitung > r tabel. Metode Statistik Penelitian ini menggunakan SPSS untuk statistik deskriptif dan inferensial, termasuk Uji Asumsi Klasik. Asumsi normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi diuji dalam penelitian ini. Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk menguji

hipotesis yang diajukan, menggunakan uji F dan t. Uji-F digunakan untuk menilai signifikansi secara simultan atau kolektif, sedangkan uji-t digunakan untuk menilai signifikansi secara parsial atau individual. Pemanfaatan analisis regresi linier berganda adalah praktik umum dalam teknik analisis data ketika ada banyak variabel independen yang hadir dalam sebuah penelitian.

Organizational Citizenship Behavior

Untuk pertumbuhan organisasi yang lebih besar, OCB adalah jenis perilaku positif karyawan yang Adianita dkk. (2017) mendefinisikan sebagai “mendukung kinerja individu dan organisasi.” Menurut Mayfield (2013), perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) adalah jenis tindakan karyawan yang memotivasi orang untuk melampaui tugas yang diberikan kepada mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Pratiwi, (2021) indikator OCB: (1) informasi, (2) pemahaman, (3) kompetensi, dan (4) etika.

Kompetensi

Kompetensi merupakan indikator keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau pegawai ditinjau dari kemampuan, pengetahuan, dan perilakunya (Novi Nur, 2020). Menurut (Nugraha & Adnyani, 2017), individu yang bercita-cita bekerja di bidang sumber daya manusia harus menunjukkan penguasaan kompetensi inti SDM. Pertama dan terpenting, mereka ahli dalam manajemen sumber daya manusia, artinya mereka memahami dan dapat secara efektif menerapkan teknik-teknik seperti penguasaan sistem manajemen informasi kepegawaian dan motivasi berprestasi. Beberapa indikator kompetensi adalah sebagai berikut: adalah (1) informasi (2) pemahaman (3) kompetensi (4) nilai.

Efikasi diri

Menurut Suwandewi & Dewi, (2016), efikasi diri adalah “keyakinan yang dimiliki seseorang terhadap kompetensi dirinya untuk mencapai tujuan dan melaksanakan tugas.” Menurut Hikmah & Nugraha, (2018), mengembangkan kinerja pegawai memerlukan penanaman rasa efikasi diri pada setiap pekerja. Hal ini karena ketika pekerja percaya pada kemampuannya sendiri, mereka akan lebih mungkin bekerja secara efisien dan efektif untuk memenuhi tenggat waktu yang ditetapkan oleh atasannya.

Indikator efikasi diri terdiri dari tiga dimensi Bandura, 1997 dalam Rustika, (2012), yaitu: (1) Magnitude (2) Strength (3) Generality.

3. RESULT AND DISCUSSION

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas product moment Pearson membantu peneliti mengevaluasi kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dari responden. Jika nilai rhitung lebih besar dari rtabel, maka uji validitas Pearson valid. rhitung < rtabel tidak valid. Dengan signifikansi (α) = 5% dan derajat kebebasan ($dk = n$), 47 responden, r tabel = 0,284. Organizational Citizenship Behavior (Y) Hasil Uji Validitas Variabel. Hasil dari variabel OCB dengan menggunakan 5 pertanyaan semua dinyatakan valid. Hasil Variabel Kompetensi (X1) Variabel kompetensi memiliki 5 pertanyaan yang valid. Kelima pertanyaan pada Uji Validitas Variabel efikasi diri (X2) adalah valid. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Z) memiliki 5 pertanyaan yang valid. Hasil dari pengujian variabel kompetensi, efikasi diri, kepuasan kerja dan ocb diperoleh hasil reliabilitas sebagai berikut: semua variabel dinyatakan reliabel.

Pengujian Hipotesis

Tabel 3
Pengujian Regresi Linier

Persamaan	Variabel	Beta
1	Efikasi, Kompetensi → OCB	0,454
2	Kompetensi → OCB	0,209
3	Kepuasan Kerja → OCB	0,313

Model persamaan regresi linier berganda berikut ini diperoleh dari hasil olahan data pada tabel 3, pada kolom *Unstandardized Coefisien* dengan nilai B: 0,454 (X1), 0,209 (X2), 0,313 (Z). Berdasarkan hasil persamaan regresi tersebut dapat diketahui variabel kompetensi, efikasi diri, kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di SMP Negeri 2 Ampel Kabupaten Boyolali.

Koefisien Determinan (R^2)

Tabel 4
Hasil Koefisien Determinasi (R^2) Persamaan 1 dan 2

Persamaan	Variabel	Nilai R^2
1	Efikasi, Kompetensi → Kepuasan Kerja	0,745
2	Efikasi Diri, Kompetensi, Kepuasan Kerja → OCB	0,788

Nilai yang diperoleh dari hasil olah data untuk R^2 untuk persamaan 1 sebesar 0,745 atau 74,5% dan untuk hasil pengolahan data dari persamaan 2 sebesar 0,788 atau 78,8%. Dengan hasil tersebut dapat dibandingkan bahwa nilai hasil olah data persamaan 1 yang lebih besar. Besaran efek gabungan dari persamaan 1 dan 2 sebesar 0,989 menunjukkan bahwa variabel kompetensi, efikasi diri, kepuasan kerja dan ocb sebesar 0,989 menunjukkan bahwa variabel kompetensi, efikasi diri, dan kepuasan kerja memberikan kontribusi sebesar 98,9% terhadap *organizational citizenship behavior*, dengan begitu masih ada 1,1% disebabkan oleh variabel yang tidak diteliti..

Analisis Jalur (Path Analysis)

Tabel 6
Hasil Analisis Jalur Persamaan 1 dan 2

Persamaan	Variabel	Beta
1	Efikasi, Kompetensi → Kepuasan Kerja	0,645
2	Kompetensi → Kepuasan Kerja	0,303
3	Efikasi, Kompetensi → OCB	0,454
4	Kompetensi → OCB	0,209
5	Kepuasan Kerja → OCB	0,313

Dari hasil pengolahan data persamaan 1 dan persamaan 2 menghasilkan nilai koefisien regresi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja dan ocb.

Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Tabel 7
Hasil Analisis Uji t Persamaan 1 dan 2

Persamaan	Variabel	t	Sig
1	Efikasi, Kompetensi → Kepuasan Kerja	0,645	6,744
2	Kompetensi → Kepuasan Kerja	0,303	3,170
3	Efikasi, Kompetensi → OCB	3,606	0,001
4	Kompetensi → OCB	2,140	0,038
5	Kepuasan Kerja → OCB	2,247	0,030

Variabel kompetensi mempunyai nilai thitung sebesar 6,744 dan signifikansi statistik sebesar 0,000 pada uji t. Karena $6,744 > 1,677$ dan $\text{sig } 0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H1 benar dan Ho ditolak; Artinya kompetensi memang berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Uji t efikasi diri menghasilkan nilai thitung sebesar 3,170 dan tingkat signifikansi sebesar 0,003. Ho ditolak dan H1 diterima, atau terdapat pengaruh self-efisiensi terhadap kepuasan kerja, karena $3,170 > 1,677$ dan nilai signifikansi kurang dari $0,003 < 0,05$.

Variabel kompetensi mempunyai nilai t sebesar 3,606 dan signifikansi statistik sebesar 0,001 berdasarkan uji t. Ho ditolak dan H1 disetujui atau terdapat pengaruh kompetensi terhadap Organizational Citizenship Behavior, karena $3,606 > 1,677$ dan nilai signifikansinya $0,001 < 0,05$. Uji t menunjukkan bahwa kompetensi berhubungan secara signifikan dengan pengalaman, dengan nilai t sebesar 2,140 dan tingkat signifikansi sebesar 0,038. Terdapat pengaruh dari variabel efikasi diri terhadap ocb, dibuktikan dengan nilai $2,140 > 1,677$ dan nilai signifikansi $0,038 < 0,05$. Variabel kompetensi mempunyai nilai t sebesar 2,247 dan signifikansi statistik sebesar 0,030 berdasarkan uji t. Ho ditolak dan H1 diterima, atau terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*, karena $2,247 > 1,677$ dan nilai signifikansi kurang dari $0,030 < 0,05$.

Analisis Jalur Sobel Test

Tabel 8
Uji Sobel

Model	Variabel	Sobel test statistic	One-tailed probability
1	Efikasi → Kepuasan Kerja → OCB	2.173	0.014
2	Kompetensi → Kepuasan Kerja → OCB	1.996	0.022

Pada uji sobel menghasilkan nilai t sebesar 2,173 lebih besar dari t tabel pada taraf 0,05 (1,677), dan nilai probabilitas satu arah atau sig sebesar $0,014 < 0,05$. Artinya di SMP Negeri 2 Ampel Kabupaten Boyolali terdapat hubungan yang kuat antara kompetensi dengan OCB, dengan variabel kepuasan kerja sebagai mediatornya. Kemudian pada uji sobel kedua menunjukkan bahwa pada taraf signifikansi 0,05 diperoleh thitung sebesar 1,996 lebih besar dari ttabel (1,677) dan nilai probabilitas satu arah ($0,022 < 0,05$). Hasilnya, kepuasan kerja secara signifikan memediasi pengaruh variabel efikasi diri dan variabel OCB SMP Negeri 2 Ampel Kabupaten Boyolali.

4. CONCLUSIONS

Kesimpulan dari penelitian ini semua Variabel independen diantaranya kompetensi, efikasi diri, kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap OCB. Hal ini didukung dengan hasil dari thitung yang lebih besar dari ttabel dan tingkat signifikan yang kurang dari 0,05. Selanjutnya variabel kompetensi dan efikasi diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja memiliki nilai t yang lebih besar dari ttabel dan nilai Sig sebesar kurang dari 0,05. Pada uji sobel menghasilkan nilai t sebesar 2,17 lebih besar dari t tabel pada taraf 0,05 (1,677), dan nilai probabilitas satu arah atau p-value sebesar $0,014 < 0,05$. Artinya di SMP Negeri 2 Ampel Kabupaten Boyolali terdapat hubungan yang kuat antara kompetensi dengan OCB, dengan variabel kepuasan kerja sebagai mediatornya. Kemudian pada uji sobel kedua menunjukkan bahwa pada taraf signifikansi 0,05 diperoleh thitung sebesar 1,996 lebih besar dari ttabel (1,677) dan nilai probabilitas satu arah ($0,022 < 0,05$). Hasilnya, SMP Negeri 2 Ampel Kabupaten Boyolali menemukan bahwa kepuasan kerja secara signifikan memediasi pengaruh efikasi diri terhadap organizational citizenship behavior.

DAFTAR PUSTAKA

- Adianita, A. S., Mujanah, S., & Candraningrat, C. (2017). Kompetensi Karyawan, Emotional Quotient Dan Self Efficacy Pengaruhnya Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Karyawan Pada Indomobil Grup Di Surabaya. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Manajemen*, 17(1), 199–212.
- Dewi, N. M. S., & Sudibya, I. G. A. (2016). *Pengaruh efikasi diri terhadap organizational citizenship behavior dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi*. Udayana University.
- Hikmah, N., & Nugraha, H. S. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi, Self Efficacy, Dan Organizational Citizenshipbehavior (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Tetap Susan Spa & Resort Bandungan). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 7(3), 181–188.
- Koesmono, H. T. (2005). Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada sub sektor industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(2), 171–188.
- Lodjo, F. S. (2013). Pengaruh pelatihan, pemberdayaan dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3).
- Mayfield, C. O. (2013). Promoting organizational citizenship behavior through job design: Job characteristics versus job satisfaction. *Journal of Business Disciplines*, 11(1), 36–64.
- Novi Nur, A. (2020). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Efektivitas Manajerial Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Kasus Pada Kantor Pemerintahan Dinas Perhubungan Kota Bekasi). *SI Manajemen*, 1–23.
- Nugraha, I. P. S., & Adnyani, I. G. A. D. (2017). budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kompetensi terhadap organizational citizenship behaviour pada setda kota denpasar. *E-Jurnal Manajemen*, 7(1), 1–28.
- Pratiwi, A. R. (2021). *Pengaruh Kompetensi Dan Efikasi Diri Terhadap Organizational*

Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Guru Di Smp Negeri 1 Kuwarasan). Universitas Putra Bangsa.

- Robbins, P. S. (2012). *Perilaku Organisasi* (10th ed.). Indeks Gramedia.
- Rustika, I. M. (2012). Efikasi diri: tinjauan teori Albert Bandura. *Buletin Psikologi*, 20(1–2), 18–25.
- Suryanto, D. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompensasi sebagai Variabel Intervening. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 1(2), 98–109.
- Sutianingsih, S., & Yulianto, R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 54. <https://doi.org/10.29040/jie.v6i1.3276>
- Suwandewi, N. K. N., & Dewi, I. G. A. M. (2016). *Pengaruh kecerdasan emosional dan dukungan organisasional terhadap organizational citizenship behavior*. Udayana University.
- Yudea, N., & Sutianingsih, S. (2022). EFFECT OF WORK MOTIVATION, WORK ENVIRONMENT, AND COMPETENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT BANK JATENG BOYOLALI REGIONAL BRANCH. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 6(4).