

Kepuasan Kerja dalam *Organizational Citizenship Behavior*

Albert ¹, Unifah Rosyidi ², Kamaludin ³, Linda Ika Mayasari ⁴, Muhammad Takdir ⁵,
Aldo Redho Syam ⁶

¹²³⁴⁵⁶ Program Studi Manajemen Pendidikan, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia
albert@mhs.unj.ac.id ¹, unifahrosyidi@unj.ac.id ², kamaludin@unj.ac.id ³, linda.ika@unj.ac.id ⁴,
muhammadtakdir@unj.ac.id ⁵, aldoredhosyam@unj.ac.id ⁶

Riwayat Artikel

Submitted: 10-12-2025
Accepted: 20-12-2025
Published: 31-12-2025

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kepuasan Kerja dalam *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif menggunakan metode *Systematic Literature Review* (SLR) dengan penelusuran data artikel melalui *Google Scholar*. Data dan sumber data yang dikumpulkan dalam penelitian berasal dari data sekunder sebanyak 20 artikel jurnal yang diperoleh melalui database elektronik dengan menggunakan kriteria inklusi dan eksklusi dalam proses penyaringan artikel untuk keakuratan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Guru yang puas cenderung terlibat dalam perilaku sukarela yang menguntungkan sekolah, dan rekan kerja mereka. Peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* yang dihasilkan dari kepuasan kerja yang lebih tinggi dapat membantu meningkatkan efektivitas dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Kata kunci: *Organizational Citizenship Behavior*, Kepuasan Kerja, *Systematic Literature Review*.

**Prosiding Fakultas Ilmu
Pendidikan Universitas
Negeri Jakarta**
diterbitkan oleh Fakultas
Ilmu Pendidikan,
Universitas Negeri Jakarta



Abstract

This study aims to determine Job Satisfaction in Organizational Citizenship Behavior (OCB). The approach used in this study is a quantitative approach using the Systematic Literature Review (SLR) method by searching article data through Google Scholar. The data and data sources collected in the study came from secondary data of 20 journal articles obtained through electronic databases using inclusion and exclusion criteria in the article screening process for data accuracy. The results of the study indicate that Job Satisfaction has a positive effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB). Satisfied teachers tend to engage in voluntary behavior that benefits the school and their colleagues. Increased Organizational Citizenship Behavior resulting from higher job satisfaction can help improve the effectiveness and productivity of the organization as a whole.

Kata kunci: Organizational Citizenship Behavior, Job Satisfaction, Systematic Literature Review.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur yang sangat penting dalam suatu organisasi/lembaga sekolah karena merupakan komponen yang menggerakkan dan membuat sekolah berkembang. Karena itu, SDM harus selalu diperhatikan, dipelihara, dan dikembangkan agar dapat berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan sekolah. Kinerja dalam suatu

sekolah tidak dapat dipisahkan dari perilaku guru-guru. Seorang guru yang profesional harus memiliki beberapa kualitas seperti dapat berkomunikasi dengan baik bersama anak didiknya, dapat mendidik nilai-nilai pengetahuan, menjaga moral, berpikir kreatif dan produktif, memiliki semangat kerja dan komitmen yang tinggi terhadap profesi guru.

Meskipun memiliki banyak tanggung jawab, menjadi seorang guru memiliki keterbatasan. Mengatasi masalah ini membutuhkan perilaku peran tambahan, atau biasa disebut perilaku *extra-role* (*Organizational Citizenship Behavior*) dalam lingkup organisasinya, yakni sekolah. Perilaku ini mengacu pada peran ekstra karyawan diluar tanggung jawab mereka di perusahaan, tujuannya untuk memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi tanpa mengharapkan keuntungan langsung di dalam dirinya (Wang et al., 2005). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku karyawan yang melampaui peran yang disyaratkan, tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal, tetapi memengaruhi kinerja dan efektivitas organisasi (Widyananda, A., et.al., 2014).

Menurut Organ (dalam Titisari & Saktia Yudhinta, 2024), OCB didefinisikan sebagai perilaku karyawan yang bersifat bebas (diskresioner) tidak secara langsung diakui oleh sistem penghargaan formal dan secara agregat dapat mendukung efektivitas organisasi. OCB merupakan bentuk kontribusi individu dalam organisasi yang melebihi tuntutan pekerjaannya. Keberhasilan dari suatu organisasi sekolah adalah kemampuan sekolah mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang dimilikinya.

Perilaku OCB tersebut bisa tumbuh dengan sendirinya ketika guru mengalami rasa kepuasan dalam bekerja. Menurut Robbins, S. P., & Judge (2019), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu bentuk sikap yang dimunculkan oleh individu secara umum terhadap pekerjaannya. Menurut Indarti et al (2017) mengatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan upaya individu di dalam pekerjaan, karyawan yang merasa kurang puas terhadap pekerjaannya memiliki kinerja yang tidak optimal sedangkan karyawan yang puas terhadap pekerjaannya memiliki kinerja yang optimal.

Menurut Kornhauser dalam Bashir & Gani (2020) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja terhadap karyawan adalah suatu bagian penting yang dapat memengaruhi keberhasilan organisasi. Kepuasan kerja secara langsung mempunyai efek positif pada karyawan dan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Setiap individu yang merasa puas dengan kinerjanya akan memberikan dampak positif terhadap kelangsungan pekerjaannya, sedangkan individu yang tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya. Guru yang puas akan menunjukkan OCB yang tinggi. Karyawan yang puas memiliki OCB yang lebih tinggi karena mereka ingin membalas budi kepada organisasi yang telah memperlakukan mereka dengan baik (George, J. M., 2020) Penelitian yang di lakukan oleh Chahal & Mehta (2010), Koning & Van Kleef (2015), menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap OCB.

Guru yang puas cenderung berperilaku positif terhadap sekolah, mendukung guru sehingga dapat melakukan berbagai pekerjaan yang melampaui harapan kerja biasa. Dengan demikian, oleh karena itu kepuasan kerja guru terjaga dengan baik, hal ini dapat berdampak langsung positif pada praktik OCB yang dilakukan oleh guru. Kepuasan kerja guru mungkin rendah akibat adanya beban kerja yang terlalu berat, kurangnya penghargaan dan apresiasi terhadap usaha guru selama ini, serta adanya ketidakadilan dalam sistem penggajian yang masih di bawah standar Upah Minimum Regional. Apabila masalah-masalah ini tidak segera ditangani dengan baik, guru akan kehilangan motivasi untuk melakukan OCB, seperti menolong sesama guru, berpartisipasi aktif dalam kegiatan sekolah.

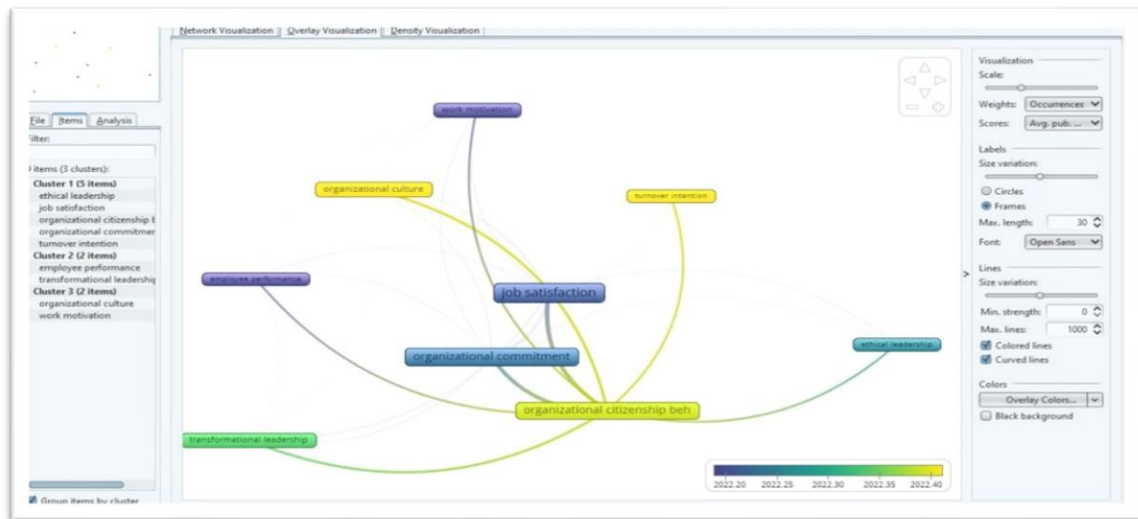
METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode *Systematic Literature Review* (SLR) yang secara sistematis mengumpulkan, mengevaluasi, dan mensintesis semua penelitian yang relevan

untuk menjawab pertanyaan penelitian spesifik. Sumber data penelitian ini menggunakan data sekunder yang diperoleh dengan menggunakan *Google Scholar*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis bibliometrik dalam studi ini dilakukan untuk mengidentifikasi tentang trend *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan variabel-variabel yang menjadi bagian dari penelitian penelitian terdahulu. Pencarian literatur dilakukan secara sistematis melalui *Google Scholar* menggunakan perangkat lunak *Publish or Perish (PoP)*, yang mengidentifikasi 200 artikel penelitian dalam rentang publikasi 2017–2025. Semua catatan diekspor dalam format Sistem Informasi Penelitian (RIS) dan diproses menggunakan *VOSviewer*.

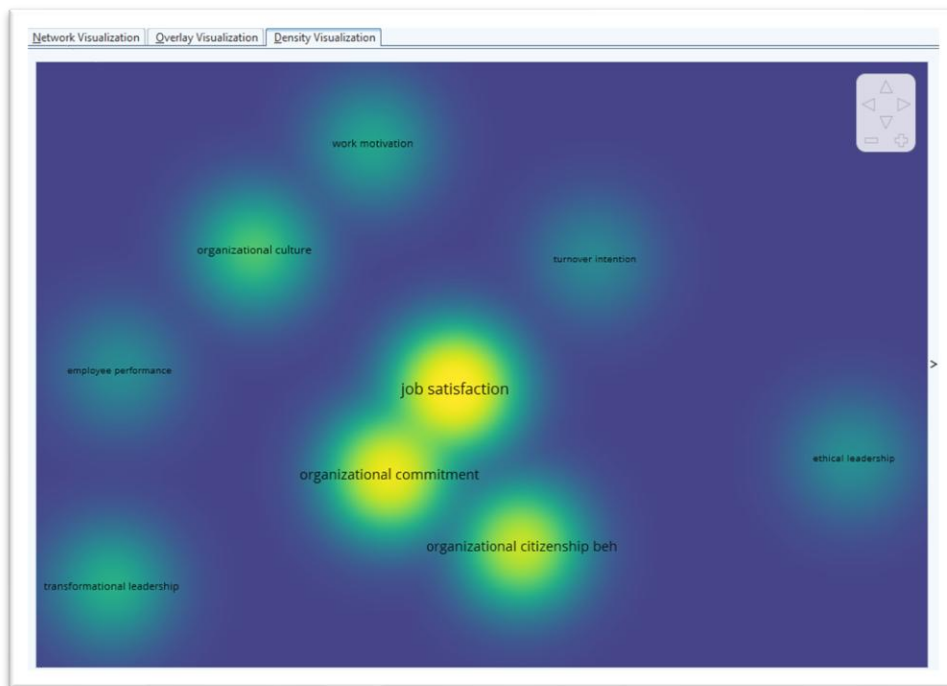


Gambar 1. Visualisasi Jaringan

Visualisasi data dalam pengembangan penelitian adalah langkah penting dalam memahami pola, tren, dan hubungan antara variabel. Gambar 1 menunjukkan Visualisasi Jaringan antara kata kunci atau tema yang sering muncul dalam variabel penelitian. Jaringan ini menggambarkan struktur kolaborasi atau kedekatan antara topik, di mana simpul yang lebih besar mewakili tema yang lebih dominan, dan garis penghubung menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel. Warna yang lebih terang menunjukkan tema yang relatif baru, sedangkan warna yang lebih gelap menunjukkan topik yang lebih lama, atau sudah sering diteliti.

Visualisasi data tersebut memiliki 3 klaster. Klaster pertama terdiri dari 5 variabel yaitu Kepemimpinan Etika, Kepuasan Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Komitmen Organisasi, dan *Turnover Intention*. Klaster kedua terdiri dari dua variabel yakni Kinerja, Kepemimpinan Transformasional. Klaster ketiga terdiri dari dua variabel yakni Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja.

Dari visual kerapatan (*density visualization*), menunjukkan bahwa meskipun terdapat berbagai variabel yang telah dikaji, beberapa variabel lainnya belum mendapatkan banyak penelitian. Dapat di lihat dari gambar2, yakni variabel-variabel yang berwarna kuning terang dan ukuran teks yang lebih kecil. Hal ini menunjukkan intensitas penelitian yang rendah atau sedikitnya jumlah publikasi yang membahas topik-topik tersebut. Beberapa tema yang ditemukan kurang dibahas adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), *Job Satisfaction*, dan *Organizational Commitment*.



Gambar 2. Visual Kerapatan

Hasil dari pendekatan *Systematic Literature Review*, berdasarkan data sekunder dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 1. Penelitian Relevan

No	Penulis	Metode	Temuan Penelitian
1	Safria et al (2022)	Kuantitatif	OCB yang tinggi dapat dibangun dengan menjaga kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada seluruh karyawan yang tergabung di organisasi.
2	Laksana & Surya (2018)	Mix Method	Guru yang kepuasan kerjanya tinggi dapat memunculkan perilaku dengan melakukan pekerjaan diluar <i>job description</i> secara sukarela. Adanya kesesuaian pemberian upah dengan beban kerja, perhatian yang baik dari atasan, akan meningkatnya perilaku OCB para guru.
3	Makruf et al. (2021)	Kuantitatif	Karyawan yang puas akan cenderung memberikan komentar positif tentang perusahaan mereka, menahan diri untuk tidak mengeluh ketika ada hal yang tidak berjalan baik, dan membantu rekan kerja mereka.
4	Pedregosa et al (2025)	Kuantitatif	Temuan penelitian menunjukkan tingkat OCB dan kepuasan kerja yang sangat tinggi, sementara kepemimpinan transformasional dinilai tinggi. Studi menunjukkan hubungan positif dan signifikan yang moderat antara kepuasan kerja, kepemimpinan transformasional, dan OCB ($p < 0,05$).
5	Alanoglu, M & Karabatak, S (2020)	Kuantitatif	Persepsi keadilan organisasi dan kepuasan kerja keduanya memiliki efek mediasi parsial terhadap pengaruh gaya manajemen kooperatif terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi.

6	Kurniadi et al (2022)	Kuantitatif	Karyawan yang puas dengan pekerjaannya dapat meningkatkan OCB. Hal ini karena karyawan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, sehingga akan memberikan kepuasan kerja.
7	Prasetio et al. (2017)	Kuantitatif	Kebijakan seperti kondisi kerja yang lebih baik, jam kerja yang fleksibel, supervisor yang memahami kebutuhan karyawan, gaji yang kompetitif, jenjang karier yang jelas, dan pekerjaan yang menantang dapat menjadi landasan untuk membangun kepuasan.
8	Dewantara, D.N (2024)	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan dengan perilaku OCB. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula kemungkinan perilaku OCB.
9	Putra, R.H & Turangan, J.A (2020)	Kuantitatif	Pada pengukuran OCB, terdapat indikator yang memiliki pengaruh besar yaitu " <i>Saya memiliki rekan kerja yang ramah</i> " hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan job satisfaction, individu meyakini bahwa memiliki rekan kerja yang ramah dapat meningkatkan job satisfaction, karna dengan team work yang baik, saling menghormati dan guyub satu sama lain maka akan menghasilkan suasana kerja yang bagus serta dapat mempermudah untuk menjalankan aktivitas organisasi/perusahaan untuk kepentingan bersama.
10	Nurjayanti, D & Riyanto, S (2022)	Kuantitatif	Karyawan yang merasa puas dalam bekerja atau memiliki emosi yang positif tentu akan berusaha semaksimal kemampuannya untuk memberikan kinerja terbaiknya kepada perusahaan tempatnya bekerja dengan menyelesaikan tugas sebaik-baiknya.

OCB guru dalam penelitian ini ditunjukkan dengan indikator yang membantu orang lain atau rekan kerja tanpa paksaan. Seorang pekerja yang senang akan menunjukkan perilaku positif di lingkungan sekolah, mereka merasakan kesesuaian antara harapan dan kenyataan sehingga individu memiliki sikap positif. Melalui pengalaman bekerja, guru mampu memberi bantuan kepada anggota guru lainnya untuk menyelesaikan tugas demi mewujudkan kemajuan organisasi.

Hasil penelitian terdahulu dari Laksana & Surya (2017) menjelaskan bahwa hasil pengujian hipotesis, pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB dengan hasil (sig. t 0.000 < 0.05) serta koefisien beta sebesar 0,442 menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB. Hasil ini memiliki arti jika kepuasan kerja yang dialami oleh guru meningkat maka OCB guru akan mengalami peningkatan juga. Menurut Safria et al (2022) Pengaruh langsung antara kepuasan kerja terhadap OCB adalah 0,040. Hasil tersebut berkesimpulan bahwasannya secara tidak langsung kepuasan kerja melalui komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB.

Menurut Kurniadi et al (2022) Hasil penelitian menunjukkan koefisien beta (β) sebesar 0,213 dan $p = 0,011$. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap OCB. Guru yang puas cenderung berbicara secara positif tentang organisasi, membantu

guru lain, dan melewati harapan normal dalam pekerjaan mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Yulianto (2021), di SMA Negeri di kabupaten Bekasi, menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh langsung terhadap OCB.

Ketika kepuasan tinggi, maka OCB meningkat. Peneliti lainnya seperti Foote & Li-Ping (2008), Intaraprasong et al (2012), Mohammad, J., et al., (2011), Pavalache-Ilie (2014), Swaminathan, S., & Jawahar (2013), Talachi R.K., & Gorji M.B., (2014) juga menemukan hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan OCB. Artinya, individu yang puas dengan pekerjaannya menunjukkan OCB yang tinggi. Pendapat serupa diungkapkan oleh Dewi & Suwandana bahwa bahwa kepuasan kerja seharusnya menjadi faktor utama yang memengaruhi OCB (Dewi, N. L. P. Y. A., & Suwandana, 2016)

KESIMPULAN

Hasil dari *Systematic Literature Review* menunjukkan bahwa tren terkait Kepuasan Kerja dalam *Organizational Citizenship Behavior* masih kurang dieksplorasi, terlihat dari visualisasi jaringan dengan warna yang terang dan ukuran *font* yang lebih kecil. Sehingga adanya kebutuhan untuk mengeksplorasi lebih mendalam terhadap topik *Organizational Citizenship Behavior* agar nanti dapat menghasilkan ide ataupun hipotesis baru.

Peningkatan OCB yang dihasilkan dari kepuasan kerja yang lebih tinggi dapat membantu meningkatkan efektivitas dan produktivitas organisasi/sekolah secara keseluruhan. Bagi sekolah, meningkatkan kepuasan kerja merupakan langkah strategis untuk mendorong OCB. Penelitian selanjutnya dapat difokuskan pada eksplorasi yang lebih mendalam terhadap topik-topik lainnya yang terkait dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Selain itu penelitian dalam mencari literature dapat menggunakan Scopus.

Daftar Pustaka

- Bashir, B., & Gani, A. (2020). Testing the effects of job satisfaction on organizational commitment. *Journal of Management Development*, 39(4), 525–542. <https://doi.org/10.1108/JMD-07-2018-0210>
- Chahal, H., & Mehta, S. (2010). Antecedents and Consequences of Organisational Citizenship Behaviour (OCB): A Conceptual Framework in Reference to Health Care Sector. *Journal of Services Research*, 10(2), 25–44.
- Dewi, N. L. P. Y. A., & Suwandana, I. G. M. (2016). P. kepuasan kerja terhadap. (2016). Dewi, N. L. P. Y. A., & Suwandana, I. G. M. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap organisasi onal citizenship behavior (ocb) dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi. *E Jurnal Manajemen*.
- Foote, D. A., & Li-Ping, T. (2008). Job satisfaction and organizational citizenship behavior (OCB): Does team commitment make a difference in self-directed teams? *Management Decision*, 46(6), 933–947. <https://doi.org/10.1108/00251740810882680>
- George, J. M., & J. (2020). *Understanding and Managing Organizational Behavior (8th ed.)* (8th ed.). <https://books.google.com/vc/books?id=6zhEAAAAYAAJ>
- Indarti, S., Solimun, Fernandes, A. A. R., & Hakim, W. (2017). The effect of OCB in relationship between personality, organizational commitment and job satisfaction on performance. *Journal of Management Development*, 36(10), 1283–1293. <https://doi.org/10.1108/JMD-11-2016-0250>
- Intaraprasong, B., Dityen, W., Krugkrunjit, P., & Subhadrabandhu, T. (2012). Job satisfaction and organizational citizenship behavior of personnel at one University Hospital in Thailand. *Journal of the Medical Association of Thailand*, 95(SUPPL 6), S102–S108.
- Koning, L. F., & Van Kleef, G. A. (2015). How leaders' emotional displays shape followers' organizational citizenship behavior. *Leadership Quarterly*, 26(4), 489–501. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2015.03.001>
- Kurniadi, C., Jimad, H., & Mardiana, N. (2022). Mediation Role of Organizational Commitment on the Influence of Job Satisfaction on OCB (Organizational Citizenship Behavior) Employees of

- PT Cipta Agung Manis. *The International Journal of Business & Management*, 10(5). <https://doi.org/10.24940/theijbm/2022/v10/i5/bm2205-014>
- Laksana, A. P., & Surya, I. B. K. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Ocb Pada Guru Sma Negeri 1 Blahbatuh. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(2), 584. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v7.i02.p02>
- Mohammad, J., Habib, Farzana Q. Alias, M. A. (2011). Job Satisfaction and Organization Citizenship Behavior: An Empirical Study at Higher Learning Institutions. *Asian Academy of Management Journal*, 16, 149–165.
- Pavalache-Ilie, M. (2014). Organizational Citizenship Behaviour, Work Satisfaction and Employees' Personality. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 127, 489–493. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.03.296>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Perilaku Organisasi: Memahami Perilaku Organisasi. In 2 (Issue 1). Salemba Empat. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=hSI-EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR14&dq=kecerdasan+inetelektual+kecerdasan+spritual+kecerdasan+emosional+kompetensi+kinerja&ots=Jo705GBKy5&sig=3TSm1EPg2qq9vbwg0YhHIM3Rex0E>
- Safria, D., Purwatiningsih, & Kusuma, A. B. (2022). Peran Kepuasan Kerja pada Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior. *Maker: Jurnal Manajemen*, 8(2), 148–158. <https://doi.org/https://doi.org/10.37403/mjm.v8i2.481>
- Swaminathan, S., Jawahar, P. D. (2013). Job Satisfaction as a Predictor of Organizational Citizenship Behavior: An Empirical Study. *Global Journal of Business Research*, 7, 71–80.
- Talachi R.K., Gorji M.B., B. A. B. (2014). The Role of Job Satisfaction in Employees' OCB. *Collegium Antropologicum*, 38, 429–436.
- Titisari, P., & Saktia Yudhinta, A. (2024). Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. In *Asuhan Keperawatan Pada Lansia Yang Mengalami Arthritis Rheumatoid*. Mitra Wacana Media.
- Wang, H., Law, K. S., Hackett, R. D., Wang, D., & Chen, Z. X. (2005). Leader-member exchange as a mediator of the relationship between transformational leadership and followers' performance and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 48(3), 420–432. <https://doi.org/10.5465/amj.2005.17407908>
- Widyananda, A., Emilisa, N., Pratana, R., Ekonomi, F., & Trisakti, U. (2014). PENGARUH PUBLIC SERVICE MOTIVATION TERHADAP JOB SATISFACTION DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR. *Jurnal Ekonomi*, 5(1), 13–24. www.transparansi.
- Yulianto, N. A. B. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Islam. *Perwira Journal of Economics & Business*, 1(2), 41–47. <https://doi.org/10.54199/pjeb.v1i2.51>

BIODATA PENULIS KORESPONDEN



Albert, S.Pd. Saat ini bekerja sebagai Koordinator Kurikulum Jenjang SMP di Yayasan Harapan Bangsa.
(081315559283)