

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor terpenting dalam sebuah organisasi. SDM yang unggul akan sangat membantu organisasi mencapai tujuannya. Apalagi tantangan organisasi yang semakin hebat di tengah perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi abad 21 yang semakin pesat, maka mempersiapkan SDM berkualitas yang mampu beradaptasi dengan kemajuan tersebut merupakan sebuah keharusan.

Salah satu upaya meningkatkan SDM berkualitas adalah melalui pendidikan. Pendidikan sebagai sarana untuk meningkatkan SDM perlu mendapatkan perhatian penting, khususnya kualitas guru yang menjadi ujung tombak keberhasilan peserta didik di lembaga pendidikan. Risna et al. (2024) menyimpulkan bahwa untuk meningkatkan kualitas pendidikan di tengah meningkatnya permintaan digital, sangat penting untuk memperkuat kemampuan guru abad ke-21. Handiko et al. (2022) menunjukkan bahwa literasi digital, motivasi, dan lingkungan yang mendukung sangat penting untuk kinerja guru dalam pembelajaran abad ke-21.

Kemampuan guru beradaptasi dengan kemajuan zaman akan sangat berpengaruh terhadap kualitas peserta didik yang dihasilkan. Kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa kualitas peserta didik di Indonesia saat ini masih harus terus mendapatkan perhatian pemerintah. Berdasarkan hasil Tes PISA (Program for International Student Assessment) 2022 yang diikuti oleh 81 negara, yang terdiri dari 37 negara OECD dan 44 negara mitra dan diumumkan pada 5 Desember 2023, menempatkan Indonesia berada di peringkat 69 dengan skor; matematika (379), sains (398), dan membaca (371). PISA diselenggarakan setiap tiga tahun oleh OECD untuk mengukur literasi membaca, matematika, dan sains pada peserta didik berusia 15 tahun. (OECD, 2022-2023)

Data nasional ini terlihat juga di tingkat daerah, seperti yang terjadi di Kabupaten Bogor, di mana masih ada perbedaan dalam akses terhadap sekolah

dan layanan pendidikan. Hal ini terutama terlihat di kecamatan-kecamatan seperti Tanjungsari, Sukajaya, dan Cariu yang dijuluki sebagai "gurun pendidikan" akibat sedikitnya lembaga pendidikan formal yang tersedia (Asnawi et al., 2024).

Begitu juga dengan kompetensi guru di Indonesia masih harus terus ditingkatkan. Berdasarkan hasil Uji Kompetensi Peserta Pendidikan Program Guru (UKPPPG) tahun 2025 yang diumumkan oleh Direktorat Jendral Guru dan Tenaga Kependidikan (GTK) Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah (Kemendikdasmen), dari 80.215 peserta terdaftar, hanya 24.994 peserta dinyatakan lulus berdasarkan penilaian terhadap tiga subtes, yaitu bidang studi, literasi dan numerasi.

Hasil Tes dan data tersebut memberikan gambaran bahwa aspek pendidikan masih perlu penanganan serius agar dapat mengejar ketertinggalan dari negara-negara lain. Usaha mengejar ketertinggalan adalah dengan meningkatkan mutu pendidikan yang salah satunya yaitu dengan meningkatkan kompetensi guru. Guru adalah pelaksana kebijakan organisasi dan karenanya harus memiliki pengetahuan yang cukup untuk mendukung keberhasilan penyelesaian tugasnya.

Guru sebagai tenaga profesional dituntut untuk menguasai kompetensi-kompetensi yang diperlukan dalam menjalankan tugasnya. Undang-undang No.14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab IV Pasal 10 menyebutkan bahwa guru harus memiliki empat standar kompetensi, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian. Keempat kompetensi tersebut harus dimiliki guru agar dapat memberikan pelayanan terbaik kepada anak didiknya.

Tuntutan terhadap guru agar mampu meningkatkan kualitas proses dan hasil pendidikan mengalami perubahan sejalan dengan cepatnya arus perubahan abad ini. Untuk itu guru diharapkan dapat menyiapkan peserta didik yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang dibutuhkan abad ke 21 seperti penguasaan terhadap teknologi dan informasi, dapat berpikir kritis, memiliki kreatifitas yang tinggi, mampu memecahkan masalah, dan memiliki kompetensi sosial yang baik agar mereka dapat hidup dan bekerja sama dengan orang lain.

Pengetahuan dan keterampilan yang harus dikuasai peserta didik tersebut bisa didapatkan di sebuah lembaga pendidikan yang berkualitas baik dan menghargai potensi peserta didiknya. Dan karena pendidikan merupakan hak setiap peserta didik tanpa terkecuali, maka pemerintah melalui sekolah inklusi memberikan hak yang sama kepada semua anak dari berbagai kalangan, tak terkecuali bagi anak yang memiliki kebutuhan khusus. Kesempatan untuk memperoleh pendidikan bagi setiap anak bangsa merupakan hak dasar yang harus dipenuhi negara sebagai pemegang kendali segala kebijakan. Hal ini sesuai dengan Permendikbudristek No. 48 tahun 2023 yang memfokuskan perhatian pada hak siswa penyandang disabilitas untuk mendapatkan pendidikan yang setara, bermartabat, dan peka terhadap kondisi di sekolah umum. Meskipun pendidikan inklusif berusaha untuk menciptakan kesetaraan dan keberagaman, hal ini juga memberikan beban tambahan kepada para guru. Mereka diharapkan dapat menerapkan metode pengajaran yang berbeda, mengelola kelas yang beragam, dan memenuhi berbagai kebutuhan belajar yang seringkali dalam kondisi dengan infrastruktur yang kurang memadai, dukungan yang tidak cukup, dan kesempatan pengembangan profesional yang terbatas (Kemendikbudristek, 2023).

Mengelola sekolah yang baik pasti menghadapi banyak masalah. Keterbatasan infrastruktur dan kekurangan guru yang berpengalaman dan berkomitmen tinggi adalah masalah yang paling umum. Siswa tidak mendapatkan pendidikan yang aman, nyaman, dan berkualitas karena keterbatasan sumber daya, tenaga pengajar dan prasarana yang tidak memadai. Untuk menjaga proses pembelajaran berjalan dengan baik, guru harus memiliki cara yang inovatif dan kreatif. (Sari et al., 2019)

Pelayanan pendidikan di sekolah inklusi tentunya berbeda dengan sekolah reguler pada umumnya. Perbedaan tersebut terletak pada adanya pelayanan untuk siswa-siswi berkebutuhan khusus yang memerlukan pelayanan khusus agar perkembangan kemampuan dan keterampilannya dapat berkembang secara maksimal. Namun pada kenyataannya, pelayanan kepada siswa berkebutuhan khusus di SMPN inklusi di kabupaten Bogor yang berjumlah 46 SMPN dengan jumlah guru 1.730 orang, masih belum optimal. Hal ini disebabkan oleh

keterbatasan kemampuan guru, keterbatasan sarana prasarana, keterbatasan biaya, dan lain-lain. Dalam kondisi keterbatasan yang ada, pelayanan yang baik terhadap peserta didik seharusnya tetap diberikan apabila guru memiliki *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang baik. *OCB* sering diterjemahkan sebagai perilaku kewarganegaraan organisasi, namun dalam tulisan ini, peneliti tetap menggunakan istilah *OCB*. *OCB* merupakan tindakan sukarela yang melebihi tanggung jawab resmi dan membantu menciptakan suasana sekolah yang baik, budaya kerja yang saling mendukung, serta layanan yang peka terhadap semua siswa.

Guru yang memiliki *OCB* yang baik akan mampu menjalankan tugas pokoknya sebagaimana tertuang dalam deskripsi kerja ditambah dengan adanya kesadaran untuk melakukan sesuatu yang diyakininya akan mampu memajukan organisasinya. Diantara perilaku tersebut yaitu menolong teman kerjanya yang mengalami kesulitan dalam menjalankan tugasnya, terlibat aktif dalam struktur organisasi sekolah maupun organisasi profesi, bersikap toleran terhadap perbedaan yang ada, memberikan pelayanan yang baik kepada siswa di luar kegiatan belajar mengajar, dan senantiasa menjaga sikapnya agar tidak menyenggung orang lain atau menimbulkan masalah dengan orang lain.

*OCB* menurut Organ et al. (2006) memiliki lima dimensi yaitu; *a) altruism*, *b) conscientiousness*, *c) sportsmanship*, *d) courtesy*, dan *e) civic virtue*. *Altruism* ditandai dengan perilaku karyawan menolong rekan kerjanya yang sedang dihadapkan pada masalah organisasi maupun masalah pribadi, seperti membantu menggantikan guru mengajar karena guru tersebut sakit atau ada tugas lainnya. *Conscientiousness* yaitu berupa kesadaran karyawan akan peraturan yang berlaku dalam organisasi melebihi standar formal yang ditetapkan, seperti datang lebih awal, pulang lebih akhir, dan melakukan pekerjaan di luar jam kerjanya. *Sportsmanship* diartikan sebagai kesediaan untuk menerima/toleransi (tanpa mengeluh) terhadap ketidaknyamanan yang timbul dari pekerjaan dengan tetap menjaga sikap positif meskipun terjadi kesalahan, seperti guru tidak mengeluh meskipun disibukkan dengan banyaknya urusan administrasi dan mengajar lebih dari 30 jam. *Courtesy* yaitu kesopanan yang ditandai tindakan menghormati orang lain, mencegah terjadinya masalah, dan meringankan

masalah rekan kerja yang merasa terpuruk, seperti tetap menghormati dan menghargai rekan kerja yang berbeda pendapat dengan kita. Dan *Civic virtue* yang ditandai dengan selalu menjaga citra organisasi dan ikut berpartisipasi menghidupkan organisasi seperti menghadiri pertemuan secara sukarela untuk mewakili organisasi.

Berdasarkan pengamatan dan hasil wawancara peneliti dengan beberapa guru, perilaku *OCB* Guru SMPN Inklusi di Kabupaten Bogor relatif masih belum optimal. Hal ini ditandai dengan sedikitnya guru yang bisa membantu guru lain yang kesulitan baik dalam administrasi maupun dalam menangani siswa berkebutuhan khusus dikarenakan keterbatasan pengetahuan yang dimiliki guru dan disibukkan dengan urusan administrasi masing-masing; sebagian guru kurang menguasai IT sehingga tidak mampu membuat administrasi mengajar sendiri; sebagian guru kurang yakin dan percaya akan kemampuannya dalam membuat rencana pembelajaran sehingga hanya *copy paste* dari hasil karya orang lain; sebagian guru merasa tidak puas dan terbebani dengan pekerjaannya yang ditandai sering mengeluh karena mengajar lebih dari 30 jam pelajaran dan mengeluh karena disibukkan dengan masalah siswa dan orang tua siswa yang terus terjadi sejak diterapkannya sistem zonasi di SMPN; rendahnya kesadaran sebagian guru untuk ikut terlibat mempersiapkan siswa yang akan melaksanakan kegiatan upacara, pramuka, olah raga bersama, shalat berjamaah dan kegiatan-kegiatan sekolah lainnya; malasnya sebagian guru mengikuti kegiatan MGMP atau kelompok belajar, dan kurangnya kesadaran sebagian guru untuk selalu menjaga nama baik sekolah yang ditandai masih adanya guru yang suka merokok di lingkungan sekolah. Dengan demikian permasalahan rendahnya *OCB* guru bukan sekedar persoalan individu, tetapi mencerminkan belum optimalnya strategi manajemen sumber daya guru pada sekolah inklusi.

Kondisi *OCB* guru di sekolah seperti dijelaskan di atas tentunya harus diperbaiki supaya tidak memberi efek negatif kepada organisasi yaitu rendahnya mutu sekolah yang akan mengakibatkan turunnya kepercayaan orang tua terhadap sekolah tersebut. Oleh karena itu perlu dicarikan faktor-faktor apa saja yang bisa meningkatkan *OCB* guru supaya organisasi tetap terjaga kualitasnya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi *OCB* guru diantaranya adalah efikasi diri. Efikasi diri adalah rasa percaya seseorang terhadap kemampuannya untuk berhasil dalam sebuah tugas. Dalam situasi sulit, seseorang yang memiliki efikasi diri rendah cenderung mengurangi usaha mereka atau menyerah sama sekali, sedangkan mereka yang memiliki efikasi diri tinggi akan berusaha lebih keras untuk menguasai tantangan tersebut.

Efikasi diri memainkan peranan yang sangat penting karena seseorang yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan memiliki keyakinan untuk dapat menyelesaikan tugas dan memberikan usaha ekstra untuk kesuksesan organisasi. Berdasarkan survei pendahuluan yang dilakukan terhadap beberapa sekolah memperlihatkan bahwa efikasi diri sebagian guru SMPN Inklusi kabupaten Bogor masih relatif rendah karena belum memiliki kepercayaan diri yang tinggi akan kemampuannya sehingga beberapa tugas tidak terselesaikan dengan baik, misalnya, masih terdapat guru yang belum maksimal mempersiapkan perangkat pembelajaran dan belum maksimal memberikan pembelajaran kreatif kepada para peserta didik. Akibat kurangnya dalam persiapan dan pelaksanaan pembelajaran, hasil proses kegiatan pembelajarannya tidak maksimal. Padahal, apabila guru memiliki kepercayaan diri yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya, mereka akan berusaha lebih keras dan kreatif untuk dapat meraih kesuksesan dalam menyelesaikan tugasnya.

Beban pekerjaan guru di sekolah inklusi tentunya berbeda dengan di sekolah reguler. Guru di sekolah inklusi harus mampu melayani juga siswa yang berkebutuhan khusus. Oleh karena itu guru diharapkan memiliki efikasi diri yang tinggi sehingga mampu menghadapi semua beban pekerjaan yang ada di sekolah. Dengan memiliki efikasi diri yang tinggi akan melahirkan motivasi yang tinggi pula dalam melakukan pekerjaan di sekolah. Guru yang memiliki motivasi dan kepercayaan diri yang tinggi akan memiliki keyakinan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik, sehingga hambatan dan tantangan akan dapat diatasi dengan usahanya yang maksimal.

Penelitian yang dilakukan Khan Jadoon et al. (2021) dan penelitian Erum et al. (2020) menyimpulkan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap *OCB*. Penelitian Abdullah & Wider (2022) menyebutkan bahwa efikasi diri

meningkatkan level *OCB*. Penelitian Pratiwi & Nawangsari (2021) menyatakan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *OCB*. Dan Penelitian Alshaikh & Bond (2019) menjelaskan bahwa efikasi diri Kepala Sekolah berpengaruh positif terhadap *OCB* guru

Faktor lain yang mempengaruhi *OCB* adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan puas atau senang yang dirasakan oleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja bisa muncul karena terpenuhinya harapan seseorang terhadap segala sesuatu di tempat kerjanya. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan tinggi, akan memiliki perasaan positif mengenai pekerjaannya. Sedangkan seseorang yang memiliki kepuasan kerja rendah akan memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya. Guru yang memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya lebih bisa diharapkan memiliki perilaku *OCB*. Perilaku guru yang memberikan pelayanan optimal kepada peserta didik akan memberikan dampak positif kepada sekolah karena rasa puas peserta didik akan sampai kepada orang tua dan masyarakat di sekitar tempat tinggalnya sehingga kepercayaan masyarakat terhadap sekolah meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh Rençber & Koparal (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap berbagai dimensi *OCB*. Penelitian Massoudi et al. (2020) menyebutkan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dalam mengubah *OCB* pegawai. Beberapa penelitian lainnya juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap *OCB* (Ennida & Allouani, 2023; Jigjiddorj et al., 2021; Kardas, 2023; Malik, 2021; Motalebi & Marşap, 2020).

Faktor yang mempengaruhi *OCB* lainnya adalah komitmen, yaitu keinginan seseorang untuk tetap bertahan sebagai anggota sebuah organisasi. Tingginya komitmen seorang guru muncul karena adanya rasa percaya guru terhadap lembaga pendidikan tersebut. Oleh karena itu komitmen menjadi salah satu faktor penting yang menentukan berhasil atau tidaknya sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Hal tersebut dikarenakan komitmen merupakan sebuah ikatan antara seseorang terhadap organisasi tempatnya bekerja, sehingga ia mau tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut dengan mencurahkan semua kemampuan dan keahliannya untuk kemajuan organisasi tersebut. Dengan

demikian komitmen organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan mutu dan produktivitas guru.

Beberapa penelitian yang menjelaskan tentang hubungan antara komitmen dan *OCB* disampaikan oleh beberapa peneliti. Mereka menyatakan terdapat hubungan antara komitmen dan *OCB* dengan hubungan positif yang signifikan dengan semua dimensi *OCB* (Hossain, 2020; Jigjiddorj et al., 2021; Malik, 2021; Massoudi et al., 2020; Motalebi & Marşap, 2020; Saber, 2023). Berdasarkan fenomena yang telah dikemukakan, maka melalui penelitian ini akan ditelaah mengapa *OCB* guru belum optimal dan sejauh mana efikasi diri, kepuasan kerja, dan komitmen berpengaruh terhadap *OCB* guru SMPN Inklusi Kabupaten Bogor.

## B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan tersebut, terdapat beberapa masalah yang dapat teridentifikasi. Permasalahan rendahnya *OCB* guru bukan sekedar persoalan individu, tetapi mencerminkan belum optimalnya strategi manajemen sumber daya guru pada sekolah inklusi. Identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Perilaku kerja sebagian guru masih rendah yang ditandai sedikitnya guru yang bisa membantu guru lain yang kesulitan dikarenakan semuanya disibukkan dengan urusan administrasi masing-masing.
- b. Sebagian guru kurang yakin dan percaya akan kemampuannya dalam merencanakan pembelajaran sehingga hanya *copy paste* dari hasil karya orang lain.
- c. Sebagian guru kurang menguasai IT sehingga tidak mampu membuat administrasi mengajar sendiri.
- d. Guru merasa tidak puas dan terbebani dengan pekerjaannya yang ditandai sering mengeluh karena mengajar lebih dari 30 jam pelajaran dan mengeluh karena disibukkan dengan masalah siswa dan orang tua siswa yang sering terjadi sejak diterapkannya sistem zonasi di SMPN.
- e. Rendahnya kesadaran sebagian guru untuk ikut terlibat mempersiapkan siswa yang akan melaksanakan kegiatan (upacara, pramuka, olah raga bersama, shalat berjamaah dan kegiatan-kegiatan sekolah lainnya).

- f. Malasnya sebagian guru mengikuti kegiatan MGMP atau kelompok belajar tempat berbagi pengetahuan dan pengalaman dengan guru lain.
- g. Kurangnya kesadaran sebagian guru untuk selalu menjaga nama baik sekolah yang ditandai masih adanya guru yang merokok di lingkungan sekolah.

Perilaku yang diharapkan dari guru yang memiliki *OCB* diantaranya mau membantu rekan kerjanya yang merasa kesulitan, guru diharapkan memiliki rasa percaya diri akan kemampuannya dan senantiasa mau belajar khususnya belajar IT sehingga tidak ketinggalan informasi dan mampu mengerjakan tugas-tugas yang berbasis IT, guru juga dituntut lebih dewasa dan tidak mengeluh ketika dihadapkan pada berbagai permasalahan dengan siswa dan orang tua, dan guru juga diharapkan selalu menjaga nama baik sekolah dengan selalu memberikan contoh yang baik kepada siswanya baik dalam ucapan, sikap maupun perbuatan.

### C. Pembatasan Masalah

Penelitian ini terbatas pada data yang diperoleh dari persepsi guru SMPN Inklusi di Kabupaten Bogor tentang *Organizational Citizenship Behavior* yang dipengaruhi oleh efikasi diri, kepuasan kerja dan komitmen guru. Data yang diolah berdasarkan instrumen kuesioner yang disebarluaskan melalui media whatsapp.

### D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh efikasi diri, kepuasan kerja dan komitmen terhadap *Organizational Citizenship Behavior* guru SMPN Inklusi di Kabupaten Bogor ?

Adapun pertanyaan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh efikasi diri ( $X_1$ ) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) guru SMPN Inklusi Kabupaten Bogor ?
2. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) guru SMPN Inklusi Kabupaten Bogor ?
3. Apakah terdapat pengaruh komitmen ( $X_3$ ) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) guru SMPN Inklusi Kabupaten Bogor ?
4. Apakah terdapat pengaruh efikasi diri ( $X_1$ ) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) melalui komitmen ( $X_3$ ) guru SMPN Inklusi

Kabupaten Bogor ?

5. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) melalui komitmen ( $X_3$ ) guru SMPN Inklusi Kabupaten Bogor ?
6. Apakah terdapat pengaruh efikasi diri ( $X_1$ ) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) melalui kepuasan kerja ( $X_2$ ) guru SMPN Inklusi Kabupaten Bogor ?

#### E. Kegunaan Penelitian

Manfaat penelitian ini bagi praktisi dan teoritis adalah sebagai berikut:

- a. Praktis, bagi guru dan manajemen Dinas Pendidikan, penelitian ini bermanfaat sebagai rujukan peningkatan *OCB* guru khususnya di SMPN inklusi.
- b. Teoritis, penelitian ini memberikan kontribusi bagi keilmuan di bidang manajemen SDM sebagai model rujukan empiris bagi penelitian selanjutnya.

#### F. State of The Art

Penelitian ini melengkapi penelitian terdahulu tentang *OCB* guru di sekolah dengan tempat lokasi penelitian yang berbeda yaitu di SMPN inklusi yang berada di Kabupaten Bogor. Kebaruan penelitian ini terletak pada pengembangan model manajemen peningkatan intensitas *OCB* guru pada sekolah inklusi, yang memposisikan efikasi diri sebagai penggerak utama *OCB* dalam konteks kompleksitas pendidikan inklusif.

Beberapa penelitian sebelumnya telah dilakukan oleh peneliti lain dari dalam maupun dari luar negeri. Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Jayawardena & Kappagoda (2020) dengan judul *The Impact of Job Satisfaction and Organization Commitment on Organizational Citizenship Behavior of Public School Teachers in Anuradhapura District, Sri Lanka* menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi guru mempengaruhi *OCB*. Hal ini relevan dengan variabel yang diteliti. Kebaruan pada penelitian ini adalah variabel yang mempengaruhi *OCB* adalah efikasi diri guru.

Kedua, Penelitian yang dilakukan oleh Manuel Soto & Omar Rojas (2019) dengan judul *Self-efficacy and job satisfaction as antecedents of citizenship behaviour in private schools* menegaskan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara efikasi diri guru dan OCB dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa kemungkinan besar, jika sebuah sekolah memiliki guru dengan tingkat efikasi diri yang tinggi, kepuasan kerja yang intrinsik, dan OCB yang baik, maka orang tua akan lebih puas dan cenderung merekomendasikan sekolah swasta tersebut kepada kerabat serta teman-temannya. Hal ini relevan dengan variabel yang diteliti. Kebaruan pada penelitian ini adalah variabel yang mempengaruhi OCB adalah komitmen organisasi..

Ketiga, Penelitian yang dilakukan oleh Aminah, Aslamiah, & Novitawati, (2023) dengan judul *The Effect of Principal Transformational Leadership, Teacher Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Teacher Organizational Citizenship Behavior at Elementary School in Martapura* menunjukkan bahwa perilaku OCB guru, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah termasuk dalam kategori tinggi. OCB memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karena komitmen organisasi. Hal ini relevan dengan variabel yang diteliti. Kebaruan pada penelitian ini adalah variabel yang mempengaruhi OCB adalah efikasi diri guru.

Keempat, Penelitian yang dilakukan oleh Makruf et al. (2021) dengan judul *Self-Efficacy, Job Satisfaction, and Organizational Citizenship Behavior (OCB) For Teachers In All State Primary Schools Of Sukoharjo: A Quantitative Analysis* menunjukkan bahwa efikasi diri dan kepuasan kerja dapat meningkatkan OCB. Hal ini relevan dengan variabel yang diteliti. Kebaruan pada penelitian ini adalah variabel yang mempengaruhi OCB adalah komitmen organisasi.

Kelima, Penelitian yang dilakukan oleh Ristinah & Effendi (2023) dengan judul *Relationship between Self-Efficacy, Organizational Climate, Work Commitment and Organizational Citizenship Behavior (OCB) of Public Junior High School Teachers in North Banjarmasin District* menunjukkan bahwa

efikasi diri, iklim organisasi dan komitmen kerja mempengaruhi *OCB*. Hal ini relevan dengan variabel yang diteliti. Kebaruan pada penelitian ini adalah variabel yang mempengaruhi *OCB* adalah kepuasan kerja guru.



*Intelligentia - Dignitas*