

HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA GURU DI SMK X

Lestari Alamsari

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA, email: lestari.170106664118@mhs.unesa.ac.id

Hermien Laksmiwati

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA, email: hermienlaksmiwati@unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada guru. *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku *extra-role* individu yang mampu mendorong dirinya untuk memajukan suatu organisasi secara menyeluruh tanpa memperhitungkan timbal balik dan bersifat sukarela dalam melakukan pekerjaan diluar persyaratan formal organisasi. Perilaku ini muncul disebabkan oleh banyak faktor salah satunya adalah komitmen organisasi. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah keseluruhan guru PNS yang mengajar di SMK "X" dengan menggunakan sampling jenuh atau total populasi guru yang berjumlah 90 orang. Pada penelitian ini menggunakan dua alat ukur yaitu skala komitmen organisasi dan skala *Organizational Citizenship Behavior*. Teknik analisis data pada penelitian ini yakni menggunakan korelasi *product moment* dengan bantuan aplikasi *SPSS 25.0 for Windows*. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada guru di SMK "X". Hubungan positif atau searah tersebut dapat diartikan bahwa, apabila komitmen organisasi pada guru di SMK "X" semakin tinggi atau meningkat, maka *organizational citizenship behavior* juga akan mengalami peningkatan. Sebaliknya, apabila *organizational citizenship behavior* guru meningkat maka komitmen organisasi mereka juga akan semakin tinggi.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior*.

Abstract

This study aims to determine the relationship between organizational commitment and Organizational Citizenship Behavior (OCB) of teachers. Organizational Citizenship Behavior is an individual extra-role behavior that is able to encourage themselves to advance an organization as a whole without considering reciprocity and is voluntary in doing work outside the formal requirements of the organization. This behavior arises due to many factors, one of which is organizational commitment. This research was conducted using quantitative methods. The population used in this study were all teachers at SMK "X" using saturated sampling or a total teacher population of 120 people. In this study, using two measurement tools, namely the scale of organizational commitment and scale of Organizational Citizenship Behavior. The data analysis technique in this study using product moment correlation with the help of the SPSS 25.0 for Windows. Based on the research that has been done, it shows that there is a positive relationship between organizational commitment and organizational citizenship behavior on teachers at SMK "X". This positive relationship can be interpreted that, if the organizational commitment of teachers at SMK "X" is higher or increasing, then organizational citizenship behavior will also increase, and vice versa the higher the organizational citizenship behavior of teachers, the higher the organizational commitment.

Keywords: *Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior.*

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi atau perusahaan yang memiliki pegawai dengan komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, pastilah menjadi harapan pada setiap organisasi atau perusahaan tersebut. Pegawai seperti itu diharapkan dapat membantu memajukan perusahaan, sehingga tujuan-tujuan yang ingin dicapai perusahaan dapat segera terwujud. Namun bukan hanya komitmen, dalam meningkatkan efektivitas sebuah organisasi juga diperlukan adanya perilaku *extra-role* dari para pegawainya. Sekolah adalah salah satu bentuk organisasi

yang bergerak dibidang pendidikan. Dalam sebuah sekolah, keseluruhan karyawan yang bekerja didalamnya juga ikut berpartisipasi dalam meningkatkan kelangsungan hidup organisasi, termasuk para guru atau sebagai tenaga pendidik. Menurut Felicia (2017), pegawai atau sumber daya manusia dalam sebuah organisasi merupakan faktor penting untuk kelangsungan hidup organisasi tersebut baik dalam meningkatkan efektifitas maupun mencapai tujuan yang lebih berkualitas.

Maka dari itu untuk memajukan sebuah organisasi sangat diperlukan adanya partisipasi dari para pegawainya.

Kinerja yang baik dari para pegawai yang bekerja pada suatu organisasi bukan hanya terkait dengan kinerja formal atau kewajiban yang telah ditentukan oleh organisasi itu sendiri. Namun hal ini juga dipengaruhi oleh adanya kinerja *extra-role* yang mana hal ini dapat diartikan sebagai suatu perilaku yang dilakukan oleh pegawai melebihi kewajiban pekerjaan yang ditentukan oleh suatu organisasi. Perilaku tersebut dapat juga dikenal dengan istilah *organizational citizenship behavior* (OCB), artinya adalah perilaku pegawai dalam sebuah organisasi yang melebihi kewajibannya, termasuk tidak mementingkan adanya *reward* karena perilaku ini merupakan dorongan dari individu itu sendiri yang menginginkan untuk memajukan efektivitas dari sebuah organisasi secara menyeluruh.

Dalam ruang lingkup sekolah, para guru menjadi sebuah tolak ukur dalam kemajuan lembaga itu sendiri, karena partisipasi tenaga pendidik sangatlah berpengaruh dalam meningkatkan efisiensi sekolah dan memperbaiki akreditasi. Bila banyak siswa yang berhasil meraih prestasi dari sekolah tersebut, maka sekolah pun dapat memiliki akreditasi yang baik. Hal ini tentu dipengaruhi oleh kinerja guru yang bertugas untuk mendidik para siswanya dalam meraih prestasi. Tidak semua guru memiliki keterampilan yang sama dalam memberikan pengajaran pada saat kegiatan belajar mengajar, dan menjalankan tugas melebihi kewajiban formal dari sekolah. Adapula guru yang memiliki kemampuan untuk berkomunikasi terbuka dengan sesama, jujur, mampu bekerjasama dengan anggota guru yang lain bahkan dengan para siswa, serta dapat mengesampingkan kepentingan pribadi demi meningkatkan keberhasilan sekolah tersebut.

Hal ini termasuk dalam perilaku OCB karena merupakan sebuah kinerja diluar tanggung jawab yang telah ditentukan oleh sekolah, misalnya dalam sekolah guru hanya ditugaskan untuk memberikan pengajaran, penugasan serta penilaian pada siswa-siswinya, namun pada guru yang memiliki perilaku OCB, mereka akan melakukan hal lebih dari yang telah ditentukan oleh sekolah tersebut bahkan melebihi jam kerja mereka. Menurut Spitzmuller (2008), *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan perilaku individu yang mampu mendorong dirinya untuk memajukan suatu organisasi secara menyeluruh tanpa memperhitungkan timbal balik atau bersifat sukarela dalam melakukan pekerjaan. Perilaku OCB pada individu dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor dalam suatu organisasi salah satunya adalah komitmen organisasi (Organ, Podsakoff & MacKenzie, 2006).

Pada dasarnya sebuah organisasi percaya bahwa untuk mencapai tujuan organisasi yang optimal haruslah meningkatkan kinerja dari sumber daya manusia didalamnya secara menyeluruh, karena kinerja pada setiap

anggota organisasi dapat mempengaruhi keseluruhan hasil kerja baik secara individual maupun kelompok. Dengan adanya perilaku OCB dari anggota organisasi, secara tidak langsung akan memberikan pengaruh positif pada organisasi tersebut, karena perilaku ini mendorong individu untuk selalu berbuat baik terhadap keseluruhan organisasi. Dalam memunculkan perilaku *organizational citizenship behavior* tentu tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhi, salah satunya adalah komitmen organisasi (Gautam, Thanswur, Rulf, Ulrich, Narottam, & Davis, 2004). Sama halnya yang dikemukakan oleh Wirawan (2013), bahwa perilaku OCB dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yakni komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional, *servant leadership*, budaya organisasi, iklim organisasi, kepuasan kerja, usia, kepribadian, keterlibatan kerja dan keadilan organisasi.

Komitmen organisasi adalah keinginan atau keyakinan yang kuat dari individu untuk menetap dalam suatu organisasi, dengan menerima nilai-nilai dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dalam kata lain komitmen organisasi merupakan refleksi dari loyalitas anggota organisasi dan perilaku dimana mereka berkeinginan untuk mengekspresikan seluruh perhatiannya kepada keberhasilan organisasi (Luthans, 2013). Menurut Mowday, Porter dan Steers (2002), komitmen memiliki arti yang lebih dari sekedar keinginan bertahan dalam suatu organisasi namun juga memberikan kontribusi aktif terhadap organisasi tersebut. Sehingga dengan adanya komitmen organisasi seorang individu dalam suatu organisasi dapat mengidentifikasi dirinya dan terikat dengan tujuan dari organisasi tersebut. Komitmen organisasi dapat mendorong individu untuk berpartisipasi aktif secara sadar tanpa paksaan dan juga mendorong munculnya perilaku *extra-role*. Hal ini membawa pengaruh positif pada organisasi tersebut karena dapat meningkatkan efektivitas organisasi melalui kontribusi yang diberikan oleh anggotanya.

Dalam lingkup sekolah tugas utama seorang guru yakni melaksanakan pembelajaran, seperti penyampaian materi, membimbing dan juga melatih peserta didik terkait materi pelajaran sama halnya yang tertulis pada UU No.74 tahun 2008 tentang guru pasal 52 ayat 1. Sehingga kegiatan lain yang dilakukan oleh guru diluar tugas pokoknya, serta dapat memberikan keuntungan bagi sekolah, disebut dengan perilaku *extra-role* atau menunjukkan adanya *organizational citizenship behavior*. Sebelum melakukan penelitian, peneliti melakukan studi pendahuluan untuk mengetahui adanya komitmen organisasi dan perilaku OCB dari para guru yang mengajar aktif di SMK "X". Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada beberapa guru tersebut didapatkan informasi bahwa perilaku OCB mereka dapat

dilihat dari kesediaan dalam melakukan pekerjaan lebih dari yang telah ditentukan dalam *job description* formal mereka. Dimana pekerjaan formal guru adalah sebagai seorang pengajar dan pendidik, tugas utama guru pada SMK "X" tersebut yakni memberikan pengajaran dan membimbing peserta didik menjadi manusia yang berwawasan, aktif dan mandiri. Namun, terdapat hal lain yang harus dilakukan oleh seorang guru misalnya bertugas menjadi sosok orangtua di sekolah bagi para siswanya, membantu menyelesaikan permasalahan kenakalan peserta didiknya dan menjadi panitia dalam kegiatan yang diselenggarakan sekolah. Pekerjaan seperti itulah yang seringkali dilakukan diluar jam kerja formal mereka, namun mereka tetap menjalankannya semaksimal mungkin. Selain itu, pada saat salah satu rekannya yang tidak dapat hadir untuk mengajar, mereka bersedia untuk menggantikan satu sama lain dan melakukan pekerjaan tersebut, yang mana hal ini bukanlah tanggung jawabnya. Ketika mereka sukarela menggantikan rekan kerja untuk mengajar, dan melakukan pekerjaan diluar tugas yang ditentukan sekolah, hal ini dapat dikatakan sebagai perilaku OCB karena mereka melakukannya tanpa berharap imbalan dan juga berdampak positif pada efisiensi sekolah itu sendiri. Perilaku OCB tersebut dapat muncul karena adanya dorongan atau faktor yang mempengaruhi salah satunya adalah komitmen organisasi.

Kemudian dalam wawancara studi pendahuluan tersebut, peneliti juga menemukan adanya komitmen organisasi pada guru yang mengajar aktif di SMK "X". Didapatkan informasi bahwa mereka memilih untuk bertahan sebagai tenaga pendidik di sekolah tersebut, karena mempertimbangkan nilai ekonomi yang didapatkan dalam sekolah tersebut, yakni merasa kebutuhannya terpenuhi setelah bekerja sebagai guru disana. Nilai ekonomi yang dimaksud tersebut seperti upah yang ditawarkan oleh sekolah atas jasa mereka mengajar di SMK "X" menjadi salah satu alasan mereka mempertahankan pekerjaan sebagai guru disana. Selain itu, mayoritas guru saat diwawancara menjelaskan perasaan senang ketika mengajar di SMK "X" karena situasi lingkungan sekolah menurut mereka terbilang cukup asri dan cenderung kondusif. Kemudian, alasan lain yang disebutkan yakni para guru SMK "X" memilih untuk menetap dengan pekerjaannya karena merasa ingin mendedikasikan dirinya untuk mengajar dan memiliki kewajiban untuk diselesaikan. Hal yang dimaksud tersebut yakni guru di SMK "X" merasa bahwa menjadi seorang pengajar bagi siswa siswinya merupakan sebuah kewajiban sehingga berkeinginan untuk mendedikasikan diri sepenuhnya pada pekerjaan mereka sebagai guru. Adanya komitmen organisasi pada guru SMK "X" terbentuk berdasarkan kepercayaan mereka terhadap sekolah karena memberikan manfaat tertentu bagi mereka

dan bukan hanya dari segi finansial saja, namun juga pengalaman.

Seperti yang diungkapkan oleh Meyer dan Allen (1997), bahwa komitmen organisasi memiliki tiga aspek utama yaitu *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*. Komitmen afektif merupakan hubungan emosional yang dimiliki oleh individu kepada organisasi tempat mereka bekerja, dimana individu tersebut akan merasa senang jika terlibat aktif dalam organisasi. Meyer dan Allen, (1997), menjelaskan komitmen afektif merupakan kondisi adanya perasaan memiliki dalam individu terhadap organisasi, serta kemauan untuk menetap dalam pekerjaannya demi mencapai tujuan organisasi. Kemudian aspek selanjutnya yakni komitmen berkelanjutan yang mana artinya adalah komitmen yang didasari oleh kesadaran individu terkait dampak yang akan mereka dapatkan bila meninggalkan organisasi. Dengan kata lain, komitmen berkelanjutan adalah kondisi dimana individu memiliki keinginan untuk menetap dalam organisasi karena mempertimbangkan resiko ketika meninggalkan, serta nilai ekonomi dari organisasi tersebut. Aspek berikutnya yaitu, komitmen normatif yang merupakan keinginan suatu individu untuk menetap pada organisasi karena memiliki sebuah tuntutan atau kewajiban yang memang harus dilakukan. Individu yang memiliki komitmen normatif, secara sadar akan memilih untuk bertahan dalam pekerjaannya berdasarkan pertimbangan moral, kewajiban dan hutang budi pada organisasi.

Mowday, Porter dan Steers (2002), menjelaskan bahwa individu yang memiliki komitmen organisasi akan memperlihatkan karakteristik sebagai berikut, menerima tujuan dan nilai-nilai yang ditetapkan oleh organisasi, memiliki usaha untuk mencapai keberhasilan organisasi, dan keinginan kuat untuk menetap dalam organisasi. Komitmen organisasi memiliki arti yang lebih dari sekedar menjadi anggota organisasi karena meliputi sikap penerimaan terhadap organisasi, kesetiaan dan juga kesediaan untuk meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan organisasi. Sehingga komitmen organisasi dinilai dapat memberikan pengaruh penting karena dapat mendorong motivasi tinggi pada individu untuk memberikan kontribusinya dalam keberhasilan organisasi.

Dalam membangun komitmen organisasi pada anggota tentu dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah lama bekerja, kepercayaan pada organisasi, rasa percaya diri, kredibilitas, dan pertanggungjawaban. Lama bekerja dapat meningkatkan komitmen organisasi pada individu karena merupakan waktu yang dijalani seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga berkaitan dengan pengalaman yang dimiliki dan secara tidak langsung meningkatkan komitmen organisasi pada seorang individu. Kemudian

kepercayaan pada organisasi mempengaruhi individu menjadi lebih dekat dan merasa menjadi bagian dari organisasi tersebut, maka hal ini tentu dapat meningkatkan komitmen organisasi. Selanjutnya adalah rasa percaya diri, dimana hal ini merupakan faktor personal pada masing-masing individu yang dapat meningkatkan komitmen organisasi, dengan adanya rasa percaya diri seorang individu dapat lebih memahami kemampuan mereka dalam melakukan pekerjaan. Kemudian kredibilitas pada organisasi yang stabil tentu memberikan dampak kepada komitmen organisasi para anggotanya. Selanjutnya adalah pertanggungjawaban, dimana organisasi memberikan penilaian terkait kinerja yang dilakukan oleh anggotanya seperti *reward* sesuai jabatan atau tingkat kesulitan pekerjaannya.

Komitmen organisasi menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi munculnya perilaku *organizational citizenship behavior*. Organ, Podsakoff & MacKenzie (2006), mendefinisikan *organizational citizenship behavior* sebagai sebuah perilaku individu yang ditunjukkan melalui inisiatif diri sendiri dalam mensukseskan organisasi tempat mereka bekerja. Dalam kata lain *organizational citizenship behavior* merupakan pilihan pribadi dari anggota organisasi, dimana mereka melakukan pekerjaan *extra-role* diluar yang telah ditetapkan oleh organisasi dengan tujuan meningkatkan efisiensi organisasi. Perilaku ini bersifat sukarela karena tidak teruraikan pada *job description* dalam suatu pekerjaan. Seorang individu yang memiliki perilaku ini, secara tidak langsung dapat memberikan dampak positif pada organisasi. Perilaku *organizational citizenship behavior* tidak dapat dikaitkan dengan reward atau pemberian insentif tertentu karena perilaku ini implisit dalam sistem pekerjaan. Organisasi dapat sukses karena kinerja dari para anggotanya, dimana kinerja yang melebihi persyaratan formal menjadi harapan setiap organisasi. Adanya perilaku ini dapat mendorong anggota organisasi untuk saling membantu sesama rekan kerjanya, maupun memberikan kontribusi sepenuhnya pada organisasi.

Organ, Podsakoff dan MacKenzie (2006), membagi *organizational citizenship behavior* dalam lima dimensi yaitu *altruism*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue*. Altruism adalah suatu perilaku individu yang ditunjukkan dalam hal membantu sesama anggota organisasi tanpa adanya paksaan pada saat melakukan pekerjaan. Perilaku ini ditujukan untuk membantu meringankan beban orang lain secara sukarela dalam organisasi. Kemudian *conscientiousness* merupakan perilaku yang ditunjukkan dari kinerja anggota organisasi ketika mereka mematuhi peraturan dan standar yang ditentukan organisasi. Seperti datang bekerja tepat waktu atau bahkan datang lebih awal. Selanjutnya adalah

sportsmanship, perilaku ini ditunjukkan ketika individu dapat menoleransi situasi tidak menyenangkan dalam pekerjaannya dan pantang mengeluh. Seperti berpikiran positif dan bersedia mengorbankan kepentingan dirinya untuk kelangsungan organisasi. Kemudian *courtesy*, dimana individu secara sukarela memberikan informasi dan juga solusi kepada rekan kerja untuk menghindari timbulnya masalah. Misalkan membantu memberikan penjelasan terkait peralatan dalam bekerja meskipun hal ini bukanlah kewajiban. Selanjutnya yakni *civic virtue*, perilaku ini ditunjukkan pada individu ketika mereka melibatkan diri secara keseluruhan dalam organisasi seperti kegiatan yang diadakan oleh organisasi, dan juga kepedulian terhadap kelangsungan organisasi. Misalnya merasa memiliki tanggungjawab dalam mengatasi permasalahan organisasi, serta aktif mengikuti kegiatan seperti rapat dan pertemuan dalam organisasi.

Anggota organisasi yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi tempat mereka bekerja, akan bersedia melakukan apapun demi memajukan organisasi tersebut secara sukarela dan senang hati, karena memiliki keyakinan dan kepercayaan pada organisasi tempat mereka bekerja (Luthans, 2013).

Seperti halnya penelitian yang dilakukan oleh Bakhshi, Sharma dan Kumar (2011), dengan judul *Organizational Commitment as predictor of Organizational Citizenship Behavior*, Kemudian penelitian dengan variabel serupa dilakukan oleh Ukkas dan Latif (2017), dengan judul Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*, serta variabel Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

Berdasarkan beberapa penelitian relevan yang ditemukan oleh peneliti dan melihat fenomena yang ditemukan oleh peneliti dilapangan berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa guru yang mengajar di SMK "X", bahwa *organizational citizenship behavior* yang ditemukan dalam perilakunya, sesuai dengan ciri-ciri yang disampaikan oleh Organ, Podsakoff dan MacKenzie (2006). Sedangkan komitmen organisasi yang ditunjukkan sesuai dengan karakteristik yang dikemukakan oleh Meyer dan Allen (1997). Sehingga peneliti memfokuskan penelitiannya pada hubungan komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada guru yang mengajar di SMK "X". Kerangka konseptual pada penelitian ini berdasarkan pada perilaku individu dalam organisasi yang akan memberikan pengaruh pada kelangsungan hidup organisasi. Ketika individu dengan komitmen organisasi yang tinggi terhadap organisasi tempat mereka bekerja, maka dapat mendorong

munculnya perilaku *organizational citizenship behavior*, dimana secara tidak langsung produktifitas kerja juga akan meningkat. Dalam hal ini penelitian dilakukan untuk menjawab hipotesis adanya hubungan antara komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada guru di SMK "X".

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, yang mana merupakan suatu metode dimana data penelitian yang digunakan berupa angka (Jannah, 2018). Angkat tersebut nantinya akan dianalisis dengan menggunakan perhitungan statistik, sehingga peneliti dapat menemukan jawaban dari hipotesis penelitian yang telah dirumuskan. Penelitian ini menekankan data-data numerikal atau angka-angka pada penelitiannya yang akan diolah dengan metode statistika. Penelitian kuantitatif ini dilakukan dengan pengujian hipotesis dan menyandarkan kesimpulan hasilnya pada signifikan perbedaan hubungan atau pengaruh antar variabel. Peneliti menggunakan pendekatan korelasional untuk mengetahui hubungan antara variabel komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada guru di SMK "X".

Populasi merupakan sebagian dari generalisasi pada hasil penelitian yang dilakukan. Menurut Jannah (2018), generalisasi yakni diberlakukan pada sekelompok individu yang memiliki karakteristik serupa dengan yang telah ditetapkan oleh peneliti. Dalam hal ini peneliti menggunakan total populasi sebagai subjek atau disebut dengan penelitian populasi. Populasi dalam penelitian ini merupakan keseluruhan guru aktif yang mengajar pada SMK "X" atau yang telah menjadi PNS dengan jumlah total 90 guru. Menurut Setyawan (2017), menjelaskan bahwa sampling jenuh atau total populasi merupakan teknik pengambilan sampel dimana melibatkan keseluruhan total dari populasi penelitian. Peneliti menggunakan ketentuan sampel yakni 30 guru sebagai uji coba (*tryout*) dan 60 guru sebagai sampel penelitian.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan dua alat ukur yakni skala komitmen organisasi dan skala *organizational citizenship behavior*. Kemudian metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan bantuan aplikasi *google form* untuk pengambilan data terkait variabel komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior*. Sugiyono (2017), menjelaskan bahwa kusioner adalah cara mengumpulkan data yang mana dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan dan memiliki jawaban yang harus dipilih oleh masing-masing responden, dimana setiap pertanyaan tersebut akan berkaitan dengan variabel penelitian. Instrumen yang

digunakan dalam penelitian ini yaitu skala *likert* dengan 4 pilihan jawaban yang berkisar paling positif hingga paling negatif. Pengukuran variabel yang menggunakan skala *likert* akan dijabarkan menjadi beberapa indikator dari aspek/ dimensi pada masing-masing variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan acuan untuk menyusun aitem-aitem instrumen pada kuesioner yang dapat berupa pertanyaan maupun pernyataan (Sugiyono, 2017).

Sebelum penelitian dilakukan, peneliti melakukan uji coba atau *tryout* untuk mengetahui validitas dan reliabilitas aitem yang digunakan. Kriteria aitem yang dapat dikatakan valid yakni apabila indeks validitasnya $\geq 0,3$ dan apabila nilai indeks validitas $< 0,3$ maka aitem tersebut dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2013). Berdasarkan uji validitas yang telah dilakukan jumlah aitem valid pada penelitian ini yakni sebanyak 36 untuk skala komitmen organisasi dan berjumlah 40 aitem untuk skala *organizational citizenship behavior*. Pada skala komitmen organisasi diketahui *corrected aitem-total* dengan nilai antara 0,383 hingga 0,924. Kemudian pada skala *organizational citizenship behavior* uji validitas menunjukkan *corrected aitem-total* yang bernilai antara 0,315 sampai dengan 0,943.

Uji reliabilitas yang digunakan pada penelitian ini yakni menggunakan *Alpha Cornbach* dengan bantuan *Software SPSS 25.0 for windows*. Reliabilitas pada penelitian berguna untuk menunjukkan bahwa instrumen atau skala penelitian yang digunakan dapat digunakan secara konstan dan berkala sebagai alat pengumpulan data pada penelitian kuantitatif (Arikunto, 2006). Terdapat kriteria yang harus diperhatikan untuk mengetahui bahwa instrumen penelitian yang digunakan dapat dikatakan reliabel yakni apabila nilai *alpha cronbach* $> 0,60$. Sehingga apabila nilai *Alpha Cronbach* $< 0,60$ maka aitem-aitem dalam instrumen penelitian yang digunakan tidak reliabel. Hasil dari uji reliabilitas untuk skala komitmen organisasi pada penelitian ini diketahui sebesar 0,975 dan pada skala *organizational citizenship behavior* yakni sebesar 0,977.

Pada penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti adalah uji normalitas, uji linearitas dan uji hipotesis dimana perhitungannya dibantu dengan *software SPSS 25.00 for windows*. Uji normalitas pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Peneliti menggunakan uji normalitas dengan analisis *Kolmogorov-Smirnov Test*. Kemudian, pada analisis tersebut terdapat syarat sebagai penentu data agar dapat dinyatakan berdistribusi normal, yakni apabila nilai signifikan atau probabilitasnya lebih dari 0,5 atau $p > 0,05$ (Sugiyono, 2013). Uji linearitas pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan linear antara variabel X dan variabel Y. Menurut Santoso (2014), data pada penelitian ini dapat dinyatakan linear

apabila memiliki nilai signifikansi $> 0,05$. Kemudian, peneliti menggunakan teknik korelasi *Product moment* dari *Carl Pearson* untuk uji hipotesis pada penelitian ini. Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel X yakni komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel Y.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada 60 guru yang mengajar di SMK "X", peneliti memperoleh data hasil pengolahan dengan *descriptive statistics* menggunakan bantuan *software SPSS 25.0 for windows*, sebagai berikut:

Tabel 1. Descriptive statistics

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Komitmen Organisasi	60	84	144	118.85	18.909
OCB	60	84	160	134.43	21.103
Valid N (listwise)	60				

Berdasarkan tabel hasil *descriptive statistics* tersebut, maka diketahui skor tertinggi pada skala komitmen organisasi sebesar 144 dan skor terendah sebesar 84. Kemudian berdasarkan perhitungan statistic deskriptif tersebut didapatkan nilai *mean* yakni 118,85 dan standar deviasi sebesar 18,909. Kemudian, pada tabel perhitungan tersebut juga ditunjukkan bahwa skor tertinggi pada skala OCB sebesar 160 dan skor terendah sebesar 84. Selain itu terdapat nilai *mean* sebesar 134,43 dan standar deviasi senilai 21,103. Hasil standar deviasi pada penelitian ini didapatkan bahwa nilai data dari variabel komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* yang normal dan tidak menimbulkan bias.

A. Analisis Data

1. Hasil Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah proses pengujian yang dilakukan peneliti untuk mengetahui apakah data yang diteliti tersebut berdistribusi normal atau tidak. Data penelitian dapat dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi > 0.05 , sedangkan apabila nilai signifikansinya < 0.05 maka data tersebut tidak dapat dikatakan berdistribusi normal. Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* yang

mana proses perhitungannya dibantu dengan *software SPSS 25.0 for windows*.

Tabel 2. Kategori Signifikansi Normalitas Data

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig > 0.05	Berdistribusi Normal
Sig < 0.05	Tidak Berdistribusi Normal

Hasil uji normalitas variabel komitmen organisasi dan variabel *organizational citizenship behavior* diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	13.99429215
Most Extreme Difference	Absolute	.103
	Positive	.103
	Negative	-.055
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.184

Berdasarkan tabel uji normalitas dengan *kolmogorov-smirnov* diatas diperoleh hasil bahwa nilai signifikansi dari unstandardized residual sebesar 0.184, maka data tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal karena menunjukkan bahwa $0.184 > 0.05$. Maka dari itu, data pada variabel komitmen organisasi dan variabel *organizational citizenship behavior* dalam penelitian ini dapat dinyatakan berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linearitas dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi (hubungan) yang linear dari variabel yang diteliti. Terdapat dua cara untuk mengetahui hasil dari uji linearitas, yaitu berdasarkan nilai *linearity* dan *deviation form linearity* (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini uji linearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel komitmen organisasi dan variabel *organizational citizenship behavior*.

Uji linearitas yang mana dilihat berdasarkan nilai *linearity*, memiliki ketentuan

tersendiri untuk mengetahui bahwa data tersebut linear, yakni apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau $p < 0,05$. Kemudian, apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 atau $p > 0$ maka data tersebut tidak linear. Ketentuan tersebut dapat dilihat berdasarkan tabel berikut:

Tabel 4. Pedoman Distribusi Linier Data Berdasarkan Linierity

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig < 0.05	Data Linier
Sig > 0.05	Data Tidak Linier

Berikut merupakan hasil dari uji linearitas terhadap variabel komitmen organisasi dan variabel *organizational citizenship behavior* dengan menggunakan *Test for Linearity* yang mana proses perhitungannya dibantu menggunakan *software SPSS 25.0 for windows*:

Tabel 5. Hasil Uji Linieritas Berdasarkan Linierity

	Sig	Keterangan
Komitmen Organisasi* OCB	.000	Data Linier

Pada tabel diatas telah diketahui bahwa nilai signifikansi variabel komitmen organisasi dan variabel *organizational citizenship behavior* yakni sebesar 0,000. Nilai tersebut menunjukkan bahwa signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau $p < 0,05$. Maka dapat dinyatakan data dalam penelitian ini memiliki hubungan yang linear.

Selanjutnya untuk ketentuan dari uji linearitas berdasarkan nilai signifikansi *deviation from linearity* yakni sebagai berikut, apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka data yang digunakan pada penelitian dapat dikatakan linear. Namun apabila nilai signifikansi menunjukkan $< 0,05$ maka data tidak dapat dikatakan memiliki hubungan yang linear.

Tabel 6. Pedoman Linearitas Data Berdasarkan Deviation from Linearity

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig>0.05	Data Linier
Sig<0.05	Data Tidak Linier

Hasil uji linearitas berdasarkan *Deviation from linearity* variabel optimisme dan variabel *subjective well-being* yang telah dilakukan peneliti dalam penelitian ini menggunakan bantuan *software SPSS 25.0 for windows* diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Uji Linearitas Berdasarkan Deviation from Linearity

	Sig	Keterangan
Komitmen Organisasi * OCB	.869	Data Linier

Dalam uji linieritas ini data penelitian dapat dikatakan linier jika nilai signifikansi $> 0,05$, sedangkan apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka data tersebut tidak linier. Berdasarkan tabel hasil uji linieritas tersebut diperoleh bahwa nilai signifikansi variabel komitmen organisasi dan OCB sebesar 0.869, maka data tersebut dapat dikatakan linier karena nilai signifikansi menunjukkan $0.876 > 0,05$.

2. Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada guru di SMK "X". Dalam menganalisis adanya korelasi tersebut maka peneliti menggunakan digunakan teknik korelasi *Pearson product Moment* dengan menggunakan *software SPSS 25.0 for windows*. Penelitian ini memiliki hipotesis yakni hubungan antara komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior*. Peneliti akan menjawab hipotesis berdasarkan ketentuan sesuai kriteria koefisien korelasi pada tabel berikut ini:

Tabel 8. Ketentuan Koefisien korelasi

Interval	Tingkat Hubungan
0.00-0.199	Sangat Rendah
0.20-0.399	Rendah
0.40-0.599	Cukup Kuat
0.60-0.799	Kuat
0.80-1.00	Sangat Kuat

Dasar pengambilan keputusan dalam uji hipotesis ini yakni apabila nilai p lebih dari 0,05 atau $p > 0,05$ maka hubungan antar variabel dalam

penelitian dapat dikatakan signifikan. Namun, apabila nilai p kurang dari 0,05 maka variabel tersebut tidak memiliki hubungan yang signifikan.

Tabel 9. Ketentuan Uji Hipotesis

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig < 0.05	Hubungan Signifikan
Sig > 0.05	Hubungan Tidak Signifikan

Data yang dihasilkan pada penelitian ini diperoleh dari 60 guru yang mengajar di SMK "X". Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment* telah memperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Korelasi *Product Moment*

		Correlations	
		Komitmen Organisasi	OCB
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	1	.748**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
	Pearson Correlation	.748**	1
OCB	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

Berdasarkan tabel tersebut didapatkan bahwa nilai signifikan pada variabel komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* yakni sebesar 0,000 yang mana nilai ini menunjukkan kurang dari 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa hasil korelasi tersebut menunjukkan hubungan yang signifikan antara variabel komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior*.

Hasil pada tabel korelasi juga menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,748 ($r=0,748$) sehingga hal ini menunjukkan bahwa nilai tersebut memiliki hubungan kuat, sesuai dengan ketentuan yang ada pada tabel 8. Kemudian, pada nilai tersebut tidak memiliki tanda negatif yang mana artinya menunjukkan bahwa koefisien korelasi kedua variabel mengarah pada hubungan yang positif atau searah. Hal yang dimaksudkan tersebut yakni

apabila komitmen organisasi semakin tinggi atau meningkat maka *organizational citizenship behavior* juga akan mengalami peningkatan. Hubungan ini juga berlaku sebaliknya, apabila *organizational citizenship behavior* meningkat maka komitmen organisasi juga akan semakin tinggi.

PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Hasil yang diperoleh dari analisis data digunakan peneliti untuk menjawab hipotesis yang sebelumnya telah dirumuskan. Berdasarkan hasil perhitungan dari uji analisis korelasi *pearson product moment* yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 yang mana menunjukkan $p < 0,05$. Hal ini memiliki arti bahwa terdapat hubungan yang signifikan pada variabel komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior*, karena nilai signifikansi kurang dari 0,05. Uji korelasi yang telah dilakukan menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,748 ($r=0,748$), berdasarkan kriteria pada tabel besaran interval koefisien yang ada, hal ini menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel berada pada kategori hubungan yang kuat.

Koefisien korelasi data pada penelitian ini berdasarkan uji analisis menunjukkan nilai positif, sehingga dapat diartikan bahwa hubungan antara variabel komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* berbanding lurus atau searah. Hal ini yang dimaksudkan adalah jika komitmen organisasi semakin tinggi atau meningkat maka *organizational citizenship behavior* juga akan mengalami peningkatan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) guru pada SMK "X" akan terus meningkat ketika komitmen organisasi para guru tersebut juga mengalami peningkatan, yang meliputi keterikatan secara emosional tinggi antara guru terhadap sekolah, perasaan bangga menjadi bagian dari sekolah dan merasa memiliki kewajiban moral untuk tetap setia pada pekerjaan di sekolah tersebut. Begitupun sebaliknya, apabila tidak ada komitmen organisasi yang terbentuk dalam diri para guru tersebut, maka *organizational citizenship behavior* akan mengalami penurunan. Hal tersebut dapat pula disebabkan oleh perasaan tidak senang dalam diri ketika menyelesaikan pekerjaan, ketika guru tidak diberi kesempatan untuk menyampaikan pendapat atau aspirasi oleh pihak sekolah, kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaan, tidak memiliki keterikatan emosional pada sekolah, tidak merasa sebagai bagian dari sekolah, dan beranggapan tidak memiliki kewajiban moral untuk tetap setia pada pekerjaan di sekolah tersebut.

Menurut Organ, Podsakoff dan Mackenzie (2006), *organizational citizenship behavior* dapat didefinisikan sebagai sebuah perilaku individu yang ditunjukkan melalui inisiatif diri sendiri dalam mensukseskan organisasi tempat mereka bekerja, dimana mereka melakukan pekerjaan extra-role diluar yang telah ditetapkan oleh organisasi dengan tujuan meningkatkan efisiensi organisasi. Greenberg dan Baron (2003), menjelaskan bahwa OCB merupakan tindakan oleh anggota organisasi yang dapat meningkatkan efisiensi organisasi, karena perilaku ini dilakukan melebihi ketentuan pekerjaan dalam organisasi tersebut. Dalam penelitian ini perilaku OCB yang dimiliki oleh guru SMK "X" secara tidak langsung membawa pengaruh positif pada organisasi karena dapat meningkatkan produktivitas sesama guru yang mengajar, mempertahankan dan menstabilkan kinerja di sekolah. Hal ini dapat terjadi karena dengan adanya OCB, guru di SMK "X" menjadi lebih produktif tidak hanya bekerja sebatas dengan ketentuan yang ditetapkan oleh sekolah, namun juga lebih dari itu, seperti bersedia membantu sesama rekan guru diluar jam kerja mereka. Kemudian memberikan bimbingan ekstra kepada siswa-siswinya agar prestasi mereka meningkat, yang mana secara tidak langsung akreditasi sekolah pun juga akan semakin baik.

Nursyamsi (2013), berpendapat bahwa apabila sebuah organisasi menunjukkan dampak dan manfaat yang baik kepada anggota organisasinya, maka pengaruhnya akan terlihat pada anggota organisasi itu sendiri yang mana mereka akan memiliki kesetiaan pada organisasi tempat mereka bekerja. Sama halnya apabila anggota organisasi menunjukkan perilaku dan sikap baik terhadap organisasi karena adanya OCB, maka organisasi tersebut secara tidak langsung akan memberikan dampak positif juga terhadap anggotanya. Robbins dan Judge (2017), mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keadaan dimana individu dalam suatu organisasi memihak dan memiliki keinginan untuk mempertahankan posisinya sebagai bagian dari organisasi tersebut. Sehingga dengan adanya komitmen, dapat mendorong munculnya *organizational citizenship behavior* dari seorang individu yang dapat meningkatkan produktivitas serta kinerja pada organisasi. Individu yang memiliki komitmen organisasional tinggi akan senantiasa berkeinginan untuk menjadi lebih baik sehingga terdorong untuk mengembangkan diri demi kelangsungan organisasi. Sama halnya dengan pendapat yang disampaikan oleh Devece, Marques dan Alguacil (2015), adanya komitmen seorang anggota organisasi akan termotivasi untuk menunjukkan perilaku terbaik mereka di dalam suatu organisasi.

Pada dasarnya komitmen organisasi dapat meningkat karena adanya faktor yang mempengaruhi, seperti yang terjadi pada subjek penelitian ini yakni guru di SMK "X".

Guru di SMK "X" memaparkan alasan pada saat peneliti melakukan studi pendahuluan, dimana mereka memiliki kepercayaan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Sehingga hal ini mendorong mereka untuk semakin mendedikasikan diri sepenuhnya dan meningkatkan tanggung jawab sebagai guru di SMK "X". Rasa kepercayaan pada organisasi yang dimaksudkan yakni terbentuk dari kondisi yang terjadi dalam ruang lingkup sekolah itu sendiri, salah satunya adalah kredibilitas yang baik dan stabil. Secara tidak langsung hal ini akan membentuk komitmen organisasi para guru SMK "X" yang semakin meningkat dan dapat memunculkan perilaku *extra role*.

Komitmen organisasi menurut Colquitt (2011), merupakan sebuah keinginan anggota organisasi untuk menetap menjadi bagian dari organisasi tempat mereka bekerja. Komitmen ini dapat dikaitkan dengan loyalitas karena menunjukkan sebuah keadaan dimana seorang anggota organisasi bukan sekedar ingin tetap menjadi bagian organisasi, namun juga berkontribusi aktif didalamnya. Adanya komitmen anggota organisasi yang tinggi akan membawa pengaruh besar terhadap kinerja mereka dalam organisasi sehingga dapat memunculkan OCB. Pada guru SMK "X" komitmen organisasi ditunjukkan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dengan adanya komitmen yang dimiliki oleh guru SMK "X" dapat memunculkan perilaku OCB dimana mereka melakukan pekerjaan secara sukarela melebihi ketentuan formal di sekolah tersebut.

Sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa komitmen organisasi secara signifikan memberikan pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Menurut Spitzmuller (2008), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku individu yang dapat mendorong dirinya untuk memajukan suatu organisasi secara menyeluruh tanpa mengharapkan timbal balik atau bersifat sukarela dalam melakukan pekerjaan. Perilaku OCB yang terdapat pada guru di SMK "X" tersebut, dapat diketahui berdasarkan aspek-aspek OCB yang dikemukakan oleh Organ, Podsakoff dan MacKenzie (2006), yakni *altruism*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue*. Pada aspek *altruism* ini menunjukkan perilaku guru dalam membantu sesama ketika melakukan pekerjaan di sekolah tanpa adanya paksaan. Perilaku ini juga ditujukan untuk membantu meringankan beban orang lain secara sukarela, seperti menggantikan guru yang tidak dapat hadir mengajar. Kemudian *conscientiousness* dimana perilaku ini ditunjukkan melalui kinerja guru yang selalu mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh sekolah, seperti datang tepat waktu sesuai jadwal mengajar. Selanjutnya *sportsmanship*, perilaku ini ditunjukkan ketika guru SMK "X" dapat menoleransi situasi sulit dalam pekerjaan

mereka, seperti pantang mengeluh. Kemudian aspek *courtesy*, dimana perilaku ini ditunjukkan ketika guru secara sukarela saling memberikan informasi serta solusi kepada sesama untuk menghindari timbulnya masalah, seperti membantu mengajarkan sesama guru di sekolah yang tidak dapat menggunakan media pembelajaran elektronik tanpa paksaan. Aspek berikutnya adalah *civic virtue*, perilaku ini ditunjukkan ketika para guru memiliki kepedulian terhadap kelangsungan sekolah dan berkemauan untuk melibatkan diri secara menyeluruh, seperti rutin mengikuti kegiatan rapat dan menjadi anggota panitia ketika sekolah mengadakan kegiatan.

Munculnya perilaku OCB pada guru SMK “X” tersebut dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor salah satunya adalah komitmen organisasi. Seperti halnya yang dikemukakan oleh Wirawan (2013), bahwa perilaku OCB dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yakni komitmen organisasional, kepemimpinan transformasional, *servant leadership*, budaya organisasi, iklim organisasi, kepuasan kerja, usia, kepribadian, keterlibatan kerja dan keadilan organisasi. Menurut Shafazawana et al. (2016), memaparkan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, karena seorang pekerja atau anggota organisasi akan cenderung memunculkan perilaku *extra role* ketika mereka memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi tempat mereka bekerja. Komitmen organisasi adalah keinginan atau keyakinan yang kuat dari individu untuk menetap dalam suatu organisasi, dengan menerima nilai-nilai dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dalam kata lain komitmen organisasi merupakan refleksi dari loyalitas anggota organisasi dan perilaku dimana mereka berkeinginan untuk mengekspresikan seluruh perhatiannya kepada keberhasilan organisasi (Luthans, 2013).

Berdasarkan hasil penelitian ini, guru di SMK “X” menunjukkan adanya komitmen organisasi sesuai dengan indikator dari aspek-aspek komitmen organisasi. Meyer dan Allen (1997), memaparkan bahwa komitmen organisasi memiliki tiga aspek utama yaitu *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*. Beberapa indikator yang ditunjukkan oleh guru di SMK “X” berdasarkan aspek komitmen organisasi tersebut yaitu komitmen afektif diketahui bahwa guru di SMK “X” cenderung berkeinginan untuk menetap pada pekerjaannya karena merasa memiliki ikatan secara emosional dengan sekolah tempat mereka mengajar. Komitmen afektif muncul dipengaruhi oleh faktor dalam diri individu masing-masing. Berbeda dengan komitmen berkelanjutan yang mana dapat dipengaruhi oleh kondisi suatu organisasi atau faktor luar individu seperti, kenyamanan maupun manfaat yang diperoleh dari

organisasi. Dalam hal ini komitmen berkelanjutan yang ditemukan pada guru di SMK “X” berkaitan dengan kesadaran mereka apabila meninggalkan tempat mereka bekerja akan menimbulkan dampak negatif atau bahkan kerugian. Sehingga kondisi ini mendorong adanya keinginan untuk tidak meninggalkan dan tetap mempertahankan pekerjaan yang mereka miliki. Kemudian pada aspek komitmen normatif ditunjukkan oleh guru SMK “X” dimana mereka berkeinginan untuk bertahan pada pekerjaan di sekolah tersebut karena merasa memiliki sebuah kewajiban yang memang harus menjadi tanggung jawabnya. Sehingga dengan adanya komitmen tersebut menyebabkan guru SMK “X” berkeinginan mendedikasikan diri sepenuhnya untuk mengajar.

Individu yang memiliki komitmen organisasi menurut Steers (2002), akan memperlihatkan beberapa karakteristik yaitu menerima tujuan dan nilai-nilai yang telah ditetapkan oleh organisasi, memiliki usaha untuk mencapai keberhasilan organisasi, dan keinginan kuat untuk menetap dalam organisasi. Komitmen organisasi juga dinilai memiliki arti yang lebih dari sekedar menjadi anggota organisasi karena hal ini meliputi sikap penerimaan terhadap organisasi, kesetiaan dan juga kesediaan untuk berkontribusi sepenuhnya dalam mencapai tujuan organisasi. Sehingga komitmen organisasi dinilai dapat memberikan pengaruh penting karena dapat mendorong motivasi tinggi pada individu untuk memberikan kontribusinya dalam keberhasilan organisasi.

Seperti halnya pendapat tersebut, secara keseluruhan komitmen organisasi pada guru SMK “X” yakni sebagai berikut, merasa memiliki tanggung jawab dan kewajiban pada sekolah, memiliki ikatan emosional, menerima tujuan dan nilai-nilai yang ditetapkan oleh sekolah, memiliki usaha dan kemauan untuk mencapai keberhasilan sekolah, dan keinginan kuat untuk menetap pada pekerjaan di sekolah tersebut. Sesuai dengan hasil penelitian bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan positif yang signifikan dengan *organizational citizenship behavior*. Sehingga apabila komitmen organisasi yang dimiliki oleh guru mengalami peningkatan seperti ikatan emosional, dan keinginan untuk menetap pada pekerjaan mereka, maka perilaku OCB yang dimiliki juga semakin meningkat. Maka hal ini juga akan berdampak pada efektifitas sekolah karena kinerja para guru yang meningkat, serta dapat menciptakan lingkungan sekolah lebih nyaman dan kondusif.

Hasil uji hipotesis penelitian ini, sejalan dengan penelitian relevan yang telah dilakukan oleh Duarte (2015), dengan judul *Organizational and professional commitments: the influence in nurses' organizational citizenship behavior*. Pada penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa hipotesis terjawab, yakni

komitmen organisasi memiliki hubungan positif dengan *organizational citizenship behavior*. Penelitian relevan selanjutnya yakni dilakukan oleh Kurniawan (2015), yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* PT X Bandung. Penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior*. Penelitian yang menggunakan variabel relevan dengan penelitian ini juga dilakukan oleh Rahayu (2017), dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *organizational citizenship behavior* dan Kinerja Karyawan. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan adanya pengaruh positif variabel komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* dan kinerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Saraswati dan Hakim (2019), berjudul Hubungan Komitmen Organisasi Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Malang, diketahui dari hasil penelitian tersebut bahwa komitmen organisasi berhubungan positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Berdasarkan penjabaran penelitian terdahulu dengan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat dikatakan bahwa hasil uji hipotesis menunjukkan adanya hubungan yang signifikan dan bersifat positif atau searah antara variabel komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada guru di SMK "X".

PENUTUP

Simpulan

Pada penelitian yang telah dilakukan, subjek dalam hal ini adalah keseluruhan guru yang mengajar pada SMK "X" dengan jumlah 90 orang. Diketahui bahwa guru pada SMK "X" memiliki *organization citizenship behavior* yang tinggi, kondisi ini dapat ditunjukkan dari kesediaan mereka ketika memberikan kontribusi pada sekolah melebihi tuntutan pekerjaan formal mereka di sekolah tersebut. Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis yang telah dilakukan pada guru di SMK "X" dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan bersifat positif atau searah antara variabel komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior*. Hal ini ditunjukkan pada hasil penelitian dengan uji korelasi *pearson product moment* yang mana diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 hal ini menunjukkan $p < 0,05$. Dapat diartikan bahwa berdasarkan hasil pengolahan data terdapat adanya hubungan yang signifikan pada variabel komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior*, karena nilai signifikansi kurang dari 0,05. Uji korelasi yang telah dilakukan menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,748 ($r = 0,748$), berdasarkan kriteria pada

tabel besaran interval koefisien yang ada, hal ini menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel berada pada kategori hubungan yang kuat.

Sehingga dapat diketahui bahwa komitmen organisasi pada guru SMK "X" mendorong mereka untuk memunculkan perilaku *extra-role* yakni *organizational citizenship behavior*, yang mana hal ini secara tidak langsung juga akan membawa pengaruh positif pada sekolah karena dapat meningkatkan kinerja dari guru tersebut. Sehingga dapat dikatakan bahwa terciptanya *organizational citizenship behavior* pada guru SMK "X" dipengaruhi oleh komitmen dari dalam diri masing-masing individu pada sekolah tempat mereka bekerja. Dengan adanya *organizational citizenship behavior* tersebut dapat memberikan dampak positif pada SMK "X" karena dapat menghasilkan keuntungan, dimana kinerja para gurunya mengalami peningkatan yang dapat mempengaruhi efisiensi sekolah melalui kontribusinya yang menyeluruh.

Saran

Pada penelitian ini memiliki keterbatasan salah satunya pada proses pengambilan data, dimana saat dilakukan penelitian kondisi sedang masa pandemi. Sehingga peneliti tidak dapat melakukan pengamatan secara langsung seperti observasi yang memungkinkan terjadinya bias saat pengambilan data. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan variabel serupa dalam kondisi yang berbeda secara lebih detail dan parsial terkait komitmen organisasi pada subjek yang lebih beragam, serta tetap mempertimbangkan kelebihan dan kekurangan dari penelitian ini. Selain itu, bagi organisasi tempat dilakukan penelitian yakni SMK "X", diharapkan hasil pada penelitian ini dijadikan strategi bagi sekolah untuk menjaga komitmen organisasi dan meningkatkan *organizational citizenship behavior* para anggotanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2006). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bumi Aksara.
- Bakhshi, A., Sharma, A. D., & Kumar, K. (2011). Organizational Commitment as predictor of Organizational Citizenship Behavior. *European Journal of Business and Management*, 03(04), 78–86.
https://www.researchgate.net/publication/267233815_Organizational_Commitment_as_predictor_of_Organizational_Citizenship_Behavior
- Coldquitt, J. (2011). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in Workplace*. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Devece, C., Marques, D. P., & Alguacil, M. P. (2015).

- Organizational commitment and its effects on organizational citizenship behavior in a high unemployment environment. *Journal in Business Research*, 1-5. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jbusres.2015.10.069>
- Duarte, M. B. (2015). Organizational and professional commitments: The influence in nurses' organizational citizenship behaviors. *Tekhne*, 36, 1-10. <http://dx.doi.org/10.1016/j.tekhne.2015.03.001>
- Felicia, A. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Di Hotel Gunawangsa Manyar Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 05(02), 473-485. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-perhotelan/article/view/5966>
- Gautam., Thanswur., Rulf, V. D., Ulrich, W., Narottam, U., & Davis, A. J. (2004). *Organizational Citizenship Behavior and Organization Commitment in Nepal*. Birmingham: Aston University.
- Greenberg, J & Baron, R. A. (2003). *Behavior in Organizations Understanding and Managing The Human Side of Work*. New Jersey: Prentice-Hall International.
- Jannah, M. (2018). *Metodologi penelitian kuantitatif untuk psikologi*. Surabaya: UNESA University Press.
- Kurniawan, A. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* PT X Bandung. *Jurnal Manajemen*, 01(15), 95-118. <https://www.neliti.com/publications/115302/pengaruh-komitmen-organisasi-terhadap-organizational-citizenship-behavior-ocb-pt>
- Luthans, F. (2013). *Organizational Behavior* (Seventh Ed). New York: McGraw-Hill Inc.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. California: Sage Publications Inc.
- Mowday, R.T., Porter, L.W., & Steers, R. . (2002). *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York: Academic Press.
- Nursyamsi, I. (2013). *Organizational Citizenship Behavior dan Pemberdayaan Terhadap Komitmen Organisasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Keuangan Dan Perbankan*, 17(03), 488-498. <http://jurkubank.wordpress.com>
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior: its nature, antecedents, and consequences*. California: Sage Publications Inc.
- Rahayu, E. S. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Medik Rumah Sakit Fathma Medika Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 01(52), 138-145. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2166>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (Seventeenth). England: Pearson Education Limited.
- Santoso, S. (2014). *SPSS 22 from Essential to Expert Skills*. Gramedia anggota IKAPI.
- Saraswati, K. D. A., & Hakim, G. R. U. (2019). Hubungan Komitmen Organisasi Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Malang. *Jurnal Sains Psikologi*, 08(02), 238-247. <http://dx.doi.org/10.17977/um023v8i22019p238>
- Shafazawana., Tharikh, M., Ying, C. Y., Zuliawati., Saad, M., & Sukumaran, K. (2016). Managing Job Attitudes: The Roles of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behaviors. *Procedia Economics and Finance*, 35, 604-611. doi: 10.1016/S2212-5671(16)00074-5.
- Setyawan, F. E. . (2017). *Pengantar metodologi penelitian (Statistika praktis*. Sidoarjo: Zifatama Jawa.
- Spitzmuller, M., Van Dyne, L., & Ilies, R. (2008). *Organizational citizenship behavior: a review and extension of its nomological network*. *The SAGE Handbook of Organizational Behavior*, 01, 106-123.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Jakarta: Alfabeta.
- Ukkas, I., & Latif, D. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. *Jurnal Equilibrium*, 01(06), 19-28. <http://dx.doi.org/10.35906/je001.v6i1.167>
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Grafindo Persada.