



Hubungan Komitmen Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Guru SMA di Kabupaten Pelalawan

Leni Marlina¹, Hijriyati Cucuani²

^{1,2}Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, Pekanbaru, Indonesia

Article Info

Received:

28 Februari 2025

Accepted:

23 Juni 2025

Published:

1 September 2025

Abstract. The purpose of this study is to determine the relationship between Organizational Commitment with Organizational Citizenship Behavior in high school teachers in Pelalawan Regency. This study is a form of quantitative correlational research using multiple linear analysis techniques. Participants in this study were 243 teachers in Pelalawan Regency. The measuring instruments used in this study were the first two scales of the Organizational Citizenship Behavior scale from Organ (1988) and Organizational Commitment from Allen and Meyer (2013). The results of multiple regression analysis show that the test of the relationship between each dimension of organizational commitment and Organizational Citizenship Behavior produces an F value of 15.011 Sig 0.000 ($P = 0.000$). This, the hypothesis proposed in this study is accepted, meaning that when the teacher's commitment is high, the organizational citizenship behavior is also high; conversely, when the teacher has a low organizational commitment, the organizational citizenship behavior in the teacher is also low. 3 Organizational commitment only contributed to organizational citizenship behavior in high school teachers in Pelalawan Regency by 5.9%, while 94.1% was influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Organizational citizenship behavior, Organizational Commitment, Teacher

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan komitmen organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Guru SMA Di Kabupaten Pelalawan. Penelitian ini merupakan suatu bentuk penelitian kuantitatif korelasional dengan menggunakan teknik analisis linier berganda. Partisipan dalam penelitian ini merupakan 243 guru di Kabupaten Pelalawan. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dua skala pertama skala *Organizational Citizenship Behavior* dari Organ (1988) dan Komitmen Organisasi dari Allen dan Mayer (2013). Hasil analisis regresi berganda, diketahui bahwa pengujian hubungan masing-masing dimensi komitmen organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* menghasilkan nilai F 15.011 Sig 0.000 ($P=0,000$). Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, artinya ketika komitmen guru tinggi maka *Organizational Citizenship Behavior* juga tinggi, sebaliknya ketika guru memiliki komitmen organisasi rendah maka *Organizational Citizenship Behavior* pada guru juga rendah. Komitmen Organisasi hanya memberikan kontribusi kepada *Organizational Citizenship Behavior* pada guru SMA di Kabupaten Pelalawan sebesar 5,9%. sedangkan 94,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Organizational citizenship behavior, Komitmen Organisasi, Guru

Copyright © 2023 The Author(s). Published by Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Indonesia.

This is an Open Access article under the CC BY 4.0 license

* Corresponding author: Leni Marlina

E-mail: lenimarlinay42@gmail.com

Pendahuluan

Keberhasilan sebuah institusi sangat ditentukan oleh partisipasi para pegawainya. Kinerja yang baik dari pegawai bukan hanya mengenai kinerja formal atau kewajiban yang telah ditentukan oleh organisasi itu sendiri, melainkan juga kesediaan memberikan yang terbaik melampaui standar. Kesediaan karyawan untuk melakukan pekerjaan melebihi dari apa yang dituntut dalam deskripsi tugasnya dinamakan dengan *organizational citizenship behavior*. Organ, dkk (2006) memberikan pendapat mengenai *Organizational citizenship behavior*

sebagai perilaku pribadi bebas yang tidak secara langsung atau eksplisit terkait dengan sistem penghargaan dan dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Organizational citizenship behavior tidak hanya menjadi isu penting pada organisasi berorientasi bisnis tetapi juga pendidikan seperti di sekolah. 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. Dimensi *Organizational citizenship behavior* menurut Organ, dkk (2006) ada lima yaitu; *Altruism*, *Courtesy*, *Conscientiousness*, *Sportsmanship*, dan *Civic virtue*. Faktanya Tidak semua guru mampu bekerjasama dan memberikan kontribusi yang baik untuk sekolahnya, akan tetapi ada pula sebagian guru yang mampu bekerjasama, memiliki perilaku tolong-menolong yang baik, jujur, serta tidak mengedepankan kepentingan pribadi (Alamsari & Laksmiwati, 2021). Perilaku yang ditunjukkan oleh guru setelah dilakukan wawancara hasilnya menunjukkan adanya perilaku *Organizational citizenship behavior* Pada Guru SMA yang sangat bervariasi di kabupaten Pelalawan. Berdasarkan informasi yang diterima dari beberapa guru SMA di Kabupaten Pelalawan bahwa guru senantiasa bersedia ditunjuk untuk mengikuti pengembangan keterampilan dan pengetahuan baru Selain itu guru juga saling membantu untuk mengajari guru lain yang kesulitan menggunakan alat elektronik untuk bekerja. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara yang disampaikan oleh Guru S pada tanggal 13 Januari 2023 bahwa Guru-guru tersebut sangat terbuka untuk membantu rekan guru lainnya dan terkadang ketika memiliki kendala dalam hal memberikan bantuan kepada rekan kerjanya, guru tersebut meminta orang lain untuk membantu rekan kerja yang kesulitan. Pendapat serupa disampaikan oleh salah satu guru yang bekerja di SMAN 2 Pangkalan Kuras mengatakan bahwasannya ia akan membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuannya. Selanjutnya pendapat serupa juga disampaikan oleh salah satu guru yang berinisial R, Wawancara Awal 12 Januari 2023, yang mengatakan bahwa ia bersedia membantu teman yang kesulitan ia juga menyampaikan hal tersebut juga menambah wawasan baru ketika membantu rekan kerja kesulitan mengoperasikan komputer karena sama-sama belajar terkait hal-hal yang tidak diketahui dan menambah hubungan sesama rekan kerja menjadi baik dan membuat kedekatan emosional antara sesama guru. Selanjutnya dalam wawancara di sekolah yang berbeda, salah satu guru berinisial A pada 12 Januari 2023 juga menyampaikan bahwa adanya inisiatif dari guru dalam memberikan bantuan untuk kemajuan dari sekolah dan ini merupakan salah contoh dari dimensi *Organizational citizenship behavior* yaitu *Civic Virtue*.

Hal mengganjal dalam wawancara yang dilakukan pada guru lainnya yaitu pada Ibu dengan Inisial S, berdasarkan hasil wawancara ada kata memberikan teguran apabila ada guru yang melanggar aturan, artinya masih ada aturan yang tidak ditaati oleh guru sehingga memerlukan kerjasama dalam memperbaikinya. Selanjutnya penjelasan salah satu bentuk perilaku dari *Conscientiousness*, berdasarkan hasil wawancara pada 12 Januari 2023 menunjukkan adanya beberapa contoh perilaku *Organizational citizenship behavior* yang dimunculkan dari guru, diantaranya membantu rekan kerja dalam menyelesaikan permasalahannya, bersedia menggantikan rekan guru yang tidak hadir, membantu rekan kerja dalam mengatasi permasalahan di bidang Teknologi, bersedia menghubungi teman yang tidak hadir, dan memberikan ide-ide demi kemajuan sekolah.

Salah satu faktor yang mempengaruhi *Organizational citizenship behavior* adalah komitmen organisasi (Saraswati & Hakim, 2019). Menurut Allen dan Meyer (1993), komitmen organisasi adalah keadaan psikologis seseorang, hal ini dapat menentukan kejelasan ikatan antara karyawan dengan organisasinya sehingga berdampak pada keputusan organisasi. Meyer dan Allen (1993) mengelompokkan komitmen organisasi dalam tiga bentuk yaitu *continuance commitment*, *affective commitment*, dan *normative commitment*. Modday, Porter dan Steers (1979) menjelaskan bahwa individu yang berkomitmen pada organisasi menunjukkan karakteristik menerima tujuan dan nilai organisasi, berjuang untuk mencapai keberhasilan organisasi dan memiliki keinginan yang kuat untuk tetap tinggal serta menerima organisasi daripada menjadi anggotanya karena mencakup perilaku yang menunjukkan komitmen untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, komitmen organisasi dalam hal ini diduga berhubungan dengan kinerja positif seperti *Organizational citizenship behavior*.

Secara khusus, banyak artikel telah menulis bahwa komitmen organisasi berdampak pada *Organizational citizenship behavior* (Khoiriyah & Izzati, 2021; Teresia & Suyasa, 2008). Hasil penelitian (Alamsari & Laksmiwati, 2021) juga menunjukkan adanya hubungan positif antara komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada guru di SMK "X". Komitmen dalam organisasi sangat penting karena membuat individu menjadi lebih bertanggung jawab, meningkatkan profesionalitasnya saat mengerjakan tugas. Komitmen organisasi membuat guru dengan mudah mengembangkan *organizational citizenship behavior* yang dimiliki sehingga dengan mudah mencapai tujuan organisasi.

Semakin tinggi komitmen guru terhadap organisasi, semakin guru tersebut ingin berperilaku melebihi tuntutan tugas apabila dibutuhkan. Hal ini mengarahkan guru untuk terlibat dalam berbagai bentuk *Organizational citizenship behavior*. Guru dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap dibandingkan yang berkomitmen rendah. Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan tingginya performa kerja, rendahnya tingkat absen, dan rendahnya tingkat keluar-masuk (*turnover*) guru. Karyawan yang berkomitmen tinggi akan memiliki produktivitas tinggi (Luthans, 2002). Komitmen organisasi mendorong guru untuk mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil yang seharusnya (Greenberg, 1996). Sebaliknya, komitmen guru yang rendah memiliki dampak negatif. Suatu organisasi tidak akan mampu melakukan perubahan dengan cepat dan menampilkan kinerja yang superior jika tidak berhasil memenangkan komitmen karyawannya.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional. Pendekatan ini digunakan untuk dapat mengetahui besar dan arah hubungan diantara beberapa variabel sebagaimana yang menjadi tujuan dari penelitian ini. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru dari 22 SMA swasta dan negeri di Kabupaten Pelalawan yang berjumlah 664 guru. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yakni *Cluster sampling* dengan jumlah sampel 243 yang didapat dengan menggunakan rumus Isaac dan Michael (Sugiyono, 2013). Penelitian ini mengambil dari setiap kategori status kepegawaia baik itu PNS, P3K, dan Honorer.

Teknik pengumpulan data menggunakan skala *Organizational Citizenship Behavior* dan Komitmen Organisasi dengan total 48 aitem. Dimana *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel Y dan komitmen organisasi sebagai variabel X. Skala *Organizational Citizenship Behavior* yang digunakan adalah adaptasi dari skala *Organizational Citizenship Behavior* yang disusun oleh Podsakoff, dkk pada tahun 1990. Skala *Organizational Citizenship Behavior* mengukur lima dimensi, yaitu: *altruism*, *courtesy*, *sportsmanship*, *conscientiousness* dan *civic virtue*. dengan nilai reliabilitas 0,84, Skala ini disusun berdasarkan model likert tersusun dalam lima pilihan jawaban yaitu (Selalu, Sering, Kadang-kadang, Jarang dan Tidak Pernah).

Proses adaptasi ke dalam bahasa Indonesia menggunakan panduan *International Test Commission (ITC) Guidelines for Test Adaption* (2016). Tahap pertama, peneliti melakukan perizinan penggunaan alat ukur kepada Argentero, Cortese dan Feretti (2008). Kedua, melakukan *forward-back* yaitu menerjemahkan aitem bahasa Inggris ke dalam bahasa Indonesia dengan menggunakan dua translator yakni salah satu dosen fakultas Psikologi UIN Suska Riau yang melanjutkan S3 di Inggris dan seorang translator dari pusat bahasa UIN Suska Riau. Setelah mendapatkan hasil terjemahan, maka dilakukan sintesis guna mendapatkan aitem yang akan digunakan dengan FGD bersama dua dosen fakultas Psikologi UIN Suska Riau. Selanjutnya, dilakukan *backward translation* hasil sintesis berbahasa Indonesia ke dalam bahasa Inggris oleh mahasiswa S2 Psikologi dan menguasai bahasa Inggris. Setelah dipastikan tidak ada perbedaan makna diantara aitem asli dan aitem adaptasi, selanjutnya dilakukan validasi berupa *expert review* oleh dosen pembimbing dan uji coba alat ukur.

Pengukuran komitmen organisasi ini menggunakan skala dari Allen dan Mayer (2013) yang diteruskan oleh Sulistiawan, agus, ddk (2020) dan dimodifikasi oleh peneliti dengan menyesuaikan subjek penelitian yang diteliti. Berdasarkan jenis komitmen organisasi dari Meyer dan Allen (2013) yang memiliki tiga bentuk dimensi, yaitu: *Affective Commitment*, *Continuance Commitment*, dan *Normative Commitment* dengan nilai reliabilitas sebesar 0,893. Skala ini terdiri dari 24 aitem dengan empat alternatif jawaban yaitu; sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS).

Untuk melihat hasil dari setiap dimensi Komitmen Organisasi maka teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi linear berganda. Dalam menganalisis data penelitian, peneliti menggunakan bantuan program SPSS versi 26.

Hasil

Berdasarkan data demografi yang diberikan oleh subjek penelitian, maka dapat dideskripsikan subjek penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 1

Gambaran Subjek Berdasarkan Data Demografi

Kategori	Uraian	Frekuensi	Persentase
Usia	20-30	42	17%
	31-40	79	33%
	41-50	62	26%
	51-60	38	16%
	61-70	1	0%
Jenis Kelamin	Laki-laki	71	29%
	Perempuan	172	71%
Status Kepegawaian	PNS	121	50%
	P3k	81	33%
	Honorar	41	17%

Berdasarkan tabel diatas diketahui data guru di kabupaten pelalawan dari 8 sekolah terdapat 243 guru yang sebagian besarnya berjenis kelamin perempuan (71%) dan selebihnya laki-laki. Selain itu, sebagian besar berusia 31-40 sebanyak (33%). Dilihat dari status kepegawaian PNS unggul 50% dibandingkan P3K dan Honorar.

Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, diketahui bahwa bahwa pengujian hubungan masing-masing dimensi komitmen organisasi dengan *Organizational citizenship behavior* menghasilkan nilai F 15.011 Sig 0.000 ($P=0,000$). Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima: ada hubungan komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior*.

Uji Parsial (Uji t)

Selain itu, berdasarkan uji parsial dari masing-masing dimensi komitmen organisasi dengan *Organizational citizenship behavior*, diketahui bahwa setiap dimensi komitmen organisasi yaitu: *Affective Commitment*, *Continuance Commitment*, *Normative Commitment* berhubungan secara signifikan dengan *Organizational citizenship behavior*. Tabel 2 memperlihatkan besar hubungan dari masing-masing variabel tersebut.

Tabel 2

Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
<i>Affective Commitment</i>	0.490	0.145	0.250		3.372	0.001
<i>Continuance Commitment</i>	-0.889	0.182	-0.319		-4.879	0.000
<i>Normative Commitment</i>	0.561	0.128	0.297		4.382	0.000

Berdasarkan tabel di atas, maka ketiga hipotesis minor dari penelitian ini, yaitu: (1) ada hubungan *Affective Commitmen* dengan *Organizational citizenship behavior* pada Guru SMA di Kabupaten Pelalawan, (2) ada hubungan *Continuance Commitment* dengan *Organizational citizenship behavior* pada Guru SMA di Kabupaten Pelalawan, (3) ada hubungan *Continuance Commitment* dengan *Organizational citizenship behavior* pada Guru SMA di Kabupaten Pelalawan diterima.

Tabel 3
Koefisien Determinasi

Variabel	Koefisien Determinasi (r^2)
Komitmen Organisasi * Organizational Citizenship Behavior	.059

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *R square* pada variabel Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0,059. Hal ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi hanya memberikan kontribusi kepada *Organizational Citizenship Behavior* pada guru SMA di Kabupaten Pelalawan sebesar 5,9%, sedangkan 94,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan diketahui bahwa terdapat hubungan komitmen organisasi dengan *Organizational citizenship behavior* (baik *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment* memiliki hubungan yang sama dengan *Organizational citizenship behavior*. *Affective & normative commitment* memiliki hubungan positif dengan *Organizational citizenship behavior*, sedangkan *continuance commitment* berhubungan negatif dengan *Organizational citizenship behavior*. Artinya, ketika nilai *continuance commitment* negatif, maka *organizational citizenship behavior* nya tinggi. Individu yang demikian berarti ia bekerja hanya karena takut akan konsekuensi yang diterima ketika meninggalkan organisasi atau tempat kerja. Hal ini dikarenakan takut nantinya perusahaan lain belum tentu mau menerima ia bekerja. Sebenarnya individu yang memiliki nilai *continuance commitment* negatif tidak ingin melanjutkan pekerjaannya tetapi tidak memiliki pilihan lain sehingga perilaku *organizational citizenship behavior* tetap ada tapi memiliki nilai negatif.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian dari (Teresia & Suyasa, 2008) bahwa terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior*, Gultom dkk (2020) menunjukkan ada hubungan positif yang signifikan antara komitmen organisasi dengan *Organizational citizenship behavior*. Alamsari & Laksmiwati (2021) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan bersifat positif atau searah antara variabel komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior*. Khoiriyah & Izzati (2021) menyimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* memiliki hubungan yang signifikan. Hasil penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi pada ketiga dimensi secara bersamaan berhubungan dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Avey (2011) juga menyebutkan bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu komponen yang dibutuhkan sebagai karyawan karena dengan adanya sikap bekerja secara optimal maka dapat mendukung timbulnya perilaku *organizational citizenship behavior*. Hal inilah yang membuat komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* memiliki keterhubungan.

Hasil penelitian selanjutnya terlihat bahwa hasil uji t pada variabel *affective commitment* menunjukkan nilai signifikansi 0,001 ($< 0,05$). Berdasarkan hal itu, hipotesis penelitian ini diterima bahwa “terdapat hubungan antara *affective commitment* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Guru SMA di Kabupaten Pelalawan”. Karyawan yang memiliki *affective commitment* tinggi akan memiliki hubungan erat secara emosional dengan perusahaan sehingga karyawan akan terus berusaha memberikan yang terbaik untuk kepentingan perusahaan (Jufrizen et al., 2023). Hal ini akan mendorong karyawan untuk berperilaku *Organizational Citizenship Behavior*. Jika guru memiliki *affective commitment* yang tinggi tentunya akan memunculkan bentuk-bentuk dari perilaku *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini juga didukung oleh

penelitian Rahman & Frianto (2024) dimana hasil penelitiannya mengatakan bahwa *affective commitment* memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.

Pada dimensi *affective commitment*, guru yang memiliki komitmen tinggi menunjukkan kinerja yang lebih keras dan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik. Hal ini juga diperlukan adanya ketertarikan guru secara emosional serta keterlibatan guru pada organisasi dalam meningkatkan *Organizational citizenship behavior* pada pekerjaan yang dilakukan oleh guru (Patricia, dkk: 2023). Selain itu, karyawan juga akan lebih mendukung kebijakan sekolah dibandingkan yang lebih rendah. Guru merasa senang bekerja di sekolah tersebut dan menganggap bahwa dalam mencapai tujuan sekolah guru juga mempunyai bagian yang besar didalamnya. guru merasa masalah yang dialami organisasi juga dapat berdampak pada pekerjaan individu.

Selanjutnya, pada variabel *continuance commitment*, menunjukkan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Berdasarkan hal itu, hipotesis penelitian ini diterima bahwa “terdapat hubungan antara *continuance commitment* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Guru SMA di Kabupaten Pelalawan”. Hasil penelitian Saputro (2018) menunjukkan bahwa komitmen berkelanjutan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini berdampak pada perilaku *Organizational Citizenship Behavior* yang tidak maksimal. Ketika guru memiliki hal yang demikian tentunya membawa visi dan misi sekolah yang kea rah melambat karena para guru bekerja hanya karena tidak ada lagi pilihan lain.

Selanjutnya, pada variabel *normative commitment*, menunjukkan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Berdasarkan hal itu, hipotesis penelitian ini diterima bahwa “terdapat hubungan antara *normative commitment* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Guru SMA di Kabupaten Pelalawan”. *Normative Commitment*, merupakan komitmen yang timbul berdasarkan rasa tanggung jawab untuk patuh dalam norma dan nilai organisasi. Karena perasaan tersebut maka guru akan termotivasi untuk dapat bertindak laku dengan baik serta selalu berhati-hati agar tidak melanggar peraturan dan melakukan tindakan sebaik mungkin bagi organisasinya. Hal ini di dukung dengan penelitian kurniawan (2015) yang dimana hasil penelitiannya terdapat pengaruh komitmen normatif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Temuan dari penelitian ini sejalan dengan temuan dari beberapa peneliti sebelumnya. Alamsari & Laksmiwati (2021) menyelidiki hubungan antara komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada guru di SMK X. Hasil penelitian membuktikan bahwa adanya korelasi positif antara komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada guru SMK X. Kemudian temuan dari Khoiriyah dan Izzati (2021) juga mendapatkan hasil yang sama, yaitu adanya hubungan yang positif antara komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan yang artinya hubungan kedua variabel tersebut searah sehingga apabila variabel komitmen organisasi memiliki nilai yang tinggi maka variabel *organizational citizenship behavior* juga akan semakin tinggi. Begitu pula sebaliknya, jika variabel komitmen organisasi memiliki nilai yang rendah maka variabel *organizational citizenship behavior* juga semakin rendah.

Secara keseluruhan, penelitian ini tidak terlepas dari kelemahan-kelemahannya. Adapun kelemahan dalam penelitian ini adalah terdapat kendala dalam pengisian skala dikarenakan susahnya meminta waktu guru karena pada saat ini guru-guru sedang mengawas anak yang sedang ujian. Kelemahan dalam penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi peneliti yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sama agar penelitian yang dilakukan menjadi baik.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data maka dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan *organizational citizenship behavior* pada guru SMA di Kabupaten Pelalawan. Pada dimensi *Affective commitment* terlihat guru-guru di Pelalawan memiliki sikap tolong-menolong yang baik sesama guru dan peduli terhadap sesama. Dalam hal dimensi *normative commitment* juga menunjukkan perilaku seperti patuh dan tanggung jawab terhadap sekolah sementara pada *continuance commitment* pada penelitian ini masih bekerja karena tidak ada pekerjaan yang lain hal ini akan berdampak kemajuan sekolah karena tidak maksimal dalam bekerja atau tidak maksimal dalam memunculkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior*. Penelitian selanjutnya dapat lebih memfokuskan bagaimana *continuance*

commitment dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*. Peneliti juga dapat menambah variabel lain seperti kepribadian dan suasana hati karena dapat mempengaruhi perilaku *Organizational citizenship behavior* individu atau dalam kelompok.

Daftar Pustaka

- Achmad, G. H., Ratnasari, D., Amin, A., Yuliani, E., & Liandara, N. (2022). Penilaian Autentik pada Kurikulum Merdeka Belajar dalam Pembelajaran Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(4), 5685 - 5699. doi:<https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i4.3280>
- Alamsari, L., & Laksmiwati, H. (2021). Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Guru Di SMK X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(6), 1-12. doi:<https://doi.org/10.26740/cjpp.v8i6.41415>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement And Antecedent Of Affective, Continuance and Normative Commitment To The Orgazation. *Journal Of Occupational Psychology*, 63, 1-18. doi:<https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (2013). The Measurement And Antecedent Of Affective, Continuance and Normative Commitment To The Orgazation. *Journal Of Occupational Psychology*, 63, 1-8.
- Argentero, P., Cortese, C. G., & Ferretti, M. S. (2008). An Evaluation Of Organizational Citizenship Behavior: Psychometric Characteristics Of The Italian Version Of Podsakoff Et Al.'s Scale. *Organizational citizenship behavior: Podsakoff*, 15(2), 61-75.
- Avey, J. B., Reichard, R., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-Analysis of the Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes, Behaviors, and Performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127–152. doi:<https://doi.org/10.1002/hrdq.20070>
- Dancey, C. P., Reidy, J. G., & Rowe, R. (2017). *Estatística sem matemática para as ciências da saúde*. Sao Paulo: Poliana Sanchez de Araujo.
- Dyne, L. V., Graham, J. W., & Dienesch, R. M. (1994). Organizational Citizenship Behavior: Construct Redefinition, Measurement, and Validation. *Academy Of Management Journal*, 37(4), 765-802. doi:10.2307/256600
- Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS (3d Edition)*. California: SAGE Publications Inc.
- George, J. M., & Bettenhausen, K. (1990). Understanding prosocial behavior, sales performance, and turnover: A group-level analysis in a service context. *Journal of Applied Psychology*, 75(6), 698–709. doi:<https://doi.org/10.1037/0021-9010.75.6.698>
- George, J. M., & Bettenhausen, K. (1990). Understanding Prosocial Behavior, Sales Performance, and Turnover: A Group-Level Analysis in a Service Context. *Journal of Applied Psychology*, 75(6), 698-709. doi:<https://doi.org/10.1037/0021-9010.75.6.698>
- George, J. M., & Brief, A. P. (1992). Feeling Good-Doing Good: A Conceptual Analysis of the Mood at Work-Organizational Spontaneity Relationship. *Psychological Bulletin*, 112(2), 310-329. doi:<https://doi.org/10.1037/0033-2909.112.2.310>
- Gravetter, F. J., & Forzano, L.-A. B. (2012). *Research Methods for the Behavioral Sciences*. Wadsworth Cengage Learning.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2000). *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work*. Pennsylvania: Prentice Hall.
- Gultom, R. T., Erdianza, N., & Nofrianda, R. (2020). Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan. *Psyche 165 Journal*, 13(1), 67-71. doi:<https://doi.org/10.31539/costing.v7i5.12155>

- Hermanto, Y. B., & Srimulyani, V. A. (2020). *Kepemimpinan Integratif: Strategi Menumbuhkan Totalitas Kerja dan Perilaku Ekstra-Peran – Teori, Perilaku, dan Aplikasi dalam Penelitian di Organisasi Pendidikan*. Yogyakarta: PT Kanisius.
- Hutasuhut, E., & Hanu, L. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru BK SMA Kota Medan. *Jurnal Psikologi Konseling*, 12(1), 161-172. doi:10.24114/konseling.v12i1.12184
- Jatnika, R., Haffas, M., Abidin, F. A., & Prathama, A. G. (2021). *Belajar Sampling Dengan UNPAD SAS Online*. Bandung: Unpad Press.
- Jufrizen, Farisi, S., Muslih, & Sari, M. (2023). Transformational leadership and organizational citizenship behavior: Mediating role of affective commitment and work engagement of hotel employees in Indonesia. *Problems and Perspectives in Management*, 21(4), 1-12. doi:10.21511/ppm.21(4).2023.01
- Khan, S., Jehan, N., Shaheen, S., & Ali, G. (2018). Effect of Burnout on Organizational Citizenship Behaviors: Mediating Role of Affective and Continuance Commitment. *Abasyn Journal of Social Sciences*, 1-13.
- Khoiriyah, N., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(4), 28-41. doi:https://doi.org/10.26740/cjpp.v8i4.41138
- Konrad, A. M., Corrigall, E., Lieb, P., & Ritchie, JR, J. E. (2000). Sex Differences in Job Attribute Preferences Among Managers and Business Students. *Group Organization Management*, 25(2), 108-131. doi:10.1177/1059601100252002
- Kurniawan, A. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) PT X Bandung. *Jurnal Manajemen*, 15(1), 95-118. doi:https://doi.org/10.28932/jmm.v15i1.28
- Lovell, S. E., Kahn, A. S., Anton, J., Davidson, A., Dowling, E., Post, D., & Mason, C. (1999). Does Gender Affect the Link Between Organizational Citizenship Behavior and Performance Evaluation? *Sex Roles*, 41(5), 469-478. doi:https://doi.org/10.1023/A:1018883018719
- Lubis, F. S. (2024). Hubungan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Kinerja Pengurus Organisasi HMI Cabang Pekanbaru Ditinjau dari Jenis Kelamin. *Skripsi*.
- McShane, S. L., & Glinow, M. A. (2008). *Organizational Behavior: Emerging Realities for the Workplace Revolution*. McGraw-Hill/Irwin.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations And Occupations: Extension And Test Of A Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551. doi:10.1037/0021-9010.78.4.538
- Mowday, R. T., & Steers, R. M. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247. doi:https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1
- Narbuko, C., & Achmadi, A. (2013). *Metodologi penelitian: memberikan bekal teoretis pada mahasiswa tentang metodologi penelitian seta diharapkan dapat melaksanakan penelitian dengan langkah-langkah yang benar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nurussalam, A. R., & Izzati, U. A. (2018). Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Subjective Well-Being Pada Guru. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 5(2), 1-5. doi:https://doi.org/10.26740/cjpp.v5i2.24963
- Omidi, A., & Safari, S. (2018). The impact of organizational citizenship behavior on the. *Research in Sport Management & Motor Behavior*, 8(15), 81-90. doi:10.29252/JRSM.8.15.81

- Organ, D. W. (1988). A Restatement of the Satisfaction-Performance Hypothesis. *Journal of Management*, 14(4), 547-557. doi:10.1177/014920638801400405
- Organ, D. W. (1990). The Motivational Basis Of Organizational Citizenship Behavior. *Organizational Citizenship*, 12, 43-72.
- Organ, D. W. (1997). Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-up Time. *Human Performance*, 10(2), 85-97. doi:10.1207/s15327043hup1002_2
- Organ, D. W., & Konovsky, M. (1989). Cognitive Versus Affective Determinants of Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 74(1), 157-164. doi:10.1037/0021-9010.74.1.157
- Organ, D. W., & Ryan, K. (1995). A Meta-Analytic Review Of Attitudinal And Dispositional Predictors Of Organizational Citizenship Behavior. *Personnel Psychology*, 48, 775-802. doi:https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1995.tb01781.x
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & Mackenzie, S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. SAGE Publications, Inc. doi:https://doi.org/10.4135/9781452231082
- Patricia, D., Christina, S., & Nirwanto, A. (2023). Peran Komitmen Afektif terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT X di Jakarta. *E-Jurnal Manajemen*, 12(1), 1-25. doi:https://doi.org/10.24843/ejmunud.2023.v12.i01.p01
- Podsakoff, N. P., Podsakoff, P. M., Whiting, S. W., & Blume, B. D. (2009). Individual- and Organizational-Level Consequences of Organizational Citizenship Behaviors: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 122-141. doi:10.1037/a0013079
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational Leader Behaviors And Their Effects on Followers' Trust In Leader, Satisfaction, and Organizational Citizenship Behaviors. *Leadership Quarterly*, 1(2), 107-142. doi:10.1016/1048-9843(90)90009-7
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563. doi:10.1016/S0149-2063(00)00047-7
- Pozveh, A. Z., & Karimi, F. (2017). The Relationship Between Organizational Climate and Organizational Citizenship Behaviors of the Staff Members in the Department of Education in Isfahan city. *International Journal of Educational and Psychological Researches*, 3(1), 53-60. doi:10.4103/2395-2296.186520
- Prihatsanti, U., & Dewi, K. S. (2010). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Guru SD Negeri Di Kecamatan Mojolaban Sukoharjo. *Jurnal Psikologi Undip*, 7(1), 11-17. doi:https://doi.org/10.14710/jpu.7.1.11-17
- Purba, D., & Seniati, L. (2004). Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Makara Human Behavior Studies in Asia*, 8(3), 105-111. doi:10.7454/mssh.v8i3.98
- Purnomo, R. A. (2016). *Analisis statistik ekonomi dan bisnis dengan SPSS*. Ponorogo: CV. Wade Group bekerjasama dengan UNMUH Ponorogo Press.
- Rahmadani, G., & Arindawanti, R. A. (2020). Perbedaan Ocb Ditinjau Dari Jenis Kelamin Pada Anggota Dpm Fakultas X Unesa. *Prosiding Seminar Nasional LP3M*.
- Rahman, A. A., & Frianto, A. (2024). Pengaruh affective commitment terhadap organizational citizenship behavior melalui work engagement sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(2), 315-326. doi:https://doi.org/10.26740/jim.v12n2.p315-326
- Reaso, M. M., & Wibowo, D. H. (2022). Hubungan Servant Leadership Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan The Relationship of Servant Leadership And Organizational Citizenship Behavior To Employees. *Jurnal Psikologi*, 5(1), 38-47. doi:10.31293/mv.v5i1.6353

- Saraswati, K. D., & Hakim, G. R. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Dinas Pendidikan Kabupaten Malang. *Jurnal Sains Psikologi*, 8(2), 238-247. doi:<http://dx.doi.org/10.17977/um023v8i22019p238>
- Shore, L. M., & Wayne, S. J. (1993). Commitment and Employee Behavior: Comparison of Affective Commitment and Continuance Commitment With Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 78(5), 774-780. doi:0021-9010/93/S3.00
- Spector, P. E. (2000). *Industrial and Organizational Psychology*. United States of America: JOHN WILEY & SONS, INC.
- Srimulyani, V. A. (2009). Tipologi dan Antecedent Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmiah Widya Wana*, 33(1), 1-20. Diambil kembali dari <http://repository.widyamandala.ac.id/id/eprint/563>
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sulistiawan, A., Sari, E. Y., & Situmorang, N. Z. (2020). Validitas dan Reliabilitas Komitmen Organisasi Menggunakan. *Jurnal Psikologi dan Psikologi Islam*, 17(2), 134-144. doi:<https://doi.org/10.18860/psi.v17i2.10526>
- Susiawan, S., & Muhid, A. (2015). Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Psikologi Indonesia*, 4(3), 304 - 313. doi:<https://doi.org/10.30996/persona.v4i03.725>
- Teresia, N., & Suyasa, P. Y. (2008). Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Call Centre di PT. X. *Phronesis Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi*, 10(2), 154-169.
- Usmadi, U. (2020). Pengujian persyaratan analisis (Uji homogenitas dan uji. *Inovasi Pendidikan*, 7(1), 50-62. doi:<https://doi.org/10.31869/ip.v7i1.2281>
- UUD No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1. (n.d.).
- Wayne, S. J., Shore, L. M., & Liden, R. C. (1997). Perceived Organizational Support And Leader-Member Exchange: A Social Exchange Perspective. *Academy of Management Journal*, 40(1), 82-111. doi:10.2307/257021
- Wulandari, P. Y., Suminar, D. R., & Hendriani, W. (2019). Adaptasi Dan Validasi Skala Strategi Sibling Conflict. *Jurnal Psikologi*, 18(2), 151-162. doi:10.14710/jp.18.2.151-162