

## Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Guru Honorer SMAN

Firdha Hamidah \*, Ayu Tuty Utami

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

firdha.hamidah@gmail.com, ayu.tutyutami@unisba.ac.id

**Abstract.** Teachers play a crucial role as educators, yet their performance in Indonesia remains low. One contributing factor is the lack of organizational commitment, a psychological state that influences an employee's connection to their organization and their decision to stay or leave. Organizational citizenship behavior (OCB), which involves voluntary actions beyond job descriptions that enhance efficiency and effectiveness, is known to impact organizational commitment. This study aims to examine the effect of organizational commitment on OCB among 77 honorary senior high school teachers in Bandung City. Using a quantitative causality approach and multiple linear regression analysis, the research employs questionnaires based on Meyer & Allen's (1991) organizational commitment theory (adapted by Suseno, 2019) and Organ's (2006) OCB theory (adapted by Tentama, 2018). Findings reveal that affective commitment contributes 6.7%, continuance commitment 0.33%, and normative commitment 0.96% to OCB.

**Keywords:** *Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior, Honorary High School Teachers.*

**Abstrak.** Guru memiliki peran penting sebagai pendidik, namun kinerja mereka di Indonesia masih tergolong rendah. Salah satu faktor yang memengaruhinya adalah rendahnya komitmen organisasi, yaitu kondisi psikologis yang mencerminkan hubungan karyawan dengan organisasi serta keputusan mereka untuk bertahan atau keluar. Organizational Citizenship Behavior (OCB), yaitu perilaku sukarela di luar deskripsi pekerjaan yang meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi, diketahui berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB pada 77 guru honorer sekolah menengah atas di Kota Bandung. Dengan pendekatan kuantitatif kausalitas dan analisis regresi linier berganda, penelitian ini menggunakan kuesioner berdasarkan teori komitmen organisasi dari Meyer & Allen (1991) yang telah diadaptasi oleh Suseno (2019) serta teori OCB dari Organ (2006) yang diadaptasi oleh Tentama (2018). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kontribusi komitmen afektif terhadap OCB adalah 6,7%, komitmen berkelanjutan 0,33%, dan komitmen normatif 0,96%.

**Kata Kunci:** *Komitmen Organisasi, Organizational Citizenship Behavior, Guru Honorer SMAN.*

## A. Pendahuluan

Pengembangan sistem pendidikan di Indonesia sangat penting untuk mencapai tujuan mencerdaskan kehidupan bangsa, seperti yang tercantum dalam pembukaan UUD 1945. Salah satu elemen utama dalam organisasi pendidikan adalah guru, yang bertanggung jawab mendidik, mengajar, membimbing, dan mengevaluasi siswa (Permendikbudristek, 2023) [9]. Kompleksitas kurikulum di SMA mengharuskan guru memiliki pemahaman yang mendalam dan keahlian yang luas dalam subjek yang mereka ajarkan. Penelitian oleh Sriyanto et al. (2018) [19] menunjukkan bahwa guru-guru SMA tidak hanya terfokus pada proses pengajaran, tetapi juga dihadapkan pada tugas-tugas tambahan seperti penelitian tindakan kelas, pengembangan profesionalisme, dan administrasi pendukung pembelajaran. Dalam hal ini, peran guru honorer juga menjadi sorotan. Menurut penelitian oleh Johnson dan Smith (2020) [7], guru honorer tidak hanya mengajar, tetapi juga membimbing siswa, memberikan dukungan tambahan di luar jam belajar reguler, serta aktif dalam kegiatan ekstrakurikuler dan pengembangan siswa lainnya (Mardianny & Ali Mubarak, 2021)

Guru honorer sering kali terlibat dalam pengembangan profesionalisme dan memiliki tanggung jawab yang sama dengan guru tetap, meskipun mendapat kompensasi yang sering kali tidak memadai (White & Brown, 2018) [22]. Tantangan utama yang dihadapi oleh guru honorer adalah rendahnya pendapatan dan kurangnya stabilitas pekerjaan. Penelitian menunjukkan bahwa dukungan finansial dan kompensasi yang layak sangat memengaruhi kinerja dan kepuasan kerja guru honorer (Pramana et al., 2022) [4]. White & Brown (2018) [22] menekankan bahwa guru yang diberi kompensasi layak menunjukkan kinerja yang lebih baik, merasa dihargai, dan memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi (Sundari & Utami, 2022)

Penelitian milik Alamsari & Laksmiwati (2021) [1] yang melakukan penelitian pada 90 guru di SMK X menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang dimiliki guru cenderung tinggi yang ditunjukkan dengan 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. Apabila komitmen organisasi guru tinggi, maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja guru, kesetiaan dengan organisasi, jujur, kedisiplinan tinggi, maupun mendorong kreatifitas dalam mengajar murid. Sebaliknya, jika guru honorer memiliki komitmen organisasi yang rendah maka akan memberikan dampak negatif, yaitu para guru honorer tidak akan memberikan yang terbaik kepada organisasi dan dengan mudahnya keluar organisasi (Riady, 2003) [15]. Komitmen organisasi penting dimiliki oleh guru, mengingat komitmen organisasi yang rendah dapat menyebabkan guru enggan terlibat dalam tugas tambahan seperti *organizational citizenship behavior (OCB)*, yang merupakan perilaku sukarela untuk membantu rekan kerja dan mendukung organisasi secara lebih luas (Alamsari & Laksmiwati, 2021) [1].

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa rendahnya kinerja guru di Indonesia sering kali disebabkan oleh beban kerja yang berat, kurangnya pelatihan berkelanjutan, serta keterbatasan fasilitas (Yuztan, Atrizka, & Putra, 2019) [21]. Rendahnya kinerja ini berkontribusi terhadap menurunnya komitmen afektif, yakni keterikatan emosional dengan organisasi, dan mengurangi keterlibatan dalam OCB. Sebaliknya, ketika komitmen afektif tinggi, guru cenderung lebih terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang mendukung tujuan sekolah dan memiliki motivasi untuk berkontribusi lebih (Khan et al., 2019) [8].

Kualitas hubungan kerja antara guru, staf, dan manajemen juga memengaruhi kinerja dan komitmen mereka. Guru yang memiliki hubungan kerja yang baik akan lebih aktif terlibat dalam kegiatan yang bermanfaat bagi sekolah (Robbins & Judge, 2017) [11]. Penurunan kinerja sering kali disertai dengan penurunan kualitas hubungan kerja, yang pada akhirnya mengurangi dukungan sosial dan kerjasama di sekolah. Selain itu, dukungan organisasi seperti apresiasi dan insentif memainkan peran penting dalam meningkatkan komitmen guru dan OCB (Sari & Muhammad, 2021) [18]. Guru yang merasa dihargai cenderung lebih bersemangat untuk berkontribusi di luar tugas formal mereka (Choeriyah & Utami, 2023)

*Affective commitment* dalam psikologi sosial juga dapat digunakan untuk menjelaskan keterkaitan antara kinerja rendah dan penurunan komitmen serta OCB. Guru dengan kinerja rendah sering kali merasa tidak terikat secara emosional dengan organisasi karena kurangnya prestasi atau pengakuan, yang berdampak negatif pada tingkat komitmen mereka (Meyer & Allen, 1991) [10]. Hal ini selaras dengan hasil penelitian dari Khan et al. (2019) [8] yang mengungkapkan bahwa terdapat

hubungan kuat antara kinerja individu, komitmen organisasi, dan tingkat OCB. Guru yang merasa kerjanya kurang optimal cenderung mengalami penurunan komitmen afektif, yang menyebabkan rendahnya tingkat kontribusi mereka dalam kegiatan-kegiatan tambahan yang bermanfaat bagi sekolah. Penelitian oleh Bakker dan Demerouti (2018) [3] menemukan bahwa keterlibatan emosional yang rendah mengakibatkan perilaku pasif atau bahkan negatif, seperti ketidakhadiran dan ketidakmauan untuk membantu rekan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa selain faktor-faktor eksternal seperti beban kerja dan fasilitas, aspek emosional dan psikologis juga memainkan peran penting dalam menentukan komitmen dan perilaku OCB.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat diketahui bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang memengaruhi dalam memunculkan perilaku *organizational citizenship behavior* (Saraswati & Hakim, 2019) [17]. OCB sangat bermanfaat bagi sekolah karena dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Guru dengan OCB tinggi cenderung membawa dampak baik bagi diri sendiri, rekan kerja, serta memberikan inisiatif, dan berkontribusi lebih banyak untuk kemajuan sekolah (Hasanati & Anisa, 2022) [5]. Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian Sari (2022) [18] yang mengungkapkan bahwa OCB yang dimiliki guru akan mampu meningkatkan keefektifan organisasi serta mampu menampilkan contoh teladan guru yang baik. Sedangkan, guru yang memiliki OCB yang rendah dapat mengindikasikan kurangnya kepedulian terhadap kemajuan organisasi. Hal ini dapat terlihat dari kurangnya inisiatif guru dalam memberikan kontribusi lebih dari yang diharapkan untuk mendukung perkembangan sekolah. Sedangkan secara spesifik, guru PNS memiliki OCB yang lebih tinggi dibandingkan guru dengan status kepegawaian lain, (Fiftyana & Sawitri, 2020) [4]. Hal ini dikarenakan fasilitas yang diterima cenderung lebih baik. Hal ini didukung oleh penelitian pada guru tetap Yayasan (GTY) di sebuah SMK di Bogor, yang menyatakan bahwa OCB guru relatif rendah (Hermawan et al., 2023) [6]. Penelitian serupa juga diketahui dialami oleh guru SMK di Kabupaten Bekasi (Nugroho, 20107) [12].

Penelitian ini akan dilakukan di Kota Bandung, mengingat jumlah Sekolah Menengah Atas (SMA) di Jawa Barat, khususnya di Kota Bandung, yang cukup besar. Pemilihan Kota Bandung sebagai lokasi penelitian juga didasarkan pada pertimbangan bahwa banyak penelitian sebelumnya dilakukan di luar wilayah Kota Bandung. Perbedaan budaya di wilayah ini dapat memengaruhi hasil penelitian, sehingga diharapkan penelitian di Kota Bandung dapat memberikan data yang lebih komprehensif dan representatif untuk wilayah perkotaan di Jawa Barat.

Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan oleh peneliti di atas, dapat diketahui adanya keterkaitan antara komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* (OCB) guru, khususnya guru honorer. Penelitian ini difokuskan pada guru honorer karena mereka sering menghadapi tantangan khusus dalam hal stabilitas pekerjaan dan kompensasi, yang berpotensi memengaruhi komitmen organisasi dan perilaku OCB mereka. Selain itu, penelitian ini penting dilakukan pada subjek guru honorer guna memperoleh data mengenai komitmen organisasi serta OCB pada kelompok tersebut. Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui tingkat komitmen organisasi pada guru honorer SMAN di Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui tingkat OCB pada guru honorer SMAN di Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui pengaruh dimensi komitmen organisasi (komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif) pada guru honorer SMAN di Kota Bandung.

## **B. Metode**

Penelitian menggunakan metode pendekatan kuantitatif kausalitas. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah guru SMAN di Kota Bandung yang memiliki jabatan honorer selama minimal 2 tahun bekerja. Adapun jumlah sampel sebanyak 77 orang dari total populasi 327 orang guru honorer SMAN di Kota Bandung.

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel non-probability dengan teknik purposive sampling, data akan dikumpulkan melalui kuesioner dan akan diolah melalui software SPSS Versi 27.0 menggunakan teknik analisis yang telah ditentukan. Adapun teknik analisis data akan menggunakan regresi berganda.

Alat ukur komitmen organisasi menggunakan skala komitmen organisasi berdasarkan adaptasi dari Three Component Model of Organizational Commitment Questionnaire yang dikembangkan oleh Meyer, dkk. (1993) dan telah diadaptasi oleh Suseno (2019) yang terdiri atas 15 item. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan oleh peneliti, menunjukkan bahwa semua data valid

karena koefisien yang dihasilkan lebih besar dari 0.188. Pada penelitian ini hasil dari uji reliabilitas didapatkan alpha ( $\alpha$ ) sebesar  $.825 > 0.6$ , sehingga dapat dikatakan bahwa alat ukur ini sudah reliabel.

Alat ukur Organizational Citizen Behavior (OCB) yang digunakan adalah skala organizational citizenship behavior (OCB) berdasarkan aspek-aspek dari Organ, Podsakoff, dan MacKenzie (2006) yang diadaptasi oleh Tentama, F. (2018) dengan total butir 20 item. Pada penelitian ini, pengujian validitas yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa semua data valid karena koefisien yang dihasilkan lebih besar dari 0.188. Hasil dari uji reliabilitas didapatkan alpha ( $\alpha$ ) sebesar  $.802 > 0.6$ , sehingga dapat dikatakan bahwa alat ukur ini sudah reliabel.

### C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

#### Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap OCB pada Guru

**Tabel 1.** Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap OCB pada Guru Honorer.

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	R Square
1	2292.06	3	3614263.27	3.188	0.29	0.24

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2024.

Berdasarkan pemaparan tabel, diketahui bahwa terdapat pengaruh antara komitmen organisasi dengan OCB pada guru honorer, sebesar 0.240 atau sebesar 24%. Lebih lanjut melalui nilai signifikansi sebesar 0.029 yang merupakan bilangan lebih kecil daripada 0.05, diketahui bahwa pengaruh yang dihasilkan antara komitmen organisasi dengan OCB pada guru honorer adalah signifikan. Adapun arah hubungan adalah positif, yang mana berarti bahwa setiap kenaikan komitmen organisasi, maka OCB pada guru honorer akan ikut meningkat. Secara umum, dapat dipahami bahwa benar terdapat pengaruh positif yang signifikan antara komitmen organisasi dengan OCB pada guru honorer sebesar 24%, sedangkan 76% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model ini, seperti job satisfaction dan perceived organizational support.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian milik Saraswati & Hakim (2019) [17] yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif pada OCB dengan responden pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Malang. Adapun guru dengan OCB tinggi, maka ia akan cenderung membantu secara sukarela, bersikap toleran terhadap kondisi kurang ideal, menjaga hubungan baik, dan bertanggung jawab demi kemajuan organisasi. Sebaliknya, guru dengan OCB rendah kurang terlibat dalam tugas tambahan, tidak berinisiatif meningkatkan pembelajaran, serta jarang berbagi pengetahuan dengan rekan kerja.

**Tabel 2.** Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap OCB guru honorer.

Dimensi	Nilai b	Crossproduct	Regresi	Sumbangan Efektif Komponen
Komitmen Afektif	1.934	4.699.645.416	10.842.789.806	6.70%
Komitmen Berkelanjutan	0.374	1.182.920.364		0.33%
Komitmen Normatif	1.08	1.213.073.792		0.96%

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2024.

Berdasarkan tabel diatas, diketahui aspek komitmen afektif memberikan pengaruh terbesar terhadap OCB dengan sumbangan 6,7%, diikuti oleh komitmen normatif 0,96%, dan komitmen berkelanjutan 0,33%. yaitu komitmen normatif dengan sumbangan pengaruh paling besar kedua yaitu sebesar 0,96%. Guru honorer yang memiliki tingkat komitmen afektif yang tinggi akan lebih merasa nyaman, terlibat dengan organisasi, dan keinginan untuk tetap tinggal di organisasi lebih tinggi. Selain itu, guru dengan komitmen afektif yang tinggi akan menunjukkan perilaku yang mencerminkan keterlibatan yang kuat dengan organisasi tempat mereka bekerja dengan berkontribusi untuk mengejar tujuan organisasi dan keinginan mereka untuk tetap berada dalam organisasi (Meyer & Allen, 1991) [10].

Selanjutnya, guru honorer dengan tingkat komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka seharusnya tetap berada di dalam organisasi tersebut dikarenakan ada perasaan keharusan atau

kewajiban (Meyer & Allen, 1991) [10]. Guru akan merasa bahwa tempat lain tidak akan memberikan hal yang sama dengan sekolahnya saat ini serta adanya kecenderungan untuk menghabiskan sisa karirnya pada sekolah tersebut. Hal ini dikarenakan adanya tanggung jawab moral sehingga akan berkomitmen untuk sekolah tersebut, dengan anggapan sekolah lain tidak akan memberikan hal yang sama kepada dirinya. Sebaliknya, guru dengan komitmen normatif yang rendah akan kurang memiliki keterikatan moral atau normatif terhadap organisasi tempat mereka bekerja, sehingga mereka cenderung lebih mudah untuk memutuskan keluar jika terdapat kesempatan yang lebih menguntungkan.

Komitmen berkelanjutan yang rendah, dapat diartikan bahwa mereka merasa bahwa biaya atau konsekuensi yang mereka hadapi jika meninggalkan organisasi tidak begitu besar. Guru dengan komitmen berkelanjutan yang rendah lebih rentan untuk mencari peluang lain atau meninggalkan organisasi jika mereka merasa bahwa manfaat dari tetap di sekolah tersebut tidak sebanding dengan biaya atau konsekuensi yang mungkin mereka alami jika memilih untuk pergi. Guru yang memiliki komitmen afektif tinggi umumnya lebih terlibat dan memiliki loyalitas yang kuat terhadap organisasi dibandingkan dengan guru yang komitmennya rendah. Temuan ini sejalan dengan penelitian Meyer dan Allen (1991) [10], yang menyatakan bahwa OCB memiliki hubungan positif dengan komitmen afektif dan normatif, tetapi tidak dengan komitmen berkelanjutan.

Selanjutnya, komitmen organisasi turut dipengaruhi oleh lama kerja. Yang mana diketahui bahwa 46,7% responden telah bekerja lebih dari 5 tahun. Hal ini sejalan dengan penelitian Ayuni & Khoirunnisa (2021) [2], yang menyebutkan bahwa semakin lama masa kerja, semakin tinggi komitmen organisasi.

Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa guru honorer pada SMAN di kota Bandung memiliki 94,6% atau sekitar 75 guru yang memiliki kategori *organizational citizenship behavior* tinggi, sisanya sebanyak 6,4% atau sekitar 5 guru memiliki kategori *organizational citizenship behavior* yang rendah. Guru yang memiliki kategori *organizational citizenship behavior* yang tinggi dapat dikatakan sebagai individu yang rela mampu meningkatkan efektifitas organisasi tanpa dikaitkan dengan imbalan atau reward dalam pekerjaannya. Guru yang memiliki OCB yang tinggi akan menampilkan perilaku menolong, sukarela, toleran terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi, menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, dan memiliki tanggung jawab di dalam organisasi demi kemajuan organisasi. Sedangkan, guru yang memiliki OCB yang rendah akan menampilkan perilaku minimnya untuk melibatkan diri dalam tugas-tugas tambahan di luar kewajiban pengajaran, tidak aktif berinisiatif untuk meningkatkan proses belajar mengajar, dan tidak aktif dalam berbagi pengetahuan dan pengalaman mereka dengan rekan kerja di sekolah.

Hal ini sejalan dengan penelitian Sari (2022) [28] yang mengungkapkan bahwa guru yang memiliki OCB yang tinggi mampu meningkatkan keefektifan organisasi serta mampu menampilkan contoh teladan guru yang baik. Sedangkan, guru yang memiliki *organizational citizenship behavior* yang rendah dapat mengindikasikan kurangnya kepedulian terhadap kemajuan organisasi. Hal ini dapat terlihat dari kurangnya inisiatif guru dalam memberikan kontribusi lebih dari yang diharapkan untuk mendukung perkembangan sekolah yang berkaitan dengan komitmen organisasi (Sari, 2022) [18].

Dari keseluruhan pembahasan ini, pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap *organizational citizen behavior* pada penelitian ini sebesar 24% sedangkan 76% lainnya dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti. Sehingga dapat dikatakan bahwa hasil variabel komitmen organisasi dan *organizational citizen behavior* memiliki hubungan yang signifikan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Meyer dan Allen (1991) [10] yang menunjukkan bahwa *organizational citizen behavior* berkorelasi positif dengan komitmen afektif dan komitmen normatif namun tidak dengan komitmen berkelanjutan. Selain itu, hasil ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saraswati, K. D. A., & Hakim, G. R. U (2019) [17] menunjukkan bahwa pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Malang memiliki komitmen afektif yang tinggi, komitmen berkelanjutan yang rendah, komitmen normatif yang rendah, dan memiliki *organizational citizenship behavior* yang tinggi. Meyer & Allen (1997) [11] juga mengungkapkan bahwa masing-masing dimensi komitmen organisasi akan membangkitkan kemauan untuk bekerja lebih yang merupakan *organizational citizenship behavior*. Sejalan dengan penelitian Organ, dkk. (2006) [13] yang turut menyebutkan bahwa komitmen afektif memiliki korelasi dengan *organizational citizenship behavior*, meskipun hanya dalam jumlah kecil.

## Analisis dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizen behavior*. Pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap *organizational citizen behavior* pada penelitian ini sebesar 24% sedangkan 76% lainnya dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti. Sehingga dapat dikatakan bahwa hasil variabel komitmen organisasi dan *organizational citizen behavior* memiliki hubungan yang signifikan.

Pada penelitian ini, sumbangan dari masing-masing dimensi komitmen organisasi adalah komitmen afektif sebesar 6.7%, komitmen normatif sebesar 0,96%, dan komitmen keberlanjutan hanya sebesar 0,33%. Guru dengan komitmen afektif tinggi akan cenderung memiliki keterlibatan yang tinggi dan loyalitas yang kuat terhadap perusahaan dibandingkan guru dengan komitmen yang rendah. Hasil ini sejalan dengan penelitian Meyer dan Allen (1991) yang menunjukkan bahwa *organizational citizen behavior* berkorelasi positif dengan komitmen afektif dan komitmen normatif namun tidak dengan komitmen berkelanjutan. Selain itu, hasil ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saraswati, K. D. A., & Hakim, G. R. U (2019) menunjukkan bahwa pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Malang memiliki komitmen afektif yang tinggi, komitmen berkelanjutan yang rendah, komitmen normatif yang rendah, dan memiliki *organizational citizenship behavior* yang tinggi. Meyer & Allen (1997) juga mengungkapkan bahwa masing-masing dimensi komitmen organisasi akan membangkitkan kemauan untuk bekerja lebih yang merupakan *organizational citizenship behavior*. Sejalan dengan penelitian Organ, dkk. (2006) yang turut menyebutkan bahwa komitmen afektif memiliki korelasi dengan *organizational citizenship behavior*, meskipun hanya dalam jumlah kecil.

Guru yang memiliki OCB yang tinggi akan menampilkan perilaku menolong, sukarela, toleran terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi, menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, dan memiliki tanggung jawab di dalam organisasi demi kemajuan organisasi. Sedangkan, guru yang memiliki OCB yang rendah akan menampilkan perilaku minimnya untuk melibatkan diri dalam tugas-tugas tambahan di luar kewajiban pengajaran, tidak aktif berinisiatif untuk meningkatkan proses belajar mengajar, dan tidak aktif dalam berbagi pengetahuan dan pengalaman mereka dengan rekan kerja di sekolah.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil penelitian ini komitmen organisasi dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior*. Hasil hipotesis dari penelitian ini pun diterima bahwa terdapat pengaruh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif terhadap *organizational citizenship behavior* pada Guru Honorer SMAN di Kota Bandung dengan arah positif. Sehingga ketika komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif yang dimiliki oleh guru tinggi, maka OCB pada guru akan cenderung tinggi juga. Sebaliknya, ketika komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif yang dimiliki oleh guru rendah, maka OCB pada guru akan cenderung rendah juga.

## D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Tingkat komitmen organisasi pada Guru Honorer SMAN di Kota Bandung memiliki aspek tertinggi pada komitmen afektif.
2. Tingkat *organizational citizenship behavior* pada Guru Honorer SMAN di Kota Bandung termasuk dalam kategori tinggi.
3. Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa komitmen afektif memiliki pengaruh positif terhadap OCB paling besar dibandingkan dimensi lainnya. Komitmen normatif merupakan dimensi yang memiliki pengaruh terbesar kedua, sedangkan komitmen berkelanjutan memiliki pengaruh paling rendah pada OCB.

## Ucapan Terimakasih

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT dan junjungan Nabi Muhammad SAW atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dengan tujuan untuk mendapatkan gelar Sarjana. Dalam penyelesaian penelitian ini tentunya tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, oleh sebab itu, peneliti mengucapkan terima kasih kepada Ayu Tuty Utami, S.Psi., M.Psi., Psikolog, selaku dosen

pembimbing yang selalu membantu dan memberikan arahan dalam penelitian ini. Selanjutnya untuk pihak sekolah SMAN Bandung yang telah memberikan kesempatan bagi peneliti untuk melakukan penelitian. Tidak lupa ucapan terima kasih kepada seluruh guru honorer di SMAN Kota Bandung yang telah berpartisipasi menjadi responden, juga pihak lainnya yang membantu dan mendukung penyelesaian penelitian ini. Semoga segala bentuk kebaikan yang telah diberikan kepada peneliti dibalas oleh Allah SWT dengan balasan yang berlimpah.

### Daftar Pustaka

- Choeriyah, A. N., & Utami, A. T. (2023). Pengaruh Work Life Balance terhadap Komitmen Organisasi pada Dosen Hybrid Working. *Jurnal Riset Psikologi*, 9–16.  
<https://doi.org/10.29313/jrp.v3i1.1800>
- Mardianny, R. E. P., & Ali Mubarak. (2021). Studi Kontribusi Spirit At Work terhadap Komitmen Organisasi Guru Honorer X. *Jurnal Riset Psikologi*, 1(1), 51–58.  
<https://doi.org/10.29313/jrp.v1i1.153>
- Sundari, N., & Utami, A. T. (2022). Hubungan Keadilan Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Generasi Milenial. *Jurnal Riset Psikologi*, 21–26.  
<https://doi.org/10.29313/jrp.v2i1.676>
- Alamsari, L., & Laksmiwati, H. (2021). Hubungan antara komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada guru di smk x. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(6), 1-12.
- Ayuni, A. Q., & Khoirunnisa, R. N. (2021). Perbedaan komitmen organisasi ditinjau berdasarkan masa kerja pada karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(1), 84– 98.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2018). Multiple levels in job demands-resources theory: Implications for employee well-being and performance. In E. Diener, S. Oishi, & L. Tay (Eds.), *Handbook of wellbeing*. Salt Lake City, UT: DEF Publishers.
- Fiftyana, B. S., & Sawitri, D. R. (2020). Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Guru Sekolah Dasar (SD) Negeri di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang. *Jurnal Empati*, 7(1), 397-405.
- Hasanati, N., & Anisa, S. (2023). The Role of Gratitude for Organizational Citizenship Behavior (OCB) in Employees. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 15(1), 11- 21.
- Hermawan, A., Indrati, B., & Rohmah, M. S. (2023). Optimasi Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Melalui Penguatan Knowledge Management, Kecerdasan Adversitas, Efikasi Diri, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja. *Jurnal Syntax Admiration*, 4(11), 2048-2062.
- Johnson, A., & Smith, B. (2020). The Diverse Roles of Honorary Teachers in High Schools: A Comprehensive Review. *Journal of Education Studies*, 16(2), 45-58, [doi/10.15604/ejss.2020.08.02.003](https://doi.org/10.15604/ejss.2020.08.02.003).
- Khan, N. A., Khan, A. N., & Gul, S. (2019). Relationship between perception of organizational politics and organizational citizenship behavior: testing a moderated mediation model. *Asian Business & Management*, 18, 122-141.
- Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. (2023). Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 47 Tahun 2023 tentang standar pengelolaan pada

- pendidikan anak usia dini, jenjang pendidikan dasar, dan jenjang pendidikan menengah. Biro Hukum, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi.
- Meyer, J.P. and Allen, N.J. (1991). —A Three-Component Conceptualization of Organization Commitment, *Human Resource Management Review*, Vol. 1 No. 1, pp. 61-98.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, And Application*. Sage Publications.
- Nugroho, H. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Efikasi Diri Terhadap Organizational Citizenship Behavior Guru Smk Negeri Di Kabupaten Bekasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol 8 No 1 (2017).
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. Sage Publications.
- Pramana, S., Paramartha, D. Y., Ermawan, G. Y., Deli, N. F., & Srimulyani, W. (2022). Impact of COVID-19 pandemic on tourism in Indonesia. *Current Issues in Tourism*, 25(15), 2422-2442.
- Alamsari, L., & Laksmiwati, H. (2021). Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior pada Guru di SMK X. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(6), 1-12.
- Riady, H. (2003). Faktor determinan komitmen karyawan di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Perusahaan*, 10, 19-30.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Saraswati, K. D. A., & Hakim, G. R. U. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Dinas Pendidikan Kabupaten Malang. *Jurnal Sains Psikologi*, 8(2), 238-247.
- Sari, N. P., & Muhammad, H. (2019). Organizational Citizenship Behavior Guru Sekolah Menengah Atas Dan Sederajat Di Lingkungan Pondok Pesantren. *Relevance: Journal Of Management And Business*, 2(2).
- Savas, A. C., Bozgeyik, Y., & Eser, İ. (2014). A study on the relationship between teacher self efficacy and burnout. *European Journal of Educational Research*, 3(4), 159-166.
- Sriyanto, S., Murniawaty, I., Nuryana, I., & Ismiyati, I. (2018). Peningkatan Profesionalisme Guru Ekonomi dalam Pembelajaran di SMA Kabupaten Semarang. *JPPM (Jurnal Pengabdian dan Pemberdayaan Masyarakat)*, 2(2), 357-362
- Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge. (2017). *Perilaku Organisasi (Edisi 16)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yustan, J., Atrizka, D., & Putra, A. I. D. (2019). Organizational Citizenship Behavior Ditinjau dari Komitmen Organisasi pada Guru di Sekolah Swasta Methodist-2 Medan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 2(1), 83-92.
- Tschannen-Moran, M. & Woolfolk Hoy, A. (2001). Teacher efficacy: Capturing and elusive construct. *Teaching and Teacher Education*, 17, 783-805.
- White, D., & Brown, C. (2018). The Impact of Extracurricular Activities on the Performance of Honorary Teachers in Secondary Education. *Educational Psychology Review*, 30(4), 567-582. <https://doi.org/10.1080/02568543.2018.1567902>.