

**HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN  
ORGANISASI DENGAN OCB *ORGANIZATIONAL  
CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA GURU  
PONPES ISTIQOMAH AL-AMIN**

**Skripsi**

**Salma Salsabilla  
NPM : 1931080196**



**Program Studi : Psikologi Islam**

**FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1445 H / 2024 M**

**HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN  
ORGANISASI DENGAN OCB *ORGANIZATIONAL  
CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA GURU  
PONPES ISTIQOMAH AL-AMIN**

**Skripsi**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-  
Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi) UIN Raden  
Intan Lampung

Oleh :

**Salma Salsabilla  
NPM . 1931080196**

**Dosen Pembimbing :**

**Pembimbing I : Andi Thahir, MA.Ed. D  
Pembimbing II : Erwanto, M.Psi., Psikolog**

**Program Studi : Psikologi Islam**

**FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1445 H / 2024 M**

**ABSTRAK**  
**Hubungan Antara Budaya Organisasi dan Komitmen**  
**Organisasi Dengan OCB *Organizational***  
***Citizenship Behavior* Pada Guru**  
**Ponpes Istiqomah Al-Amin**  
**Oleh :**  
**Salma Salsabilla**

OCB pada sikap individu yang berjiwa lapang dan bersifat sukarela dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan mereka yang memberikan dampak positif pada organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada Guru Pondok Pesantren Istiqomah Al – Amin.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik *Sampling jenuh* dengan sampel penelitian sebanyak 62 Guru Pondok Pesantren Istiqomah Al - Amin. Metode pengumpulan data menggunakan Skala *Organizational Citizenship Behavior* berjumlah 32 aitem , Skala Budaya Organisasi berjumlah 20 aitem ( $\alpha= 0,839$ ), dan Skala Komitmen Organisasi berjumlah 37 aitem ( $\alpha= 0,943$ ). Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian adalah analisis regresi berganda menggunakan bantuan *Software SPSS Versi 20 for windows*.

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Guru Pondok Pesantren Istiqomah Al - Amin, nilai koefisien R 0,807 dan nilai F = 55.132 dengan taraf signifikan  $p<0.01$ . Selain itu, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Budaya Organisasi dengan *Organizational Cityzenship Behavior* (OCB) pada , ( $r = 0.714$ ;  $p<0.01$ ). Dan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Komitmen Organisasi pada Guru Pondok Pesantren Istiqomah Al - Amin ( $r = - 0.758$  :  $p<0.01$ )

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

## **ABSTRACT**

### ***The Relationship Between Organizational Culture and Organizational Commitment and OCB Organizational Citizenship Behavior in Istiqomah Al-Amin Islamic Boarding School Teachers***

**By :**

***Salma Salsabilla***

*OCB refers to the attitude of individuals who are open-minded and voluntary in carrying out their work responsibilities which has a positive impact on the organization. This research aims to analyze the relationship between organizational culture and organizational commitment and organizational citizenship behavior in Istiqomah Al - Amin Islamic Boarding School teachers.*

*This research is a quantitative research using Saturated Sampling technique with a research sample of 62 Istiqomah Al - Amin Islamic Boarding School teachers. The data collection method used the Organizational Citizenship Behavior Scale with 32 items, the Organizational Culture Scale with 20 items ( $\alpha = 0.839$ ), and the Organizational Commitment Scale with 37 items ( $\alpha = 0.943$ ). The analysis technique used in the research is multiple regression analysis using SPSS Version 20 for Windows software.*

*Based on the results of the tests that have been carried out, it shows that there is a significant relationship between Organizational Culture and Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior (OCB) for Istiqomah Al - Amin Islamic Boarding School Teachers, the R coefficient value is 0.807 and the F value = 55.132 with a significant level of  $p < 0.01$ . Apart from that, there is a positive and significant relationship between Organizational Culture and Organizational Citizenship Behavior (OCB), ( $r = 0.714$ ;  $p < 0.01$ ). And there is a positive and significant relationship between Organizational Commitment and teachers at the Istiqomah Al - Amin Islamic Boarding School ( $r = - 0.758$  ;  $p < 0.01$ )*

***Keywords: Organizational Citizenship Behavior, Organizational Culture, Organizational Commitment***

## PEDOMAN TRANSLITERASI

*Transliterasi Arab-Latin* digunakan sebagai pedoman yang mengacu pada Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 158 Tahun 1987 dan Nomor 0543b/U/1987, sebagai berikut:

### 1. Konsonan

Arab	Latin	Arab	Latin	Arab	Latin	Arab	Latin
ا	A	ذ	Dz	ظ	Zh	م	M
ب	B	ر	R	ع	(Koma terbalik di atas)	ن	N
ت	T	ز	Z			و	W
ث	Ts	س	S	غ	Gh	ه	H
ج	J	ش	Sy	ف	F	ء	(Apostrof, tetapi tidak dilambangkan apabila terletak di awal kata)
ح	H	ص	Sh	ق	Q		
خ	Kh	ض	Dh	ك	K		
د	D	ط	Th	ل	L	ي	Y

### 2. Vokal

Vokal Pendek		Contoh	Vokal Panjang		Contoh	Vokal Rangkap	
-	A	جَدَل	ا	Â	سَارَ	... يَّ	Ai
-----							

---	I	سَيِّدٌ	ي	î	قَيْلٌ	و...و	Au
و ----	U	نَكْرٌ	و	û	يَجُورُ		

### 3. Ta Marbutah

*Ta marbutah* yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasroh dan dhammah, transliterasinya adalah /t/. Sedangkan ta marbutah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah /h/. Seperti kata: *Thalhah, Raudhah, Jannatu al-Na'im*.

### 4. Syaddah dan Kata Sandang

Transliterasi tanpa syaddah dilambangkan dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu. Seperti kata: *Nazzala, Rabbana*. Sedangkan kata sandang "al", baik pada kata yang dimulai dengan huruf *qamariyyah* maupun *syamsiyyah*. Contohnya: *al-Markaz, al-Syamsu*.

## PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

*Assalamu'alaikum warahmatullahi wabaraktuh.*

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Salma Salsabilla  
NPM : 1931080196  
Program Studi : Psikologi Islam

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul "Hubungan Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Dengan OCB *Organizational Citizenship Behavior* Pada Guru Ponpes Istiqomah Al-Amin" merupakan hasil karya peneliti dan bukan hasil plagiasi dari karya orang lain. apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiasi, maka peneliti bersedia menerima konsekuensi sesuai aturan yang berlaku di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya.  
*Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabaraktuh.*

Bandar Lampung, 20 Mei 2024  
Yang Menyatakan,



**Salma Salsabilla**  
NPM. 1931080196



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA**

Alamat : Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin Sukarame 1 Bandar Lampung 35131 ☎(0721) 703260

**PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI DENGAN *OCB ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA GURU PONPES ISTIQOMAH AL AMIN

Nama : Salma Salsabilla

NPM : 1931080196

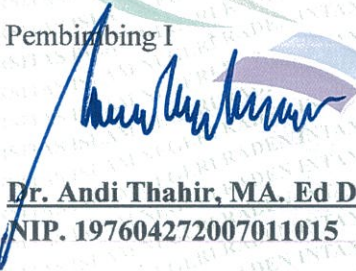
Program Studi : Psikologi Islam

Fakultas : Ushuluddin dan Studi Agama

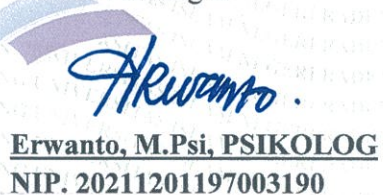
**MENYETUJUI**

Untuk dimunaqsyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqasyah  
Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

  
**Dr. Andi Thahir, MA. Ed D**  
**NIP. 197604272007011015**

Pembimbing II

  
**Erwanto, M.Psi, PSIKOLOG**  
**NIP. 20211201197003190**

Mengetahui,  
Ketua Prodi Psikologi Islam



**Drs. M. Nursalim Malay, M. Si**  
**NIP. 196301011999031001**





**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA**

Alamat : Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin Sukarame 1 Bandar Lampung 35131 ☎0721) 703260

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul “**Hubungan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi dengan OCB *Organizational Citizenship Behavior* pada Guru Ponpes Istiqomah Al Amin**” disusun oleh Salma Salsabilla dengan Npm 1931080196, Program Studi Psikologi Islam, telah diujikan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ushuluddin UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal : Rabu, 22 Mei 2024

**TIM PENGUJI**

**Ketua Sidang : Dr. H. Shonhaji, M.Ag**

**Sekretaris : Nurul Isnaini, M.Psi**

**Penguji Utama : Ira Hidayati, S.Psi, MA**

**Penguji I : Dr. Andi Thahir, MA,ED.D**

**Penguji II : Erwanto, M.Psi, PSIKOLOG**

**Mengetahui,**

**Dekan Fakultas Ushuluddin Dan Studi Agama**



**Dr. Ahmad Isnaeni, M.A**

**NIP. 1974030200031001**

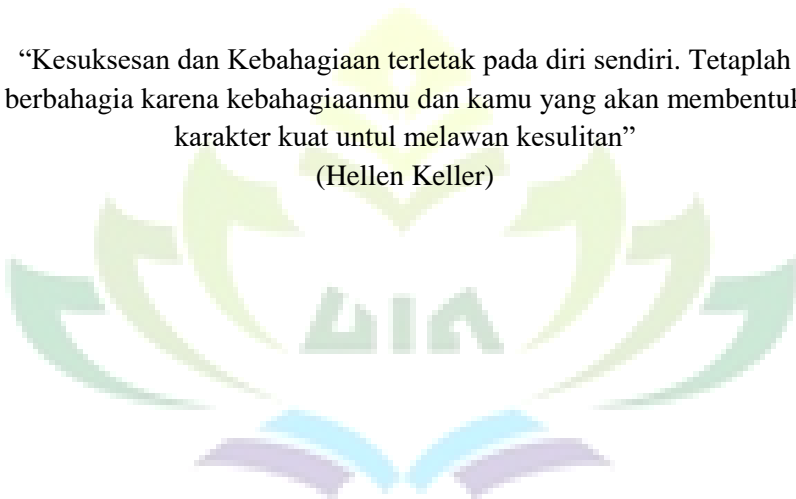
## MOTTO

لَا يَكْلِفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا

“Allah SWT tidak akan membebani seorang hamba melainkan sesuai dengan kemampuannya”  
(Q.S. Al-Baqarah : 286)

“Ketika aku melibatkan Allah dalam semua urusan, rencana, dan impianku, dengan penuh keikhlasan dan keyakinan, aku percaya bahwa tidak ada yang tidak mungkin untuk diraih selagi kita terus bersama-Nya”

“Kesuksesan dan Kebahagiaan terletak pada diri sendiri. Tetaplah berbahagia karena kebahagiaanmu dan kamu yang akan membentuk karakter kuat untuk melawan kesulitan”  
(Hellen Keller)



## PERSEMBAHAN

*Bismillahirrahmanirrohim*

*Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh*

Alhamdulillah rasa syukur terucap tak henti-hentinya kepada Allah SWT. Atas nikmat sehat, iman dan islam serta kekuatan, kesabaran dan kemudahan yang diberikan dalam setiap kesulitan yang dialami, memberikan cinta kasih yang tak terhingga dan selalu memberikan penjagaan serta membimbing menuju jalan yang benar. Atas izin Allah SWT yang telah memberikan jalan kemudahan sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dan mempersembahkan karya yang sederhana ini dengan baik.

Dengan ini saya persembahkan hasil karya sederhana ini untuk orang-orang yang saya cintai yang telah memberikan pengorbanan berupa materi, waktu, serta kasih dan sayang. Skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. *My Beloved self*, yang sudah mampu dan mau bertahan hingga detik ini melewati berbagai macam badai namun tetap memilih tegak dan kuat. Terimakasih Salma Salsabilla kamu hebat mampu berjuang untuk kuat menghadapi semuanya semoga selalu dikelilingi hal-hal baik dan positif kedepannya.
2. Cinta pertama dan panutanku, Ayahanda Irwanda, Terimakasih telah percaya atas semua keputusan yang telah penulis ambil untuk melanjutkan mimpinya, serta cinta, support dan motivasi yang selalu membuat saya mampu bertahan hingga saat ini. Saya ucapkan terima kasih sekali lagi telah memberikan kasih sayang yang sangat luar biasa dan tak terhingga, merawat, menjaga, mendidik dengan sepenuh hati, memberikan nasihat yang sangat berharga agar selalu bahagia dan bersyukur, mendorong dengan dukungan dan doa supaya dapat mencapai kesuksesan dan kebahagiaan sehingga skripsi ini bisa terselesaikan dengan baik.
3. Pintu syurgaku, Ibunda Roslina. Sangat mustahil saya mampu melewati semua permasalahan yang dialami selama ini jika tanpa do'a, ridha, dan segala arahan dari beliau. Saya ucapkan terima kasih sekali lagi telah memberikan cinta kasih yang amat luar biasa dan tak terhingga dari dalam kandungan hingga saat ini, melindungi, merawat, menjaga, mendidik dengan sepenuh jiwa,

memberikan motivasi yang sangat berharga agar selalu bahagia dan bersyukur, mendorong dengan dukungan dan doa supaya dapat mencapai kesuksesan dan kebahagiaan sehingga skripsi ini bisa terselesaikan dengan baik.

4. Untuk adikku tersayang Sayyid Zaidan Ar Raziq, terima kasih telah memberikan semangat dan dukungan serta doa sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Semoga Allah selalu mencurahkan kebahagiaan untuk kita semua.



## RIWAYAT HIDUP

Nama lengkap Salma Salsabilla. Lahir di Tanjung Agung kabupaten Pesawaran, 28 Juni 2001. Anak Pertama dari dua bersaudara, dengan ayah bernama Irwanda dan Ibu Roslina. Alamat di Yukum Jaya Kecamatan Terbanggi Besar, Kabupaten Lampung Tengah, Provinsi Lampung. Berikut merupakan riwayat pendidikan peneliti :

1. TK At-Taqwa Bandar Jaya, lulus pada tahun 2006
2. SDN 2 Yukum Jaya, lulus pada tahun 2012
3. SMP N 1 Terbanggi Besar, lulus pada tahun 2016
4. MAN 1 Lampung Tengah, lulus pada tahun 2019

Pada tahun 2019 peneliti terdaftar sebagai salah satu mahasiswa pada program studi S1 Psikologi Islam, Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.



## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirrahim*

*Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh*

*Alhamdulillahirabbil'alamin*, puji syukur peneliti ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan berbagai kenikmatan, ilmu pengetahuan, serta kemudahan, dan jalan keluar dari setiap kesulitan, sehingga peneliti mamupu menyelesaikan skripsi ini yang merupakan syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Psikologi. Peneliti menyadari bahwa dalam proses penyelesaian skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, sehingga peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar dapat membantu melengkapi penelitian selanjutnya.

Selesainya proses skripsi ini tidak terlepas dari bantuan serta bimbingan dari pihak-pihak yang ikut serta memberi dukungan baik secara moril ataupun materil. Oleh karenanya, dengan segala hormat peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. IH. Wan Jamaluddin Z, M. Ag. Ph.D selaku Rektor UIN Raden Intan Lampung.
2. Bapak Dr. Ahmad Isnaeni, M.A selaku Dekan Fakultas Ushulussin dan Studi Agama UIN Raden Intan Lampung
3. Bapak Drs. M. Nursalim Malay, M.Si selaku ketua Prodi Psikologi Islam Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama UIN Raden Intan Lampung. Ibu Annisa Fitriani, S.Psi., MA selaku sekretaris Prodi Psikologi Islam yang telah memberikan bantuan serta arahan kepada peneliti mengenai berbagai hal yang berkaitan dengan perkuliahan dan skripsi ini dan telah menyetujui skripsi saya untuk dapat disidangkan.
4. Bapak Andi Thahir, MA.Ed. D selaku dosen pembimbing I, Terima kasih banyak telah meluangkan waktu untuk memberikan kritik saran, arahan, bimbingan, solusi dan motivasi sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
5. Bapak Erwanto, M.Psi., Psikolog selaku dosen pembimbing II, Terima kasih banyak telah meluangkan waktu untuk memberikan kritik saran, arahan, bimbingan, solusi dan motivasi sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

6. Bapak Faisal Adnan Reza, S.Psi.,M.Si.,Psikolog selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberi arahan dan semangat selama proses perkuliahan sampai saat ini.
7. Bapak dan Ibu dosen Psikologi Islam, Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama, UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan pendidikan serta ilmu selama masa perkuliahan.
8. Bapak dan Ibu Staff Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan bantuan tentang proses administrasi dan informasi selama perkuliahan.
9. Bapak Ahmad Hasan Maruf, S.Kom. selaku Kepala Pondok Pesantren Istiqomah Al-Amin yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian di Pondok Pesantren Istiqomah Al-Amin.
10. Untuk kedua orang tuaku tercinta khususnya ayah, ibu, dan adikku tersayang yang selalu memberikan cinta kasih dan doa kepada peneliti, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. Teruntuk keluargaku tersayang kedua kakek dan kedua nenekku, para sepupu-sepupu serta saudara yang tak bisa kusebutkan satu persatu, terimakasih banyak sudah selalu mendoakan, memberikan bantuan, motivasi, dan nasehat kepada peneliti sehingga terselesaikannya skripsi ini.
12. Untuk Fajar Satriadi Saputra, terimakasih atas dukungan, support, dan do'a yang telah kamu berikan kepada penulis serta terimakasih telah setia meluangkan waktunya untuk menjadi tempat dan pendengar yang baik bagi penulis sampai akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, semoga kedepannya selalu mampu untuk meluangkan waktunya disetiap hari penting saya.
13. Untuk sahabat-sahabatku tersayang dari awal perkuliahan Adella Siska Sari, Dede Nurlita, Chindi Permata Sari, Ardhitia Al-meida Putri, Diah Noviana, Elma Rahayu, Sabrina Aulia Zahra, Selasih Zain Syahputri, Ajeng Sri Suri Astuti, dan Deska Sawitri terimakasih atas bantuan, semangat, yang selalu siap sedia meluangkan waktunya untuk mendengarkan keluh kesah saya dan selalu support agar kuat selama menjalani proses perkuliahan ini sehingga mampu menyelesaikan skripsi ini sampai akhir dengan baik.

14. Untuk sahabat-sahabatku sejak di MAN Zanuba Hana Hafizhah, Lutfia Nurma Azhari, Nurul Fikria Fauzia Rahmi, Ditaria Al Hasanah terimakasih atas suport, doa dan semangat yang diberikan walau kita berjauhan tapi tetap selalu memberikan canda tawa selama menjalani proses perkuliahan ini sehingga mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
15. Untuk teman-teman Kosan Az zahra terimakasih atas kesediaanya menjadi teman yang membantu menemani hari-hari peneliti selama ini dan terimakasih juga untuk semangat dan dukungan kalian selama perkuliahan hingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
16. Terima kasih kepada semua Teman - teman Angkatan 2019 Psikologi Islam terutama Rafiq, Santika Riyanti, Femy Permata Sari, Illana Tasya Arfifi, Nur Triani, Ahmad Rafly, Rahma Meylani, Dwi Alifya, Alfauziatin Nadhiroh yang telah berjuang bersama dari awal perkuliahan sampai saat ini.
17. Teman - teman UKM KOPMA UIN RIL Angkatan 2019 yang tak bisa saya sebutkan satu persatu. Terimah kasih sudah menjadi sebuah tempat berproses untuk peneliti banyak hal yang didapatkan baik ilmu, relasi, serta pengalaman yang didapatkan oleh peneliti selama berproses dari awal maba sampe semester 7 kemarin.
18. Kepengurusan tahun buku 2021 dan 2022, kakak - kakak, teman - teman seperjuangan, adik - adik anggota kopma angkatan 20, 21, 22, dan para demisioner Koperasi Mahasiswa UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan bermacam - macam warna selama masa perkuliahan peneliti.
19. Terima kasih saya ucapkan kepada semua pihak yang telah terlibat dan membantu peneliti baik secara moril maupun materil dalam menyelesaikan skripsi ini, yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu.



## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>iv</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI.....</b>	<b>v</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN.....</b>	<b>vii</b>
<b>PERSETUJUAN.....</b>	<b>ix</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>xi</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>xii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>xiv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xxi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xxii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xxiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
E. Penelitian Terdahulu Yang Relevan .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. OCB (Organizational Citizenship Behavior).....	17
1. Pengertian OCB (Organizational Citizenship Behavior) .....	17
2. Aspek-Aspek OCB (organizational citizenship behavior).....	18
3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi OCB organizational citizenship behavior.....	19
4. OCB Organizational Citizenship Behavior dalam Perspektif Islam .....	22
B. Budaya Organisasi.....	24
1. Pengertian Budaya Organisasi .....	24
2. Aspek-Aspek Budaya Organisasi.....	25
C. Komitmen Organisasi.....	26
1. Pengertian Komitmen Organisasi.....	26

2. Aspek-Aspek Komitmen Organisasi.....	27
D. Hubungan antara Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi dengan OCB .....	28
E. Kerangka Berpikir.....	30
F. Hipotesis .....	33

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Identifikasi Variabel .....	35
B. Definisi Operasional.....	35
1. OCB (Organizational Cityzenship Behavior).....	36
2. Budaya Organisasi .....	36
3. Komitmen Organisasi .....	36
C. Populasi dan Subjek Penelitian.....	37
1. Populasi .....	37
2. Teknik Sampling.....	37
D. Metode Pengumpulan Data .....	37
1. Skala OCB (Organizational Cityzenship Behavior).....	38
2. Skala Budaya Organisasi .....	38
E. Skala Komitmen Organisasi.....	39
F. Validitas dan Realibilitas.....	40
G. Metode Analisis Data.....	41

### **BAB IV PELAKSANAAN HASIL PENELITIAN**

A. Orientasi Kacah dan Pelaksanaan Penelitian .....	43
1. Orientasi Kacah.....	43
2. Persiapan Penelitian .....	44
3. Pelaksanaan Try Out.....	45
4. Seleksi Aitem dan Reliabilitas Instrumen .....	46
5. Penyusunan Skala Penelitian.....	47
B. Pelaksanaan Penelitian .....	50
1. Penentuan Subjek Penelitian .....	50
2. Pelaksanaan Penelitian.....	50
3. Skoring .....	50
4. Karakteristik Responden.....	50
C. Deskripsi Statistik Variabel Penelitian .....	55
1. Deskripsi Statistik Variabel Penelitian.....	55
2. Kategorisasi Skor Variabel Penelitian.....	55

3. Uji Asumsi.....	60
4. Uji Hipotesis.....	66
5. Sumbangan Efektif dan Sumbangan Relatif masing – masing Variabel Independen.....	69
D. Pembahasan.....	70

## **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	79
B. Saran .....	80

## **DAFTAR PUSTAKA**



## DAFTAR TABEL

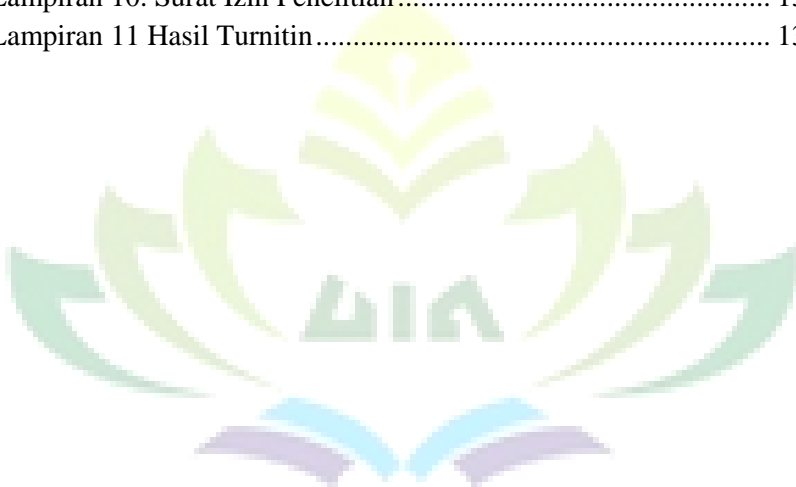
Tabel 1. <i>Blue Print</i> Skala OCB .....	38
Tabel 2. <i>Blue Print</i> Skala Budaya Organisasi.....	39
Tabel 3. <i>Blue Print</i> Skala Komitmen Organisasi.....	40
Tabel 4. Hasil Seleksi Aitem Skala OCB Setelah di Uji Coba .....	46
Tabel 5. Hasil Seleksi Aitem Skala Komitmen Organisasi di Uji Coba.....	47
Tabel 6. Distribusi Sebaran Aitem OCB .....	48
Tabel 7. Distribusi Sebaran Aitem Budaya Organisasi.....	49
Tabel 8. Distribusi Sebaran Aitem Komitmen Organisasi .....	50
Tabel 9. Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin Responden .....	51
Tabel 10. Frekuensi Berdasarkan Usia Responden.....	52
Tabel 11. Frekuensi Berdasarkan Pendidikan Responden .....	54
Tabel 12. Deskripsi Data Penelitian .....	55
Tabel 13. Rumus Norma Kategorisasi dengan Tiga Kategori.....	56
Tabel 14. Kategorisasi Skor Variabel OCB .....	56
Tabel 15. Kategorisasi Skor Variabel Budaya Organisasi .....	57
Tabel 16. Kategorisasi Skor Variabel Komitmen Organisasi .....	59
Tabel 17. Hasil Uji Normalitas.....	61
Tabel 18. Hasil Uji Multikolinieritas.....	64
Tabel 19. Hasil Uji Hipotesis Pertama .....	66
Tabel 20. Hasil Uji Hipotesis Kedua dan Ketiga.....	67
Tabel 21. Persamaan Regresi Variabel X1, X2, dan Y .....	68
Tabel 22. Sumbangan Efektif.....	69

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Berpikir .....	32
Gambar 2. <i>Pie Chart</i> Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin Responden.....	51
Gambar 3. <i>Pie Chart</i> Frekuensi Berdasarkan Usia Responden.....	53
Gambar 4. <i>Pie Chart</i> Frekuensi Berdasarkan Pendidikan Responden.....	54
Gambar 5. <i>Pie Chart</i> Kategorisasi Skor OCB .....	57
Gambar 6. <i>Pie Chart</i> Kategorisasi Skor Budaya Organisasi .....	58
Gambar 7. <i>Pie Chart</i> Kategorisasi Skor Komitmen Organisasi.....	59
Gambar 8. Visualisasi Hasil Uji Normalitas Tiga Variabel.....	61
Gambar 9. Visualisasi Hasil Uji Normalitas Tiga Variabel Q – Q Plots62	
Gambar 10. Visualisasi Hasil Uji Linieritas OCB vs Budaya Organisasi .....	63
Gambar 11. Visualisasi Hasil Uji Linieritas OCB vs Komitmen Organisasi .....	63
Gambar 12. Visualisasi Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	65

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Rancangan Skala Penelitian .....	91
Lampiran 2. Validitas Reliabilitas Hasil Uji Coba Skala.....	100
Lampiran 3. Skala Penelitian.....	103
Lampiran 4. Skala Penelitian By Google Form .....	112
Lampiran 5. Distribusi Data Uji Coba.....	121
Lampiran 6. Tabulasi Data Penelitian .....	123
Lampiran 7. Hasil Uji Asumsi.....	125
Lampiran 8. Hasil Uji Hipotesis .....	128
Lampiran 9. Sumbangan Efektif .....	130
Lampiran 10. Surat Izin Penelitian.....	131
Lampiran 11 Hasil Turnitin.....	133



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Memaksimalkan kualitas SDM (sumber daya manusia) merupakan sebuah bentuk usaha yang layak dijalankan guna menyongsong zaman globalisasi sekarang. Sumber daya manusia ialah sumber daya yang paling utama untuk mengelola serta menjalankan fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan, instansi maupun organisasi. Karena fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan di pegang penuh oleh Sumber daya manusia (Putri, Zefriyenni, Lusiana, 2022). Keberhasilan sebuah instansi atau organisasi dalam mencapai tujuan telah ditetapkan sangat ditentukan oleh keberhasilan para karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Maka sangat disayangkan apabila kenyataannya pemanfaatan karyawan sebagai sumber daya manusia belum optimal, karena para karyawan inilah yang akhirnya akan selalu melaksanakan kegiatan-kegiatan dalam organisasi dan memiliki peranan yang sangat penting dalam usaha mencapai tujuan organisasinya (Imanto, 2021).

Generasi yang berkualitas tidak terlepas dari peran pendidik atau guru dalam proses belajar mengajar di sekolah. Peran seorang guru didunia pendidikan mempunyai peran utama dalam rangka mewujudkan tujuan dari Undang-Undang Dasar 1945 alenia keempat, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Hal ini dikarenakan tugas yang dijalankan oleh seorang guru sebagai pendidik profesional adalah mengajar, mendidik, mengarahkan membimbing, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik (UU RI No. 14 tahun 2005) (Putri & Izzati, 2018).

Secara umum seseorang dalam bekerja akan memiliki rasa nyaman dan semangat yang tinggi apabila dalam bekerjanya mempunyai motivasi kerja yang sesuai. Peran seorang pendidik atau guru tidak bisa digantikan oleh apapun, pendidik atau guru sangat menjadi figur yang penting dalam sistem pendidikan. Karena itu pendidik atau guru dengan kinerja yang tinggi akan mampu mewujudkan tujuan pendidikan secara optimal.

Keberhasilan Sekolah Dapat dipengaruhi oleh guru yang mau melampaui harapan dengan melakukan tugas atau kegiatan secara ikhlas serta sukarela tanpa mengharapkan suatu imbalan apapun dalam menjalankan tugas diluar pekerjaannya yang disebut dengan perilaku OCB. Demikian halnya pada perusahaan-perusahaan maupun instansi lainnya akan mampu mencapai target dan sasarannya apabila karyawan dan manajemennya mampu memiliki budaya organisasi, komitmen organisasi, dan perilaku OCB yang sesuai (Tiara Carina, 2021).

Menurut Organ (2006) OCB *Organizational Citizenship Behavior* adalah sikap keterlibatan individu yang berjiwa lapang (*discretionary*), yang tak secara langsung serta mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal serta sebagai kesatuan membawa kekuatan manfaat dalam organisasi. Berjiwa bebas dan sukarela, sebab karakter tersebut tidak wajib sebagai kualifikasi jiwa ataupun deskripsi jabatan, yang secara nyata dipaksa sesuai kontrak dan menggunakan organisasi akan tetapi secara pilihan personal. OCB merupakan perilaku diskresi yang mempromosikan fungsi efektif organisasi. OCB merupakan perilaku sukarela yang tidak tercatat dalam tanggung jawab pekerjaan mereka yang dapat diamati dan memberi dampak positif pada organisasi (Merrysha Tanu, 2012).

Menurut Kompri (2018), Organisasi pada dasarnya merupakan sebuah bentuk kerjasama antar individu dan merupakan proses penggabungan aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Melalui organisasi, guru sebagai individu yang akan bekerja sama guna mencapai tujuan organisasi (pesantren). Perilaku individu dalam suatu organisasi menjadi penentu kemajuan sebuah organisasi, oleh karena itu perlu adanya pengelolaan terhadap Sumber Daya Manusia (SDM) yang ditinjau dari perilaku kerja setiap individu dalam hal ini adalah guru. Guru menjadi salah satu faktor penting dalam pengembangan pondok pesantren. Organisasi menginginkan dan membutuhkan guru yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka, perilaku inilah yang



disebut dengan OCB *Organizational Citizenship Behavior* (Tutugo & Solichin, 2020).

OCB adalah perilaku yang memberikan sumbangan pada pemeliharaan dan peningkatan sosial dan konteks psikologis yang mendukung kinerja tugas. Definisi ini jelas menunjukkan bahwa perilaku-perilaku ini tidak dituntut dari pekerjaan, tetapi dilakukan oleh karyawan untuk meningkatkan lingkungan di organisasi dan berkontribusi secara tidak langsung terhadap efektivitas organisasi (Erwanto., Muhammad Risal Tawil., Teguh Setiawan Wibowo., Ahmad Salabi., Haruni Ode, 2024).

OCB didalam dunia pendidikan melibatkan beberapa perilaku seperti menolong orang lain, menjadi volunteer, mengikuti aturan-aturan yang ada didalam organisasi ataupun perusahaan tersebut dan menjalankan aturan di tempat kerja. Perilaku-Perilaku ini menggambarkan “nilai tambah guru” dan merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif, dan bermakna membantu. Organ (2000) juga menjelaskan terdapat lima aspek dimensi *Organizational Cityzenship Behavior*, yakni *altruism*, *conscientiousness*, *sportmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue* (Tutugo & Solichin, 2020).

Sekolah yang sukses adalah sekolah yang membutuhkan guru yang rela melakukan pekerjaan lebih dari tanggung jawab nya dan mau memberikan kinerja melebihi harapan, misalnya seperti mau bekerja sama, saling menghargai pendapat dan memberikan saran, saling tolong menolong, berpartisipasi aktif dalam mengikuti kegiatan sekolah, serta menggunakan waktu kerjanya dengan efektif (Rostiawati, 2020).

Peneliti melakukan pengamatan di Pondok pesantren Istiqomah Al Amin yang terletak di desa Cintamulya Lampung Selatan di dapati bahwa pesantren ini merupakan pesantren sistem pendidikan salafi, dengan sarana prasarana pesantren yang memadai hal itu terlihat ketika peneliti mengamati serta mandapati bahwa pesantren ini pula mempunyai kekhasan pesantren yang unggul di bidang pemberdayaan ekonomi, hal ini juga didukung dengan bukti bahwa pesantren ini di nobatkan

sebagai pondok pesantren unggulan dibidang pemberdayaan ekonomi dalam forum festival syariah 2019 zona sumatera setelah sebelumnya menyisihkan dua finalis lainnya yaitu pondok pesantren Khalid Bin Walid propinsi Riau dan Pondok pesantren Mukimussunah propinsi sumatera selatan. Menarik ketika mencermati pengamatan pertama yang dilakukan oleh peneliti, didapatkan bahwa pesantren yang tidak hanya sebagai wadah pendidikan namun juga di dalam nya sebagai lembaga dakwah yang mampu memberikan nuansa pendekatan model dakwah komtemporer dengan model dakwah transformatif.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan pada beberapa orang pengurus Pondok Pesantren Istiqomah Al-Amin yaitu terdapat (Kepala Sekolah, Waka Kesiswaan Waka kurikulum dan 1 orang Guru). Subjek dengan inisial A.M. (32 tahun) menyebutkan bahwa terdapat beberapa guru yang sering tidak mengikuti kegiatan diluar jam kerjanya dan beberapa kali tidak mengikuti rapat setiap satu bulan sekali dikarenakan mereka tidak memiliki keinginan untuk membantu rekan kerja maupun berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan sosial didalam pondok, terdapat individu yang lebih mementingkan ego dan dirinya sendiri bahkan kurangnya rasa tolong menolong antar teman sebayanya maupun aksi sosial dalam pondok pesantrennya. Subjek lain dengan inisial NA (28 tahun) beropini bahwa kurangnya minat para guru-guru dalam mengikuti kegiatan ekstra karena tidak ingin membagi waktu kerjanya dan beberapa menyebutkan bahwa mereka ingin fokus dalam masa kerja yang mereka pilih saat ini. Selanjutnya subjek dengan inisial MM (23 tahun) berpendapat bahwa ada beberapa orang yang tidak mau menghargai bidang maupun kegiatan lain. Lalu adapun subjek dengan inisial H.S. (29 tahun) mengatakan bahwa terdapat rekannya yang tidak ingin ikut campur dalam pekerjaan rekan kerja yang lain dan merasa memiliki peran masing-masing dalam bidang yang mereka pilih dan kurangnya sikap ikhlas dalam membantu serta menjalankan kegiatan-kegiatan yang berlangsung pada pondok pesantren selama berkegiatan.

Disimpulkan bahwa dalam menjalankan budaya organisasi masing-masing individu yakni semakin berpartisipasi individu tersebut dalam berorganisasi pada instansi/perusahaan/organisasinya maka kecenderungan *organizational citizenship behavior* juga bisa bertambah. Serta melihat keadaan dalam organisasi ini yakni apabila bertambah dan meningkat sebuah budaya organisasi maka akan bertambah pula peningkatan ocb individu dalam berorganisasi dan sebaliknya apabila berkurang serta menurunnya sebuah budaya organisasi maka akan menurun juga peningkatan ocb pada diri individu dalam berorganisasi.

Mengelola sebuah organisasi ataupun instansi lainnya diperlukan adanya sikap ikhlas dan mampu menumbuhkan rasa kesadaran didalam diri individu dalam melakukan berbagai kegiatan internal maupun eksternal. Kelola organisasi adalah suatu hal penting karena dapat membantu bagaimana sebuah organisasi dalam menentukan cara untuk bisa mencapai tujuan organisasi itu sendiri. Seiring perkembangan teknologi dan komunikasi yang berlangsung sekarang, terdapat individu yang lebih mementingkan ego dan dirinya sendiri bahkan kurangnya rasa tolong menolong antar teman sebayanya maupun aksi sosialnya. Menurut Organ (2000) *Organizational Citizenship Behavior* ini dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, faktor-faktor internal yang mempengaruhi OCB diantaranya adalah kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian, moral karyawan dan motivasi. Sedangkan faktor-faktor eksternal yang dapat mempengaruhi OCB yaitu kepemimpinan situasional, kepercayaan pada pimpinan, kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi (Organ, 2000).

Salah satu faktor yang mempengaruhi OCB yang sudah dijelaskan diatas yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi menurut Kast dalam Robbins (2005) merupakan sebuah skor angka dan keyakinan yang dimiliki bersama dalam berinteraksi dengan individu lain sebuah perusahaan, struktur organisasi dan pola pengamatan untu mendapatkan hasil norma-norma perilaku. Teori perilaku OCB dalam teori modern yang sudah di paparkan,

sesuai dengan nilai yang terdapat dalam ajaran islam, yaitu nilai-nilai tentang keikhlasan, taawun, ukhuwah, dan mujahadah. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Efitria & Fahmy (2018) dan Sanhaji (2016) menyatakan bahwa dalam budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi, maka dari itu harus lebih diperhatikan dalam menerapkan budaya organisasi yakni terkait antara standar kerja dan tujuan dari perusahaan maupun organisasinya sehingga unsur-unsur nilai organisasi dapat di mengerti oleh individu lainnya. Maka dari itu untuk selalu meningkatkan komitmen organisasi sebuah perusahaan maupun dalam organisasi harus dapat terus menumbuhkan dan memantau proses kinerja individu dengan cara memberikan rasa nyaman dan rasa kepedulian bagi anggotanya. Ocb dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, di antaranya karena adanya budaya organisasi dari karyawan dan komitmen organisasi yang tinggi.

Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan oleh Rehan dan Islam (dalam suparjo.,dkk, 2013) juga membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Cityzenship Behavior*. Hubungan antara budaya organisasi dengan *Organizational Cityzenship Behavior* merupakan hubungan searah, yaitu semakin tinggi nilai-nilai budaya organisasi yang dimiliki dan dikembangkan pada Sekretariat daerah Kabupaten Bandung maka semakin tinggi *Organizational Cityzenship Behavior* para pegawai yang ada pada organisasi tersebut dan pula sebaliknya, semakin rendah nilai-nilai budaya organisasi yang dimiliki dan dikembangkan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bandung maka semakin rendah *Organizational Cityzenship Behavior* para pegawai yang ada pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bandung.

Selain faktor eksternal yang mempengaruhi OCB adapun faktor internal yang mempengaruhi OCB yaitu Komitmen organisasi. Mayer dan Allen (1990) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu identifikasi diri individu dalam organisasi. Keterlibatan individu dalam organisasi mengandung arti penting karena mampu memunculkan totalitas dalam bekerja,

sehingga kinerja dapat meningkat. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2008) komitmen organisasi merupakan suatu cara bagaimana individu berusaha agar dapat mempertahankan keanggotaannya dan berpihak dalam organisasinya. Karena komitmen individu salah satu hal yang kuat dalam mendorong terciptanya OCB pada sebuah organisasi, karena dalam berorganisasi komitmen adalah sebuah prasyarat mutlak untuk membantu kelangsungan hidup, stabilitas dan perkembangan organisasi. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti juga menyatakan bahwa komitmen organisasi berhubungan positif dan signifikan terhadap OCB.

Menurut Nurwadi & Ardana (2019) mengatakan bahwa dalam komitmen organisasi tidak akan terbentuk secara cepat namun perlu dibentuk dengan cara bertahap, komitmen organisasi diawali dengan cara membangun sebuah hubungan yang baik antar individu sehingga timbulah rasa kepeduliannya. Sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Kim (2014) yang melakukan penelitiannya terhadap pegawai yang bertugas di sector public korea utara didapatkan hasil bahwa komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Dan penelitian yang dilakukan oleh (Salehi dan Gholtash 2011) melakukan studi pada bidang akademis, diperoleh hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap OCB, semakin besar komitmen anggota fakultas terhadap akademisnya, maka semakin besar pula OCB anggota yang diterapkan.

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas mengenai hubungan antara variabel yang memiliki keterkaitan yang positif dan sesuai. Seperti halnya pemaparan tadi bahwa disimpulkan faktor-faktor yang bisa mempengaruhi OCB adalah budaya organisasi yakni suatu acuan kepercayaan serta norma-norma organisasi yang dimengerti, dihayati serta dioperasikan sampai acuan tersebut dapat memberikan maknanya tersendiri serta sebagai asas ketentuan berperilaku dalam organisasi. Dan berdasarkan fakta-fakta diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI DENGAN

## OCB *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA GURU PONPES ISTIQOMAH AL-AMIN”.

### **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah ada hubungan antara Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi dengan OCB (*Organizational Cityzenship Behavior*) pada Guru Ponpes Istiqomah Al-Amin?
2. Apakah ada hubungan antara Budaya Organisasi dengan OCB (*Organizational Cityzenship Behavior*) pada Guru Ponpes Istiqomah Al-Amin?
3. Apakah ada hubungan antara Komitmen Organisasi dengan OCB (*Organizational Cityzenship Behavior*) pada Guru Ponpes Istiqomah Al-Amin?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui hubungan antara Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi dengan OCB (*Organizational Cityzenship Behavior*) pada Guru Ponpes Istiqomah Al-Amin.
2. Untuk mengetahui hubungan antara Budaya Organisasi dengan OCB (*Organizational Cityzenship Behavior*) pada Guru Ponpes Istiqomah Al-Amin.
3. Untuk mengetahui hubungan antara Komitmen Organisasi dengan OCB (*Organizational Cityzenship Behavior*) pada Guru Ponpes Istiqomah Al-Amin.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis
  - a. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah ilmu pengetahuan dan memperkaya wawasan dibidang psikologi industri dan organisasi dan psikologi pendidikan, dan dapat dijadikan masukan bagi pengembangan dalam penelitian serupa khususnya

berkaitan dengan permasalahan budaya organisasi, komitmen organisasi, dan juga OCB.

- b. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan membahas mengenai hubungan antara Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi dengan OCB (*Organizational Cityzenship Beh avior*) pada Guru.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Guru, hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan oleh guru dalam menerapkan perilaku OCB dalam pekerjaan di sebuah sektor pendidikan
- b. Kepala Sekolah, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dan refleksi bagi kepala sekolah tentang pentingnya sebuah budaya organisasi dan komitmen organisasi pada guru agar terciptanya sebuah perilaku OCB.
- c. Peneliti Selanjutnya, kemudian untuk manfaat selanjutnya bagi para ilmuwan psikologi yang ingin meneliti hal serupa, penelitian ini bisa dijadikan sebagai acuan penelitian terdahulu yang relevan.

## E. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Dalam penelitian terdahulu ini memiliki tujuan yakni untuk mendapatkan suatu perbandingan dan acuan bagi penelitian yang ingin dilaksanakan. Selanjutnya, bisa mendapatkan tentang perbedaan antar penelitian terdahulu dan yang ingin dilakukan. Terdapat beberapa penelitian terdahulu sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Putu Gita Hapsari A. Charmiati & Ida Bagus Ketut S. (2019). Dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap (*Organizational Cityzenship Behavior*) OCB dengan Komitmen Organisasional sebagai variabel Mediasi.” Terdapat tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mendapatkan hasil tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB (*Organizational Cityzenship Behavior*)

dengan Komitmen Organisasional. Sampel dalam penelitian ini yakni 45 karyawan PT.BPR Bali Dananiaga, dengan teknik penelitian sampling jenuh dan menggunakan kuesioner. Hasil dalam penelitian ini yakni terdapat bahwa ada dampak yang positif pada kepuasan kerja pada komitmen organisasional karyawan PT. BPR Bali Dananiaga, yang dimana semakin besar rasa senang karyawan terhadap pekerjaannya maka semakin besar juga komitmen organisasinya dan terdapat pula dampak positif dari komitmen organisasi pada OCB Karyawan PT. BPR Bali Dananiaga, artinya semakin besar komitmen organisasi yang ada pada karyawan maka makin besar juga tingkat OCB nya. Serta komitmen organisasional berfungsi pula menjadi hubungan kepuasan kerja pada OCB (*Organizational Cityzenship Behavior*) yang dimana memiliki arti karyawan puas dengan pekerjaannya tentu mempunyai sebuah tanggung jawab pada organisasinya maka dari itu karyawan sanggup berperilaku ocb.

Perbedaan penelitian Putu Gita Hapsari A. Charmiati & Ida Bagus Ketut S. (2019) dengan penelitian ini terletak pada variabel yang diteliti. Penelitian ini mencakup tiga variabel, yaitu budaya organisasi dan komitmen organisasi sebagai variabel bebas dengan ocb sebagai variabel terikat. Sedangkan penelitian Putu Gita Hapsari A. Charmiati & Ida Bagus Ketut S. mencakup tiga variabel dengan kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan (*organizational cityzenship behavior*) ocb sebagai variabel terikat serta komitmen organisasional sebagai variabel mediasi. Selanjutnya terletak pada bagian subjek dimana subjek penelitian terdahulu adalah karyawan PT. BPR Bali Dananiaga sedangkan penelitian ini memakai guru. Perbedaan selanjutnya terletak pada teknik sampling yang digunakan, pada penelitian ini menggunakan teknik total sampling sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti menggunakan teknik purposive sampling. Perbedaan selanjutnya terletak pada variabel bebas yang digunakan dimana penelitian ini menggunakan variabel bebas



Kepuasan Kerja dan komitmen organisasi sedangkan penelitian ini menggunakan variabel bebas budaya organisasi dan komitmen organisasi.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Mrhisar Simatupang (2020) dalam jurnal yang berjudul “Budaya Organisasi terhadap OCB (*Organizational Cityzenship Behavior*) pada karyawan koperasi Fakultas Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang”. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara signifikan pada hubungan positif antara budaya organisasi dan OCB (*Organizational Cityzenship Behavior*) pada karyawan koperasi di Kabupaten Medan Tuntungan. Dengan menggunakan subjek 80 karyawan yang berasal dari tiga koperasi di medan tuntungan. Dengan menggunakan teknik sampling aksidental. Data yang diperoleh memakai 2 contoh skala likert, yaitu skala budaya organisasi dan OCB (*Organizational Cityzenship Behavior*).

Perbedaan penelitian Mrhisar Simatupang (2020) dengan penelitian ini terletak pada variabel yang diteliti. Penelitian ini mencakup tiga variabel, yaitu budaya organisasi dan komitmen organisasi sebagai variabel bebas dengan ocb sebagai variabel terikat. Sedangkan penelitian Mrhisar Simatupang mencakup hanya dua variabel dengan budaya organisasi sebagai variabel bebas dan OCB (*Organizational Cityzenship Behavior*) variabel terikatnya. Perbedaan selanjutnya adalah terletak pada bagian subjek dimana subjek penelitian terdahulu adalah karyawan koperasi sedangkan penelitian ini memakai guru. Perbedaan selanjutnya terletak pada teknik sampling yang digunakan, pada penelitian ini menggunakan teknik sampling aksidental sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti menggunakan teknik total sampling.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Raymond Y. Taroreh, Bernhard Tewal & Genita G. Lumintang. (2020). Dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap

(*Organizational Cityzenship Behavior*) melalui Komitmen Organisasi pada Perum Bulog Divre Sulut dan Gorontalo”. Dalam penelitian yang telah dilakukan terdapat tujuan yaitu untuk melihat apakah ada pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap OCB (*Organizational Cityzenship Behavior*) melalui Komitmen Organisasi pada Perum Bulog Divre Sulut dan Gorontalo. Subjek yang digunakan sebanyak 46 responden menggunakan teknik analisis uji validitas dan uji reliabilitas memakai SPSS versi 23 dalam uji instrumennya. Pengumpulan data memakai kuesioner dengan tahap uji asumsi klasik, dan analisis jalur dan memakai skala likert. Penelitian ini juga memakai pendekatan asosiatif. Adapun dampak yaitu membuktikan bahwa ada efek positif dari kepemimpinan transformasional tetapi penelitian ini tidak mendapatkan hasil yang signifikan pada komitmen organisasi, dan budaya organisasi berdampak positif lalu mendapat hasil yang relevan pada komitmen organisasi.

Perbedaan penelitian Raymond Y. Taroreh, Bernhard Tewal & Genita G. Lumintang. (2020) dengan penelitian ini terletak pada variabel yang diteliti. Penelitian ini mencakup tiga variabel, yaitu budaya organisasi dan komitmen organisasi sebagai variabel bebas dengan ocb sebagai variabel terikat. Sedangkan penelitian Raymond Y. Taroreh, Bernhard Tewal & Genita G. Lumintang mencakup empat variabel dengan Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi sebagai variabel bebas dan (*Organizational Cityzenship Behavior*) sebagai variabel terikat Komitmen Organisasi sebagai variabel mediasinya. Perbedaan selanjutnya yaitu terletak pada teknik sampling yang digunakan, pada penelitian ini menggunakan teknik analisis sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti menggunakan teknik total sampling. Perbedaan selanjutnya terletak pada variabel bebas yang digunakan dimana penelitian ini menggunakan variabel bebas Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi

sedangkan penelitian ini menggunakan variabel bebas budaya organisasi dan komitmen organisasi.

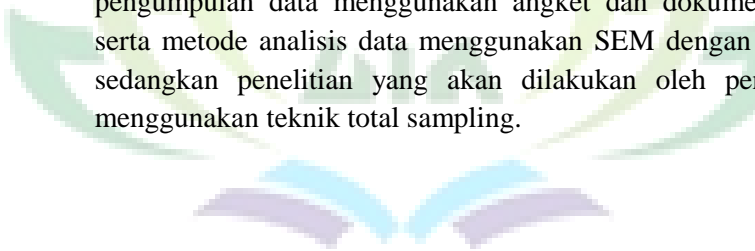
4. Penelitian yang telah dilakukan oleh Jimmy Nugroho Mukti dan Ni Wayan Sukmawati Puspitadewi (2021) dalam jurnal yang berjudul “Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan OCB (*Organizational Cityzenship Behavior*) pada Karyawan PT X”. Vol 8 No 9. Jurnal Penelitian Psikologi. Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA”. Dalam penelitian yang telah dilakukan terdapat tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui terdapat tidaknya Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan OCB (*Organizational Cityzenship Behavior*) pada karyawan perusahaan X. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan pengumpulan data secara kuesioner. Alat ukur yang digunakan berupa skala likert menggunakan product moment sebagai teknik analisisnya. Dan memakai subjek sebanyak 88 orang karyawan, adapun hasil dari penelitian ini yaitu mendapatkan hasil yang signifikan yakni terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan OCB. Maka kesimpulannya yaitu semakin tinggi iklim organisasi maka meningkat juga OCB. Sebaliknya, semakin rendah iklim organisasi pada karyawan X, maka semakin rendah pula OCB nya.

Perbedaan penelitian Jimmy Nugroho Mukti dan Ni Wayan Sukmawati Puspitadewi (2021) dengan penelitian ini terletak pada variabel yang diteliti. Penelitian ini mencakup tiga variabel, yaitu budaya organisasi dan komitmen organisasi sebagai variabel bebas dengan ocb sebagai variabel terikat. Sedangkan penelitian Jimmy Nugroho Mukti dan Ni Wayan Sukmawati Puspitadewi hanya mencakup dua variabel dengan Iklim Organisasi sebagai variabel bebasnya dan OCB (*Organizational Cityzenship Behavior*) sebagai variabel terikat. Perbedaan penelitian Jimmy Nugroho Mukti dan Ni Wayan Sukmawati Puspitadewi ini selanjutnya adalah terletak pada bagian subjek dimana subjek penelitian terdahulu adalah karyawan

sedangkan penelitian ini memakai subjek guru. Perbedaan selanjutnya terletak pada variabel bebas yang digunakan dimana penelitian ini menggunakan variabel bebas Iklim Organisasi sedangkan penelitian ini menggunakan variabel bebas budaya organisasi dan komitmen organisasi.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Cahyo, A, N., Prasetyo, I., dan dan Utari, W (2023). Dalam jurnal yang berjudul “Persepsi Dukungan Organisasional dan Kualitas Hidup Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan *Work Engagement* Sebagai Variabel Pemediasi”. Tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan *Organizational Citizenship Behavior*, *work engagement*, dukungan organisasi dan kualitas hidup kerja pegawai di Dinas pekerjaan umum bina marga dan penataan ruang Kabupaten Bojonegoro. Serta untuk menganalisis pengaruh dukungan organisasi dan kualitas hidup kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui *work engagement*. Jenis penelitian menggunakan explanatory research dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro berjumlah 52 orang dan sampel juga sebanyak 52 orang dengan teknik pengambilan sensus sampling. Metode pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentasi. Metode analisis data menggunakan SEM dengan PLS. Hasil penelitian menunjukkan *Organizational Citizenship Behavior*, *work engagement*, dukungan organisasi dan kualitas hidup kerja pegawai dalam kategori yang tinggi. Dukungan organisasi terhadap *work engagement* memiliki pengaruh yang positif tidak signifikan, Kualitas hidup kerja terhadap *work engagement* memiliki pengaruh yang signifikan, Dukungan organisasi, Kualitas hidup kerja dan *work engagement* terhadap OCB memiliki pengaruh yang signifikan. Dukungan organisasi terhadap OCB melalui *work engagement* memiliki pengaruh yang tidak signifikan, Kualitas hidup kerja terhadap OCB melalui *work engagement* memiliki pengaruh yang signifikan.

Perbedaan penelitian Cahyo, A, N., Prasetyo, I., dan dan Utari, W dengan penelitian ini adalah terletak pada variabel yang diteliti. Penelitian ini mencakup tiga variabel, yaitu budaya organisasi dan komitmen organisasi sebagai variabel bebas dengan ocb sebagai variabel terikat. Sedangkan pada penelitian Cahyo, A, N., Prasetyo, I., dan dan Utari, W menggunakan empat variabel, yaitu persepsi dukungan organisasional dan kualitas hidup kerja sebagai variabel bebas, dengan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel terikat dan *work engagement* sebagai variabel mediasi. Selanjutnya perbedaan pada bagian subjek dimana subjek penelitian Cahyo, A, N., Prasetyo, I., dan dan Utari, W adalah pegawai di dinas pekerjaan umum bina marga dan penataan ruang Kabupaten Bojonegoro sedangkan penelitian ini memakai guru. Perbedaan selanjutnya terletak pada teknik sampling yang digunakan, pada penelitian ini menggunakan explanatory research dengan pendekatan penelitian kuantitatif dan metode pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentasi serta metode analisis data menggunakan SEM dengan PLS sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti menggunakan teknik total sampling.





## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. OCB (Organizational Citizenship Behavior)

##### 1. Pengertian OCB (Organizational Citizenship Behavior)

Organ (2002) dalam (Ahdiyana, M. 2015) menyebutkan bahwa OCB merupakan perilaku yang kapan saja dapat terjadi, yaitu ketika individu melakukan suatu aktivitas yang membawa dampak positif bagi organisasi secara sukarela, tidak diarahkan atau tersusun secara formal pada sistem penggajian, perilaku ini mempromosikan fungsi-fungsi efektif dari organisasi, bukan pula berupa kebutuhan yang harus dilaksanakan atau tertuang dalam deskripsi pekerjaan, dan perilaku ini lebih mengenai keputusan pribadi seseorang apakah ia mau melakukannya atau tidak.

Budihardjo (2014) *Organizational Citizenship Behavior* adalah suatu perilaku sukarela individu (dalam hal ini karyawan) yang tidak secara langsung berkaitan dalam sistem pengimbalan namun berkontribusi pada keefektifan organisasi. Dengan kata lain, *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku seorang karyawan bukan karena tuntutan tugasnya namun lebih didasarkan pada kesukarelaannya. Greenberg dan Baron (2003) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan tindakan yang dilakukan anggota organisasi yang melebihi dari ketentuan formal pekerjaannya. Menurut Shweta dan Srirang dalam Rianto (2017) menyatakan bahwa OCB ditandai dengan usaha dalam bentuk apapun yang dilakukan berdasarkan kebijaksanaan pegawai yang memberikan manfaat bagi organisasi tanpa mengharapkan imbalan apapun.

Disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku yang bersifat sukarela yang selalu mengedepankan kepentingan perusahaan ataupun organisasi maupun lainnya atau suatu perilaku individu sebagai wujud dari kepuasan berdasarkan kinerja serta tidak

diperintah secara formal karena mau melakukan hal-hal tersebut melebihi kewajibanya terhadap organisasi.

## 2. Aspek-Aspek OCB (*organizational citizenship behavior*)

Terdapat aspek-aspek OCB *Organizational Citizenship Behavior* menurut Organ dalam (Ezzah Nahrisah., Sarah Imelda. 2019) antara lain:

- a. *Altruism* yaitu perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadinya, seperti memberikan pertolongan yang dimana bukan kewajiban dan tanggung jawab dirinya.
- b. *Conscientiousness* yaitu perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan, seperti perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Dimensi ini menjangkau jauh diatas dan jauh ke depan dari panggilan tugas.
- c. *Sportmanship* yaitu perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam sportmanship akan meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan, karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.
- d. *Courtesy* yaitu perilaku yang menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.
- e. *Civic Virtue* yaitu perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi). Dimensi



ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.

William dan Anderson (dalam Hassanreza, 2010) membagi perilaku *Organizational Citizenship Behavior* kedalam dua kategori yaitu OCB-I dan OCB-O. OCB-I adalah perilaku-perilaku yang secara langsung memberikan manfaat bagi individu lain dan secara tidak langsung juga memberikan kontribusi pada organisasi, misalnya membantu rekan kerja yang tidak masuk kerja dan mempunyai perhatian personal pada karyawan lain. Sedangkan OCB-O perilaku-perilaku yang memberikan manfaat bagi organisasi pada umumnya, misalnya kehadiran ditempat kerja melebihi norma yang berlaku dan menaati perilaku-perilaku informal yang ada untuk memelihara ketertiban. Jadi dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek OCB *Organizational Citizenship Behavior* antara lain *Altruism, Conscientiousness, Sportmanship, Courtesy, Civic Virtue*.

### **3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi OCB organizational citizenship behavior**

Faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* menurut Organ yaitu sebagai berikut:

- a. Kepuasan kerja karyawan, yang diasumsikan sebagai penentu utama dari OCB. Karyawan yang puas akan berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain, dan karyawan menjadi bangga melebihi tuntutan tugas karena karyawan ingin membalas pengalaman organisasi.
- b. Iklim organisasi yang positif, karyawan merasa lebih ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah disyaratkan dalam *job description*, dan akan selalu mendukung tujuan organisasi jika karyawan diperlakukan oleh para atasan dengan sportif dan dengan penuh kesadaran serta percaya bahwa karyawan diperlakukan secara adil oleh organisasinya.
- c. Kepribadian dan suasana hati (*mood*), yang berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)

secara individual maupun kelompok. Kemauan seseorang untuk membantu orang lain juga dipengaruhi orang lain dan *mood*.

- d. Komitmen Organisasi, latar belakang yang paling besar dalam mempengaruhi munculnya perilaku OCB adalah komitmen organisasi dan kepribadian. Dimana hasil penemuannya mengatakan bahwa komponen komitmen organisasi yang berpengaruh terhadap OCB total adalah komitmen afektif dan kontinuans. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan melakukan tidak hanya tugas-tugas yang telah menjadi kewajibannya, tetapi dengan sukarela akan mengerjakan hal-hal yang dapat digolongkan sebagai usaha-usaha ekstra (*extra effort*).
- e. Persepsi terhadap dukungan organisasional, persepsi terhadap dukungan organisasional OCB. Pekerja yang merasakan didukung oleh organisasi akan memberikan timbal baliknya dan menurunkan ketidakseimbangan dalam hubungan tersebut dengan terlibat dalam perilaku *citizenship*.
- f. Masa kerja, karakteristik personal seperti masa kerja dan jenis kelamin berpengaruh terhadap OCB, masa kerja berfungsi sebagai prediktor OCB karena variabel tersebut mewakili pengukuran terhadap investasi karyawan di dalam organisasi.
- g. Jenis kelamin, perilaku kerja seperti menolong orang lain, bersahabat dengan rekan kerja lebih menonjol dilakukan oleh wanita daripada pria. Beberapa penelitian menemukan bahwa wanita lebih mengutamakan pembentukan relasi daripada pria dan lebih menunjukkan perilaku menolong daripada pria.
- h. Usia, pegawai yang lebih muda fleksibel dalam mengatur kebutuhan mereka dan kebutuhan organisasi. Sementara itu, pegawai yang lebih tua cenderung lebih kaku dalam menyesuaikan antara kebutuhan mereka dan kebutuhan

organisasinya. Usia tidak berpengaruh pada perilaku mereka ditempat kerja.

Adapun faktor lain menurut Organ (2017) yang mempengaruhi OCB berdasarkan faktor internal dan eksternal yaitu sebagai berikut :

a. Faktor internal

- 1) Kepuasan kerja, karyawan yang puas memungkinkan lebih besar untuk berbicara positif tentang organisasinya, membantu karyawan yang lain, dan melampaui kinerja pekerjaan mereka dan karyawan yang puas dapat menjadi lebih patuh terhadap panggilan tugas.
- 2) Kepribadian, perbedaan individu merupakan prediktor yang memainkan peran penting pada seorang karyawan, sehingga karyawan akan menunjukkan perilaku ocb mereka.
- 3) Moral karyawan, moral merupakan kewajiban seseorang dalam bermasyarakat atau organisasinya, moral berisikan ajaran mengenai baik buruknya suatu tindakan yang dilakukan.

b. Faktor eksternal

- 1) Kepercayaan pada pimpinan, kepercayaan ialah rasa percaya yang dimiliki individu pada individu lainnya yang didasarkan pada integritas, reliabilitas, dan perhatian. Dalam konteks organisasiterdapat tiga kepercayaan diantaranya kepercayaan berdasarkan penolakan, pengetahuan, dan kepercayaan yang berbasis identifikasi.
- 2) Budaya organisasi, mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota untuk membedakan organisasi dengan organisasi yang lain. Budaya organisasi adalah seperangkat karakteristik utama yang dihargai anggota organisasi, terdapat tujuh karakteristik budaya organisasi yaitu; *innovation and risk taking, attention to detail, outcome orientation, people*

*orientation, team orientation, aggressiveness, dan stability.*

Jadi dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ini dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, faktor-faktor internal yang mempengaruhi OCB diantaranya adalah kepuasan kerja, iklim organisasi yang positif, komitmen organisasi, kepribadian, persepsi terhadap dukungan organisasi, moral karyawan dan motivasi. Sedangkan faktor-faktor eksternal yang dapat mempengaruhi OCB yaitu kepemimpinan situasional, kepercayaan pada pimpinan, masa kerja, jenis kelamin, usia, kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan iklim organisasi.

#### **4. OCB Organizational Citizenship Behavior dalam Perspektif Islam**

OCB dalam pandangan islam disebut OCB Islamic Perspective (OCBIP), konsep OCB dibangun dari konsep ajaran, konsep OCB itu dibangun dari konsep ajaran islam, yaitu mengacu pada instruksi dari Al-Quran dan Hadist. Sebagai seorang muslim sudah seharusnya bertindak *fiid dunya wal akhiraah* yang artinya “kebaikan dunia dan akhirat”. yang berarti seorang muslim selalu berfikir untuk mendapatkan kebaikan dan keberkahan tidak hanya didunia namun juga diakhirat dengan ikhlas mengharap ridho Allah Swt (Afifah & Usman, 2021). Seperti dijelaskan dalam firman Allah Swt dalam surah An-Nisa’ ayat 146:

إِلَّا الَّذِينَ تَابُوا وَأَصْلَحُوا وَاعْتَصَمُوا بِاللَّهِ وَأَخْلَصُوا دِينَهُمْ لِلَّهِ فَأُولَٰئِكَ مَعَ الْمُؤْمِنِينَ وَسَوْفَ يُؤْتِي اللَّهُ الْمُؤْمِنِينَ أَجْرًا عَظِيمًا

*Artinya: "Kecuali orang-orang yang taubat dan mengadakan perbaikan dan berpegang teguh pada (agama) Allah Swt dan tulus ikhlas (mengerjakan) agama karena Allah Swt. Maka mereka itu adalah bersama-sama orang yang beriman dan kelak Allah Swt akan memberikan kepada orang-orang yang beriman pahala yang besar" (An-Nisa':146).*

Ayat diatas menjelaskan bahwa orang yang ikhlas dalam beramal atau melakukan sesuatu karena Allah Swt akan mendapatkan pahala besar. Mengadakan perbaikan berarti berbuat pekerjaan-pekerjaan yang baik untuk menghilangkan kesalahan-kesalahan yang telah dilakukan. Sebaik-baiknya amal ialah yang dilaksanakan dengan penuh ikhlas.

Dalam tafsir Al-Mishbah menafsirkan bahwa ayat di atas mengecualikan ketentuan umum yang ditegaskan di atas, bahwa orang-orang munafik dalam tingkat yang paling bawah dari neraka. Yang dikecualikan itu adalah yang telah bertaubat dengan menyesali dan meninggalkan kemunafikan mereka dan telah mengadakan perbaikan menyangkut amal-amal mereka, antara lain sholat selama ini yang mereka lakukan dengan malas dan pamrih. Berpegang teguh pada agama Allah Swt yakni dengan bersungguh-sungguh menghubungkan diri dengan Allah Swt, dan tulus ikhlas mengerjakan ajaran agama karena Allah Swt. Bukan karena riya. Jika mereka melakukan hal-hal tersebut, maka mereka itu bersama orang-orang mukmin yang mantap pula iman mereka dan pasti kelak akan diberikan pahala yang besar, dan karena itu bekas orang-orang munafik yang telah bertaubat akan memperoleh pula hal yang serupa (Shihab, 2002) Selanjutnya firman Allah pada surah Al-Mulk ayat 2 :

الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا وَهُوَ الْعَزِيزُ الْعَلِيمُ

*Artinya: "Yang menjadikan mati dan hidup, supaya Dia menguji kamu siapa di antara kamu yang lebih baik amalnya. Dan dia maha perkasa lagi Maha Pengampun" (Al-Mulk:2).*

Dijelaskan dalam tafsir Al-Mishbah bahwa dalam firman- Nya: ayyukum ahsanu 'amalaa bahwa siapa yang lebih baik amalnya tentu saja mengandung pengertian bahwa Allah Swt mengetahui siapa yang baik amalnya, karena tidak dapat diketahui siapa yang terbaik, bila tidak mengetahui secara menyeluruh semua yang baik, dan tidak dapat diketahui siapa yang terburuk. Bahwa ayat diatas tidak menyebutkan siapa

yang terburuk, untuk mengisyaratkan bahwa sebenarnya berlomba dalam kebiakan itulah yang seharusnya menjadi perhatian manusia. Penyebutan sifat Al-Aziz/Maha Perkasa terkesan ditujukan kepada para pembangkang yang wajar dijatuhi hukuman, dan Al-Ghafur/Maha Pengampun kepada yang menyadari kesalahannya dan melangkah mendekatkan diri kepada Allah Swt (Shihab, 2002) (Sri Wahyuni,2022).

Penjelasan tentang ikhlas diatas, dapat disimpulkan bahwa ikhlas merupakan amal perbuatan yang dilakukan tanpa pamrih, tetapi hanya mengharap ridho Allah ta'ala. Tanpa ikhlas, amal sebesar apapun tidak diterima oleh Allah. Dengan demikian setiap muslim harus melakukan amal perbuatan dengan niat semata-mata karena Allah, bukan ingin dipuji orang lain, ingin mendapatkan reward ataupun jabatan duniawi. Perilaku OCB identik dengan perilaku ikhlas yang dilakukan dengan kesadaran dari hati yang mengedepankan kecintaan atau membantu sesama.

## **B. Budaya Organisasi**

### **1. Pengertian Budaya Organisasi**

Robbins menjelaskan bahwa Budaya organisasi adalah persepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi tersebut (Robbins, 2008). Budaya organisasi didefinisikan sebagai kumpulan nilai, norma, dan prinsip organisasi yang berpengaruh terhadap cara karyawan dalam berpikir, merasa, serta berperilaku satu dengan yang lain dan juga terhadap individu di luar organisasi (George & Jones, 2011). Budaya organisasi juga didefinisikan sebagai aspek organisasi yang sifatnya kompleks dan intens (di dalamnya termasuk ada nilai, norma, ritus, ritual dan upacara dalam sejarah organisasi) yang dapat sangat berpengaruh pada anggota organisasi (Ryan Alviandi Akbar & Meita Santi Budiani).

Budaya organisasi menurut Cahyono (2010) berkaitan dengan konteks perkembangan organisasi, artinya budaya berakar pada sejarah organisasi, diyakini bersama-sama dan tidak mudah dimanipulasi secara langsung. Siswandi (2012)

menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah norma, keyakinan, sikap dan filosofi organisasi. Kebudayaan adalah suatu sistem nilai, keyakinan, dan norma-norma yang unik yang dimiliki secara bersama oleh anggota suatu organisasi dan juga menjadi suatu penyebab penting organisasi.

Budaya organisasi adalah kebersamaan para anggota untuk berperilaku sama, baik diluar maupun didalam organisasi (Tahir, 2014). Budaya organisasi terdiri dari tiga hal yaitu budaya sebuah persepsi bukan sesuatu yang dapat disentuh, budaya organisasi bersifat deskriptif yang berkaitan bagaimana anggota menerima dan mengerti budaya tersebut, dan karyawan cenderung mengartikan budaya organisasi dengan cara yang sama.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait, sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan dalam organisasi tersebut.

## **2. Aspek-Aspek Budaya Organisasi**

Aspek-Aspek budaya organisasi yang dikemukakan oleh Robbins terdiri atas tujuh karakteristik primer yakni (Robbins, 2008) :

- a. Inovasi dan pengambilan resiko, yaitu seberapa jauh karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko
- b. Perhatian ke hal yang rinci, yaitu seberapa jauh karyawan diharapkan mampu mewujudkan ketepatan, analisis dan perhatian yang rinci/detail
- c. Orientasi hasil, yaitu seberapa jauh pimpinan berfokus pada hasil atau output dan bukannya pada cara mencapai hasil itu
- d. Orientasi orang, yaitu seberapa jauh keputusan manajemen turut mempengaruhi orang-orang yang ada dalam organisasi

- e. Orientasi tim, yaitu seberapa jauh, pekerjaan disusun berdasarkan tim dan bukannya perorangan
- f. Keagresifan, yaitu seberapa jauh karyawan agresif dan bersaing, bukannya daripada bekerja sama
- g. Kemantapan/stabilitas, yaitu seberapa jauh keputusan dan tindakan organisasi menekankan usaha untuk mempertahankan status.

Jadi dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek budaya organisasi adalah inovasi dan pengambilan resiko, perhatian ke hal yang rinci, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan kemantapan/stabilitas.

## **C. Komitmen Organisasi**

### **1. Pengertian Komitmen Organisasi**

Mayer dan Allen (1990) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu identifikasi diri individu dalam organisasi. Keterlibatan individu dalam organisasi mengandung arti penting karena mampu memunculkan totalitas dalam bekerja, sehingga kinerja dapat meningkat. Menurut Luthans (2016) mendefinisikan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengeksperisikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Menurut Robbins dalam Lubis (2015) mengemukakan komitmen organisasi merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka terhadap organisasi tempat bekerja. Komitmen organisasi menurut Yuniarti (2019) adalah dorongan diri individu untuk melakukan sesuatu kegiatan yang mendukung keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuannya dan untuk menempatkan kepentingan organisasi sebagai pengaruh terhadap kepuasan kerja dan komitmen Organisasi.



Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan diatas, pada dasarnya komitmen organisasi berkaitan dengan aspek psikologis dalam penerimaan dan kepercayaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi sehingga dapat ditampilkan melalui kesetiaan serta keinginan untuk terus menjadi anggota organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis antara anggota pada organisasi yang ditandai dengan adanya kepercayaan serta penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai dalam organisasi. Terlibat aktif dalam mencapai tujuan organisasi dan berkeinginan serta berusaha untuk bertahan didalam organisasi.

## 2. Aspek-Aspek Komitmen Organisasi

Adapun Aspek-aspek komitmen organisasi menurut Mayer & Allen (1990) yaitu:

### a. *Affective Commitment* (komitmen afektif)

Keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena keterikatan emosional dan keterlibatan organisasi. Mereka tinggal karena mereka menginginkannya. Sebagai alasan emosional, atau *emotion based* dapat berupa perasaan persahabatan iklim atau budaya perusahaan, dan perasaan kesenangan ketika menyelesaikan tugas pekerjaan.

Indikatornya meliputi : Menghabiskan karir di organisasi, Bangga terhadap organisasi, Permasalahan organisasi, Keterikatan dalam organisasi, Kekeluargaan dalam organisasi, Keterkaitan secara emosional, Arti penting Organisasi, dan Rasa memiliki terhadap organisasi.

### b. *Continuance Commitment* (komitmen berkelanjutan)

Keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena kepedulian atas biaya yang berkaitan apabila meninggalkannya. Kita tinggal karena kita merasa perlu. Ini merupakan *cost based reason* untuk tetap, termasuk

masalah gaji, tunjangan, dan promosi, serta yang berkaitan dengan menumbangkan keluarga.

Indikatornya meliputi : Kekhawatiran terhadap pekerjaan, Sangat berat meninggalkan organisasi, Kehidupan terganggu jika meninggalkan organisasi, Kerugian dalam meninggalkan organisasi, Bekerja di organisasi merupakan kebutuhan dan keinginan, Pilihan meninggalkan organisasi, Tidak ada peluang alternatif, dan Dampak meninggalkan pekerjaan dalam organisasi.

c. *Normative Commitment* (Komitmen normatif)

Keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena merasa sebagai kewajiban. Kita tetap tinggal karena memang seharusnya. Dengan demikian, merupakan alasan *obligation based* untuk tetap dalam organisasi termasuk perasaan utang budi pada atasan, kolega atau perusahaan yang lebih besar.

Indikatornya meliputi : Perpindahan organisasi, Tidak loyal terhadap organisasi, Berpindah organisasi sangat tidak etis, Loyalitas penting bagi perusahaan, Tawaran pekerjaan, Setia pada organisasi, Tetap bekerja dalam satu organisasi, dan Menjadi karyawan tetap adalah tindakan yang bijaksana.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek komitmen organisasi adalah *Affective Commitment* (komitmen afektif), *Continuance Commitment* (komitmen berkelanjutan), dan *Normative Commitment* (Komitmen normatif).

#### **D. Hubungan antara Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi dengan OCB *Organizational Cityzenship Behavior***

Menurut (Organ, 2000) OCB adalah sikap keterlibatan individu yang berjiwa lapang (*discretionary*), yang tak secara langsung serta mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal serta sebagai kesatuan membawa kekuatan manfaat dalam organisasi. Berjiwa bebas dan sukarela, sebab karakter tersebut tidak wajib sebagai kualifikasi jiwa ataupun deskripsi jabatan,

yang secara nyata dipaksa sesuai kontrak dan menggunakan organisasi akan tetapi secara pilihan personal.

Organ (2000) juga menyebutkan bahwa OCB dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, faktor-faktor internal yang mempengaruhi OCB diantaranya adalah kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian, moral karyawan dan motivasi. Sedangkan faktor-faktor eksternal yang dapat mempengaruhi OCB yaitu kepemimpinan situasional, kepercayaan pada pimpinan, kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi. Seperti yang telah dijelaskan bahwa salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi OCB adalah budaya organisasi. Budaya Organisasi menurut Kast (Robbins, 2005) merupakan sebuah skor angka dan keyakinan yang dimiliki bersama dalam berinteraksi dengan individu lain sebuah perusahaan, struktur organisasi dan pola pengamatan untuk mendapatkan hasil norma-norma perilaku.

Selain faktor eksternal yang mempengaruhi OCB adapun faktor internal yang mempengaruhi OCB yaitu komitmen organisasi. Mayer dan Allen (1990) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu identifikasi diri individu dalam organisasi. Keterlibatan individu dalam organisasi mengandung arti penting karena mampu memunculkan totalitas dalam bekerja, sehingga kinerja dapat meningkat. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2008) komitmen organisasi merupakan suatu cara bagaimana individu berusaha agar dapat mempertahankan keanggotaannya dan berpihak dalam organisasinya.

Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keinginan atau niat yang dimunculkan dari dalam diri seorang Seseorang yang dapat memahami keberadaan dirinya dalam sebuah organisasi tempatnya bekerja akan selalu bersedia dan terlibat aktif dalam usaha-usaha mewujudkan tujuan perusahaan atau memberikan kontribusi positif bagi organisasi dan berusaha untuk bertahan didalam organisasi. Karena komitmen individu salah satu hal yang kuat dalam mendorong terciptanya OCB pada sebuah organisasi, komitmen adalah sebuah prasyarat mutlak untuk membantu kelangsungan hidup,

stabilitas dan perkembangan organisasi. Adapun hasil penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti juga menyatakan bahwa komitmen organisasi berhubungan positif dan signifikan terhadap OCB.

Berdasarkan pemaparan diatas mengenai hubungan antara variabel yang memiliki keterkaitan yang positif dan sesuai. Peneliti menyimpulkan bahwa dalam budaya organisasi dan komitmen organisasi memiliki hubungan dengan ocb, maka dari itu harus lebih diperhatikan dalam menerapkan budaya organisasi yakni terkait antara standar kerja dan tujuan dari perusahaan maupun organisasinya sehingga unsur-unsur nilai organisasi dapat dimengerti oleh individu dan untuk meningkatkan komitmen organisasi sebuah perusahaan maupun dalam organisasi harus dapat menumbuhkan dan memantau proses kinerja individu dengan cara memberikan rasa nyaman dan rasa kepedulian bagi anggotanya. Dengan demikian, adanya budaya organisasi yang tinggi akan meningkatkan ocb dan adanya komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan ocb yang tinggi pula.

#### **E. Kerangka Berpikir**

OCB *Organizational Cityzenship Behavior* adalah sikap individu yang berjiwa lapang dan sukarela dalam membantu tanpa mengharapkan sebuah imbalan apapun Terdapat faktor internal maupun eksternal yang mempengaruhi OCB. Salah satu faktor-faktor internal yang mempengaruhi OCB diantaranya adalah kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian, moral karyawan dan motivasi. Sedangkan faktor-faktor eksternal yang dapat mempengaruhi OCB yaitu kepemimpinan situasional, kepercayaan pada pimpinan, kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi (Organ, 2000). Seperti yang telah dijelaskan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi OCB adalah budaya organisasi.

Budaya organisasi menurut Kast dalam Robbins (2005) adalah sebuah skor angka dan keyakinan yang dimiliki bersama dalam berinteraksi dengan individu lain sebuah perusahaan,

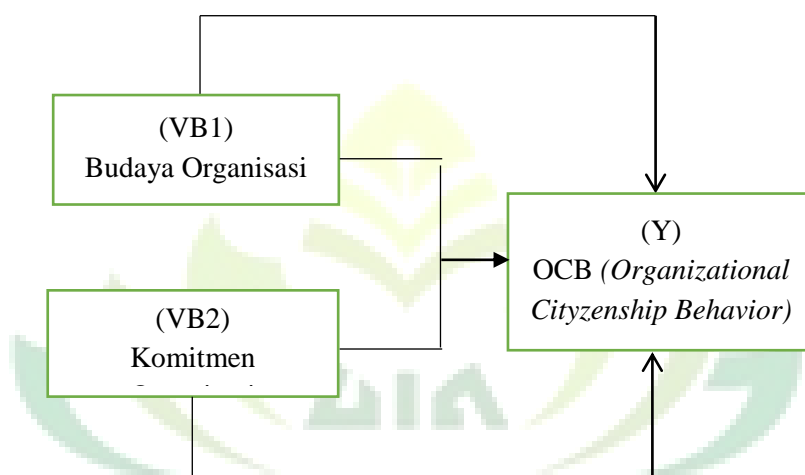
struktur organisasi dan pola pengamatan untuk mendapatkan hasil norma-norma perilaku. Terdapat hasil pengujian hipotesis yang dilakukan oleh Rehan dan Islam (dalam Suparjo, dkk, 2013) juga membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap OCB hubungan antara budaya organisasi dengan OCB merupakan hubungan searah, yaitu semakin tinggi nilai-nilai budaya organisasi yang dimiliki dan dikembangkan pada Sekretariat daerah Kabupaten Bandung maka semakin tinggi OCB para pegawai yang ada pada organisasi tersebut dan pula sebaliknya, semakin rendah nilai-nilai budaya organisasi yang dimiliki dan dikembangkan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bandung maka semakin rendah OCB para pegawai yang ada pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bandung.

Selain faktor eksternal yang mempengaruhi OCB adapun faktor internal yang mempengaruhi OCB yaitu Komitmen organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2008) komitmen organisasi merupakan suatu cara bagaimana individu berusaha agar dapat mempertahankan keanggotaannya dan berpihak dalam organisasinya. Karena komitmen individu salah satu hal yang kuat dalam mendorong terciptanya OCB pada sebuah organisasi, karena dalam berorganisasi komitmen adalah sebuah prasyarat mutlak untuk membantu kelangsungan hidup, stabilitas dan perkembangan organisasi. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti juga menyatakan bahwa komitmen organisasi berhubungan positif dan signifikan terhadap OCB.

Adapun hasil penelitian yang dilakukan juga oleh Efitria & Fahmy (2018) dan Sanhaji (2016) menyatakan bahwa dalam budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi, maka dari itu harus lebih diperhatikan dalam menerapkan budaya organisasi yakni terkait antara standar kerja dan tujuan dari perusahaan maupun organisasinya sehingga unsur-unsur nilai organisasi dapat dimengerti oleh individu lainnya. Dan penelitian yang dilakukan oleh (Salehi dan Gholtash 2011) melakukan studi pada bidang akademis, diperoleh hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap OCB,

semakin besar komitmen anggota fakultas terhadap akademisnya, maka semakin besar pula OCB anggota yang diterapkan. Berdasarkan teori yang dijelaskan pada sub bab sebelumnya maka peneliti menyimpulkan alur hubungan variabel terikat OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) dengan variabel bebas1 (Budaya Organisasi) dan variabel bebas2 (Komitmen Organisasi) sebagai berikut :

**Hubungan Antara Budaya Organisasi dan Komitmen  
Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior*  
(OCB)**



**Gambar 1.**

**Skema Hubungan Antara Budaya Organisasi dan Komitmen  
Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior*  
(OCB)**

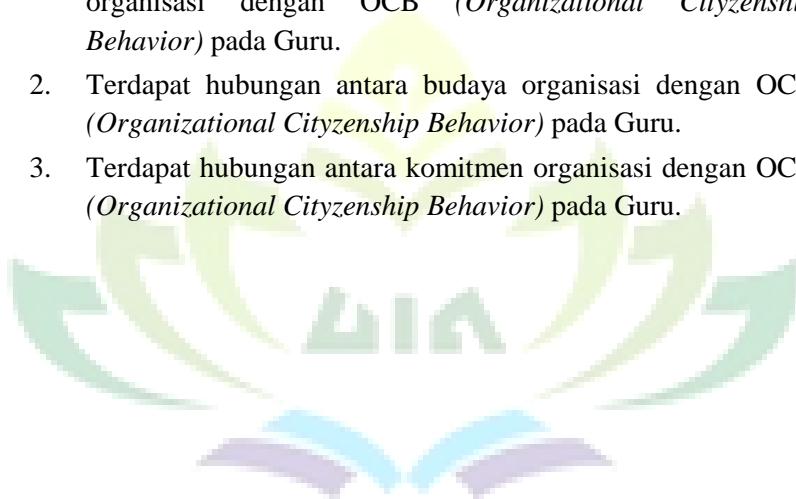
Seorang guru akan memiliki perilaku OCB apabila dalam suatu instansi atau sekolah memiliki budaya organisasi dan komitmen organisasi yang tinggi. Oleh karena itu, diperlukan adanya sebuah budaya organisasi dan komitmen organisasi dalam sebuah instansi atau sekolah untuk membantu guru dalam meningkatkan perilaku OCB nya dengan maksimal. Berdasarkan gambar diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat penyebab atau faktor-faktor yang mempengaruhi OCB yaitu faktor internal berupa budaya organisasi dan faktor eksternal komitmen

organisasi. Adanya kajian teori-teori yang berkaitan dengan variabel penelitian dan kerangka berpikir dalam penelitian ini maka terdapat hipotesis yang diajukan oleh peneliti berupa ada atau tidaknya hubungan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi dengan OCB (*Organizational Cityzenship Behavior*) pada Guru.

## **F. Hipotesis**

Berdasarkan materi yang telah dipaparkan diatas, maka diperoleh hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi dengan OCB (*Organizational Cityzenship Behavior*) pada Guru.
2. Terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan OCB (*Organizational Cityzenship Behavior*) pada Guru.
3. Terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan OCB (*Organizational Cityzenship Behavior*) pada Guru.



## DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, R. A., Muis, M., & Razak, A. M. (2020). Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja. *YUME: Journal of Management*, 3(3), 26–43. <https://doi.org/10.37531/yum.v11.12>
- Ahdiyana, M. (2015). Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Kinerja Organisasi. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 10(1). <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v10i1.3965>
- Ariani, A. P., Sintaasih, D. K., & Putra, M. S. (n.d.). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Pemeditasi Komitmen Afektif Di Sekretariat Kabupaten Bandung.
- Arianti, N. K. D., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Variabel Pemeditasi Pada Pt. BPR Siaga Dana Kuta. *Values*, 2 (2).
- Arifiani, R. S., Sudiro, A., & Indrawati, N. K. (2020). the Role of Organizational Culture and Job Satisfaction in Mediating the Effect of Transformational Leadership on Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 18(3), 555–562. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2020.018.03.16>
- Asrunputri, A. P., Supriyadi, E., & Putriana, L. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Di Perusahaan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediating Variable (Studi Kasus: Pt Evi). *Journal Ekobisman*, 4(3).
- Astuti, P., Sari, E. Y. D., & Widiana, H. S. (2019). Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Pada Paramedis. *Jurnal Psikologi Integratif*, 7(1), 31–41. <https://doi.org/10.14421/jpsi.v7i1.1627>
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.



- Cookson, M. D., & Stirk, P. M. R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Kasus PT. Lila Buana Wisata). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(3), 15–39.
- Dewi, F. K. U., & Indrawati, E. S. (2019). Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Karyawan Bagian Customer Service Pt. Garuda Indonesia. *Jurnal EMPATI*, 8(1), 144–150. <https://doi.org/10.14710/empati.2019.23588>
- Dewi, K. D. C., & Riana, I. G. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Distribusi - Journal of Management and Business*, 7(2), 203–214. <https://doi.org/10.29303/distribusi.v7i2.86>
- Elmi, F. (2019). Organizational Citizenship Behavior Dalam Perspektif Islam (Aplikasi Takwa). *Mix: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(2), 298. <https://doi.org/10.22441/mix.2019.v9i2.004>
- Erwanto., Muhammad Risal Tawil., Teguh Setiawan Wibowo., Ahmad Salabi., Haruni Ode. (2024). The Influence Of Leader Member Exchange On Organizational Citizenship Behavior Job Satisfaction As A Moderating Variable. Vol. 4 No. 1 Page 1535-1543
- Ezzah Nahrishah., Sarah Imelda. (2019). Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Kinerja Organisasi. *Jurnal ilmiah kohesi*, 03(3). <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v10i1.3965>
- Imanto, Rizki. (2021). Hubungan Dukungan Organisasi Dan Tipe Kepribadian Big Five Pada Guru Dengan Komoitmen Organisasi
- Islam, U., & Banjarmasin, N. A. (2020). Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Emosional terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Aparatur Sipil Negara Malahayati, Asmaran AS, dan Shanty Komalasari. 1(1), 43–59. <https://doi.org/10.1234/jah.v1i1.3572>

- Kasus, S., Karyawan, P., Di, G. Z., Salatiga, K., Wardhani, B. K., Qurniawati, R. S., & Putra, Y. S. (2020). *Jurnal Magisma Vol. VIII No. 1 – Tahun 2020* | 9. VIII(1), 9–18.
- Kusumajati, D. A. (2014). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan pada Perusahaan. *Humaniora*, 5(1), 62. <https://doi.org/10.21512/humaniora.v5i1.2981>
- Larasati, D., & Sawitri, D. R. (2020). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Guru Smk Muhammadiyah Di Kabupaten Semarang. *Jurnal Empati*, 7(2), 632–618. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.21689>
- Lestari, M. R., & Sujono, F. K. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior sebagai variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 11(1), 2. [http://repository.unhas.ac.id/id/eprint/5417/%0Ahttp://repository.unhas.ac.id/id/eprint/5417/2/A022181007\\_tesis 1-2.pdf](http://repository.unhas.ac.id/id/eprint/5417/%0Ahttp://repository.unhas.ac.id/id/eprint/5417/2/A022181007_tesis%201-2.pdf)
- Lukito, R. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Produksi PVC di UD. Untung Jaya Sidoarjo. *Agora*, 8(2), 1–9. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/10599>
- Maharani, Sri Wahyuni Maria (2022). Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior OCB Pada Guru PNS
- Mahardika, I. N. B. P., & Wibawa, I. M. A. (2019). Pengaruh budaya organisasi kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan. (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Mahayasa, I., & Suartina, I. (2019). Peran OCB Dalam Peningkatan Pencapaian Tujuan Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 16–20.
- Malay, M. N. (2021). Belajar Mudah & Praktis Analisis Data Dengan Spss Dan Jasp. Bandar Lampung: CV. Madani Jaya

- Mangindaan, B., & Tewal, B. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Hotel Sutan Raja Amurang the Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment, and Competence To Organizational Citizenship Behavior At Hotel Sutan Raja Amurang. *Dotulong 85 Jurnal EMBA*, 8(1), 85–96.
- Marhisar Simatupang. (2020). Budaya Organisasi Sebagai Variabel Prediktor Terhadap Organizational Citzensihp Behavior Pada Karyawan Koperasi. *Psychopedia Jurnal Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 5(1), 8–19. <https://doi.org/10.36805/psychopedia.v5i1.1001>
- Marvin, M., & Gurusina, L. B. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt. Nusantara Auto Parts. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 995–1001. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.676>
- Mubarok, F. M. F., Sa'adah, L., & Taqiyuddin, A. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 6(02), 217-227.
- Nisa, D. K., Santoso, B., & Azhad, M. N. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Tk. III Baladhika Husada Jember. *International Journal of Social Science and Business*, 2(3), 108. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v2i3.16219>
- Pratiwi, N. M. A. R. (2020). Meta-Analisis: Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 9(1), 11. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v9i1.3587>
- Prayuda, R. Z. (2023). Peran Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Melalui Mediasi Komitmen Organisasi pada BUMD. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 4(5), 7-14.
- Putri, M, D., Zefriyenni, Lusiana. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Guru

- dengan Kepemimpinan sebagai Variabel Intervening. Jurusan Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, 7(2), 176-182. <https://jbe-upiyptk.org/ojs>
- Putri, R. F., & Izzati, U. A., (2018). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Guru Di Perguruan Pendidikan Nu Trate (Ppnut) Gresik*. 5, 1-6.
- Putu Ayu Widhy Astuti, N., Luh Adisti Abiyoga, N., Alit Suputra, G., Manajemen, P., & Ekonomi Bisnis dan Pariwisata, F. (n.d.). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Vol. 1, Issue 3).
- Rafique, M. M. A. (2021). Research gap. *Bulk Metallic Glasses and Their Composites*, 6(1), 129–130. <https://doi.org/10.1515/9783110747232-009>
- Riansyah, Rudi (2021). Hubungan Antara Budaya Organisasi Dan Motivasi Berorganisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Aktivistis Mahasiswa
- Riski, W., & Renaldo, N. H. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Teknik Industri*, 19(2), 118–126.
- Santi, K. S. P., & Rahyuda, A. G. (2019). Peran Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Ocb. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4239. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p09>
- Satria, P., Matriadi, F., & Maryudi, M. (2021). Pengaruh Personality, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior serta Dampaknya terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah di Kecamatan Indra Makmur Kabupaten Aceh Timur. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 5(1), 48-68.
- Sidik, R. F., Hermawati, J., Kurniawan, S., Manajemen, P., & Ekonomi, F. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasional,

Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bento Kopi Yogyakarta. *3*(1), 86–96.  
<https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v2i1>

- Sudaryono. (2017). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sudaryono. (2018). *Metodologi Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Mix Method (Edisi Kedua)*. Depok: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: ALFABETA.
- Supriyati, S., Lutfianawati, D., Setiawati, O. R., & Putri, A. alfira. (2021). Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Perawat di Rumah Sakit Umum Wisma Rini Pringsewu. *Arteri : Jurnal Ilmu Kesehatan*, *2*(4), 99–104.  
<https://doi.org/10.37148/arteri.v2i4.176>
- Suryadi, Y., & FoEh, J. E. (2022). Determinasi Kinerja Pegawai: Organizational Citizenship Behavior (OCB), Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kedisiplinan Kerja, Beban Kerja Dan Budaya Organisasi:(Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, *3*(6), 657-669.
- Syarief A, Maarif MS, Sukmawati A (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dan Prilaku Kewargaan Organisasi
- Wirandika, I. D., & Siswati, S. (2022). Hubungan Antara Organizational Justice Dengan organizational citizenship Behavior (Ocb) Pada Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Jendral Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia (Dpd Ri. *Jurnal Empati*, *11*(1), 61–66.  
<https://doi.org/10.14710/empati.2022.33362>
- Wira Saputra, P. E., & Supartha, I. W. G. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Dukungan Organisasi Terhadap Ocb Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *8*(12), 7134.  
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i12.p12>

Yohannes, C. (2022). *Hubungan Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior di Sekolah Santo Nicholas Medan* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).

Zaheni, S., Simarmata, R., & Nainggolan, Y. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Keterikatan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 13(1), 34–43.





**LAMPIRAN 1.**  
**RANCANGAN SKALA PENELITIAN**

**Skala OCB *Organizational Cityzenship Behavior***

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya enggan membantu rekan kerja yang tidak saya suka				
2.	Saya bersedia membantu pegawai baru yang menghadapi kesulitan selama orientasi.				
3.	Saya lebih memilih tidak ikut campur saat rekan kerja mengalami kesulitan dalam pekerjaannya.				
4.	Tidak masalah bagi saya jika terlambat masuk kerja hanya beberapa menit.				
5.	Saya bersedia memberikan bantuan pada siapa saja di tempat kerja.				
6.	Saya selalu mengingatkan rekan kerja apabila menimbulkan masalah dalam pekerjaan.				
7.	Saya tidak terlalu peduli dengan himbauan yang ada di tempat saya bekerja.				
8.	Saya sering terlambat masuk jam kerja.				
9.	Saya senang bisa membantu rekan kerja saya jika dia mengalami kesulitan dalam pekerjaannya.				
10.	Saya tidak terlalu peduli ketika rekan kerja saya mengalami kesulitan dalam tugas.				
11.	Saya siap membantu rekan kerja yang ada disekitar saya.				
12.	Saya senang bertukar informasi dengan rekan-rekan kerja.				
13.	Saya tidak begitu suka apabila diberikan tanggung jawab ekstra dalam				



No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
	bekerja.				
14.	Saya suka mengadakan acara-acara non formal bersama rekan kerja agar menjadi lebih akrab.				
15.	Saya bersedia menggantikan rekan kerja yang berhalangan datang bekerja.				
16.	Saya enggan menggantikan rekan kerja yang berhalangan karena mengganggu pekerjaan saya.				
17.	Saya tidak akan ikut lembur mengerjakan kegiatan yang ada disekolah, karna itu bukan tugas saya.				
18.	Saya mematuhi peraturan jika hanya ada yang mengawasi.				
19.	Saya merasa malas jika harus membantu rekan kerja yang meminta bantuan.				
20.	Saya tidak menghabiskan waktu atas hal-hal yang tidak penting.				
21.	Saya suka menunda pekerjaan, karena saya rasa masih banyak waktu luang untuk menyelesaikannya.				
22.	Saya ikut berperan aktif dalam setiap kegiatan yang dilakukan disekolah.				
23.	Saya sanggup menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah ditetapkan.				
24.	Saya siap ikut lembur untuk membantu rekan kerja menyelesaikan pekerjaannya.				
25.	Saya datang lebih awal dari jam masuk kerja.				
26.	Saya tidak suka menggantikan rekan kerja yang sedang berhalangan bekerja, apabila tidak mendapatkan imbalan				

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
	apa-apa.				
27.	Saya tidak keberatan atas kebijakan dari pemimpin di sekolah.				
28.	Saya mampu mengikuti kegiatan-kegiatan yang ada di sekolah.				
29.	Saya bersedia membantu kegiatan sekolah, saat waktu luang.				
30.	Saya sanggup membantu kegiatan yang ada dalam sekolah.				
31.	Saya mampu membantu kegiatan sekolah atau tugas tambahan jika ada imbalan.				
32.	Saya mengambil setiap hikmah dan sisi positif dari masalah yang terjadi untuk setiap masalah.				

### Skala Budaya Organisasi

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Organisasi mendorong saya agar mempunyai inisiatif dan kreativitas dalam mengerjakan tugas				
2.	Pihak organisasi memberitahu saya untuk lebih detail dalam mengerjakan tugas				
3.	Saya senantiasa bekerja dengan menekankan pada hasil yang optimal				
4.	Saya menerima dengan lapang dada atas keputusan yang diambil oleh pimpinan organisasi				
5.	Saya menjalin kerjasama dengan anggota divisi yang lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi organisasi				
6.	Saya berusaha bekerja dengan tekun				

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
	dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas				
7.	Saya dihargai dan tidak dijadikan sebagai alat untuk memperoleh keuntungan sehingga terwujudnya stabilitas lingkungan organisasi yang baik				
8.	Saya terkadang mendapat tekanan dalam menjalankan tugas yang diberikan				
9.	Saya dituntut organisasi untuk menyelesaikan tugas dengan akurat dan teliti				
10.	Organisasi belum memberikan fasilitas dalam menunjang penyelesaian tugas secara optimal				
11.	Keputusan yang diambil oleh kepala organisasi kurang dapat mewakili sebagian besar anggota organisasi				
12.	Dalam melaksanakan tugas, saya kurang koordinasi dengan rekan kerja yang lain				
13.	Saya datang tidak tepat waktu agar tanggung jawab pekerjaan saya menjadi lebih sedikit				
14.	Saya kurang bisa merasakan ketenangan dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas				
15.	Saya diberi kepercayaan penuh dalam menyelesaikan masalah				
16.	Ketua memberikan arahan dan komunikasi yang jelas dan rinci mengenai tugas yang harus saya lakukan				
17.	Setiap keputusan yang diambil oleh				

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
	ketua organisasi memberikan kenyamanan bagi anggota organisasi				
18.	Pihak organisasi dan ketua memberi solusi dan bantuan, jika saya menemukan kendala dalam menjalankan pekerjaan				
19.	Organisasi mempunyai aturan-aturan yang memandu perilaku dan memberitahukan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh anggota berdasarkan nilai-nilai yang berlaku dalam organisasi				
20.	Saya bersikap acuh apabila ada rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan tugasnya				
21.	Dalam menjalankan tugas saya tidak menaati peraturan yang ada jika tidak ada pengawasan				
22.	Saya sulit untuk bisa memanfaatkan waktu, sehingga kurang dapat memberikan hasil kerja yang optimal				

### Skala Komitmen Organisasi

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Bagi saya, masalah dalam organisasi bukanlah masalah saya				
2.	Saya sulit bekerja sama dengan orang lain				
3.	Saya senang ketika menghabiskan masa kerja dalam organisasi ini				

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
4.	Saya memiliki kewajiban moral untuk selalu setia pada organisasi ini				
5.	Saya tidak merasa berperan penting didalam pekerjaan sekarang				
6.	Setiap mengerjakan tugas yang diberikan saya tidak pernah mengerjakan secara baik				
7.	Saya tidak masalah apabila saya diberi sanksi karena mengerjakan pekerjaan dengsn tidak benar				
8.	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur dan sesuai dengan standart organisasi				
9.	Saya tidak merasa bahagia ketika mendapatkan banyak pekerjaan				
10.	Saya tidak mau membantu mengerjakan tugas lainnya jika tidak diberi imbalan apapun				
11.	Saya siap melakukan pekerjaan tambahan ketika jam kerja telah selesai				
12.	Saya siap ketika ketua memberikan saya pekerjaan tambahan untuk dikerjakan di rumah				
13.	Saya merasa tidak bertanggung jawab bila organisasi mengalami kerugian				

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
14.	Tidak masalah jika sesekali saya melanggar peraturan dalam organisasi				
15.	Saya tidak takut apabila harus keluar dari organisasi ini				
16.	Akan menguntungkan bagi saya untuk meninggalkan organisasi ini				
17.	Saya senang ketika menghabiskan masa karier saya dalam organisasi				
18.	Saya bangga menjadi bagian dari organisasi ini				
19.	Saya tidak akan merasa bersalah jika meninggalkan organisasi				
20.	Saya tidak memiliki alasan untuk meninggalkan organisasi				
21.	Saya mengalami keterikatan secara emosional pada organisasi				
22.	Tetap bekerja dalam organisasi merupakan kebutuhan serta keinginan saya				
23.	Saya rela meninggalkan organisasi untuk mendapatkan pekerjaan baru lainnya				
24.	Saya tidak merasa rugi apabila meninggalkan organisasi				
25.	Berpindah dari organisasi satu ke organisasi lain tampaknya tidak etis bagi saya				

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
26.	Saya sangat setia dengan organisasi ini				
27.	Saya memiliki rasa peduli yang kuat terhadap organisasi				
28.	Organisasi ini sudah memberikan yang terbaik				
29.	Saya tidak memiliki kewajiban untuk berada di organisasi				
30.	Saya kurang menjadi bagian keluarga dalam organisasi ini				
31.	Saya percaya terhadap nilai positif yang diberikan organisasi				
32.	Organisasi ini banyak berjasa dalam hidup saya				
33.	Saya tidak mempunyai perasaan memiliki terhadap organisasi di tempat sekarang ini				
34.	Saya tidak ingin melibatkan diri sepenuhnya untuk organisasi				
35.	Masalah yang terjadi di organisasi menjadi permasalahan saya juga				
36.	Organisasi sudah memberikan yang terbaik untuk saya				
37.	Saya punya keterkaitan emosional dengan pekerjaan yang diberikan				

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
38.	Saya sulit meninggalkan organisasi ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan ditempat lain				
39.	Saya tidak merasa punya keterikatan pada organisasi ini				
40.	Saya pernah tidak patuh dalam mengikuti peraturan yang ada dalam organisasi				





**LAMPIRAN 2**  
**VALIDITAS DAN RELIABILITAS**  
**HASIL UJI COBA SKALA**

**Validitas Dan Reliabilitas**  
**Skala Budaya Organisasi**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.839	22

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	58.9677	42.099	.377	.833
VAR00002	59.0645	41.729	.452	.830
VAR00003	59.0323	42.966	.310	.835
VAR00004	59.3226	40.826	.549	.827
VAR00005	58.9355	42.796	.321	.835
VAR00006	58.8710	44.249	.099	.842
VAR00007	59.0968	42.224	.389	.833
VAR00008	59.8387	39.873	.455	.830
VAR00009	59.1935	42.161	.340	.834
VAR00010	59.7742	39.647	.454	.830
VAR00011	59.7742	39.781	.502	.827
VAR00012	60.4194	38.718	.496	.828
VAR00013	60.3226	40.159	.452	.830
VAR00014	60.3226	39.559	.484	.828
VAR00015	59.0968	42.624	.330	.835
VAR00016	59.1290	42.516	.358	.834
VAR00017	59.2258	41.647	.567	.828
VAR00018	59.1290	41.849	.544	.829
VAR00019	59.2581	41.865	.566	.828

VAR00020	60.4839	41.658	.308	.837
VAR00021	60.4194	42.585	.227	.840
VAR00022	60.4516	41.056	.420	.831

**Validitas Dan Reliabilitas  
Skala Komitmen Organisasi**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.943	40

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	110.5161	179.858	.290	.943
VAR00002	110.2903	170.546	.658	.941
VAR00003	109.7419	173.798	.587	.942
VAR00004	109.6774	174.292	.721	.941
VAR00005	110.2581	168.131	.742	.940
VAR00006	110.2258	167.781	.812	.940
VAR00007	109.5806	178.785	.425	.943
VAR00008	109.4516	174.989	.575	.942
VAR00009	110.2258	171.781	.592	.942
VAR00010	110.3871	172.045	.762	.940
VAR00011	109.9677	176.899	.438	.943
VAR00012	110.0645	178.862	.309	.943
VAR00013	110.1613	177.140	.366	.943
VAR00014	110.1613	172.806	.585	.942
VAR00015	110.1290	179.316	.235	.944
VAR00016	110.3548	171.237	.672	.941
VAR00017	109.6452	178.303	.245	.945
VAR00018	109.4194	174.385	.607	.942

VAR00019	110.2258	175.914	.436	.943
VAR00020	109.8065	172.428	.571	.942
VAR00021	109.6774	176.159	.494	.942
VAR00022	109.6452	176.370	.520	.942
VAR00023	110.0645	173.329	.532	.942
VAR00024	110.3226	177.892	.350	.943
VAR00025	109.9032	174.290	.541	.942
VAR00026	109.6774	175.759	.522	.942
VAR00027	109.5161	176.191	.603	.942
VAR00028	109.5806	175.052	.652	.941
VAR00029	110.1613	168.340	.740	.940
VAR00030	110.2581	174.465	.524	.942
VAR00031	109.5161	174.458	.574	.942
VAR00032	109.6774	175.359	.551	.942
VAR00033	110.2581	173.531	.643	.941
VAR00034	110.2258	175.047	.388	.944
VAR00035	109.9032	178.557	.418	.943
VAR00036	109.7097	174.880	.618	.942
VAR00037	109.5806	175.318	.755	.941
VAR00038	110.1613	177.406	.319	.944
VAR00039	110.1935	172.761	.541	.942
VAR00040	109.8710	173.783	.466	.943



### LAMPIRAN 3 SKALA PENELITIAN

#### I. IDENTITAS RESPONDEN

- a. Nama Responden (inisial) :
- b. Jenis Kelamin :
- c. Usia :
- d. Pendidikan Terakhir :
- e. Lama bekerja :

#### II. PETUNJUK PENGISIAN

Dalam rangka penelitian yang sedang dilakukan, diharapkan bantuan anda untuk mengisi angket yang diberikan, diharapkan anda menjawab sejujur-jujurnya. Untuk tiap pernyataan berikut ini sdr(i) diminta memberikan tanggapan/jawaban dalam bentuk :

**SS** (Sangat Sesuai)

**S** (Sesuai)

**TS** (Tidak Sesuai)

**STS** (Sangat Tidak Sesuai)

Dengan memberikan tanda silang (X) pada kotak yang telah disediakan.

Atas partisipasi anda kami ucapkan terimakasih.

**Skala OCB *Organizational Cityzenship Behavior***

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya enggan membantu rekan kerja yang tidak saya suka				
2.	Saya bersedia membantu pegawai baru yang menghadapi kesulitan selama orientasi.				
3.	Saya lebih memilih tidak ikut campur saat rekan kerja mengalami kesulitan dalam pekerjaannya.				
4.	Tidak masalah bagi saya jika terlambat masuk kerja hanya beberapa menit.				
5.	Saya bersedia memberikan bantuan pada siapa saja di tempat kerja.				
6.	Saya selalu mengingatkan rekan kerja apabila menimbulkan masalah dalam pekerjaan.				
7.	Saya tidak terlalu peduli dengan himbuan yang ada di tempat saya bekerja.				
8.	Saya sering terlambat masuk jam kerja.				
9.	Saya senang bisa membantu rekan kerja saya jika dia mengalami kesulitan dalam pekerjaannya.				
10.	Saya tidak terlalu peduli ketika rekan kerja saya mengalami kesulitan dalam tugas.				
11.	Saya siap membantu rekan kerja yang ada disekitar saya.				
12.	Saya senang bertukar informasi dengan rekan-rekan kerja.				
13.	Saya tidak begitu suka apabila diberikan tanggung jawab ekstra dalam bekerja.				
14.	Saya suka mengadakan acara-acara non formal bersama rekan kerja agar				

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
	menjadi lebih akrab.				
15.	Saya bersedia menggantikan rekan kerja yang berhalangan datang bekerja.				
16.	Saya enggan menggantikan rekan kerja yang berhalangan karena mengganggu pekerjaan saya.				
17.	Saya tidak akan ikut lembur mengerjakan kegiatan yang ada disekolah, karna itu bukan tugas saya.				
18.	Saya mematuhi peraturan jika hanya ada yang mengawasi.				
19.	Saya merasa malas jika harus membantu rekan kerja yang meminta bantuan.				
20.	Saya tidak menghabiskan waktu atas hal-hal yang tidak penting.				
21.	Saya suka menunda pekerjaan, karena saya rasa masih banyak waktu luang untuk menyelesaikannya.				
22.	Saya ikut berperan aktif dalam setiap kegiatan yang dilakukan disekolah.				
23.	Saya sanggup menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah ditetapkan.				
24.	Saya siap ikut lembur untuk membantu rekan kerja menyelesaikan pekerjaannya.				
25.	Saya datang lebih awal dari jam masuk kerja.				
26.	Saya tidak suka menggantikan rekan kerja yang sedang berhalangan bekerja, apabila tidak mendapatkan imbalan apa-apa.				
27.	Saya tidak keberatan atas kebijakan dari pemimpin disekolah.				

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
28.	Saya mampu mengikuti kegiatan-kegiatan yang ada di sekolah.				
29.	Saya bersedia membantu kegiatan sekolah, saat waktu luang.				
30.	Saya sanggup membantu kegiatan yang ada dalam sekolah.				
31.	Saya mampu membantu kegiatan sekolah atau tugas tambahan jika ada imbalan.				
32.	Saya mengambil setiap hikmah dan sisi positif dari masalah yang terjadi untuk setiap masalah.				

### Skala Budaya Organisasi

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Organisasi mendorong saya agar mempunyai inisiatif dan kreativitas dalam mengerjakan tugas				
2.	Pihak organisasi memberitahu saya untuk lebih detail dalam mengerjakan tugas				
3.	Saya senantiasa bekerja dengan menekankan pada hasil yang optimal				
4.	Saya menerima dengan lapang dada atas keputusan yang diambil oleh pimpinan organisasi				
5.	Saya menjalin kerjasama dengan anggota divisi yang lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi organisasi				
6.	Saya dihargai dan tidak dijadikan sebagai alat untuk memperoleh keuntungan sehingga terwujudnya				

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
	stabilitas lingkungan organisasi yang baik				
7.	Saya terkadang mendapat tekanan dalam menjalankan tugas yang diberikan				
8.	Saya dituntut organisasi untuk menyelesaikan tugas dengan akurat dan teliti				
9.	Organisasi belum memberikan fasilitas dalam menunjang penyelesaian tugas secara optimal				
10.	Keputusan yang diambil oleh kepala organisasi kurang dapat mewakili sebagian besar anggota organisasi				
11.	Dalam melaksanakan tugas, saya kurang koordinasi dengan rekan kerja yang lain				
12.	Saya datang tidak tepat waktu agar tanggung jawab pekerjaan saya menjadi lebih sedikit				
13.	Saya kurang bisa merasakan ketenangan dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas				
14.	Saya diberi kepercayaan penuh dalam menyelesaikan masalah				
15.	Ketua memberikan arahan dan komunikasi yang jelas dan rinci mengenai tugas yang harus saya lakukan				
16.	Setiap keputusan yang diambil oleh ketua organisasi memberikan kenyamanan bagi anggota organisasi				
17.	Pihak organisasi dan ketua memberi				



No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
	solusi dan bantuan, jika saya menemukan kendala dalam menjalankan pekerjaan				
18.	Organisasi mempunyai aturan-aturan yang memandu perilaku dan memberitahukan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh anggota berdasarkan nilai-nilai yang berlaku dalam organisasi				
19.	Saya bersikap acuh apabila ada rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan tugasnya				
20.	Dalam menjalankan tugas saya tidak menaati peraturan yang ada jika tidak ada pengawasan				

### Skala Komitmen Organisasi

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya sulit bekerja sama dengan orang lain				
2.	Saya senang ketika menghabiskan masa kerja dalam organisasi ini				
3.	Saya memiliki kewajiban moral untuk selalu setia pada organisasi ini				
4.	Saya tidak merasa berperan penting didalam pekerjaan sekarang				
5.	Setiap mengerjakan tugas yang diberikan saya tidak pernah mengerjakan secara baik				

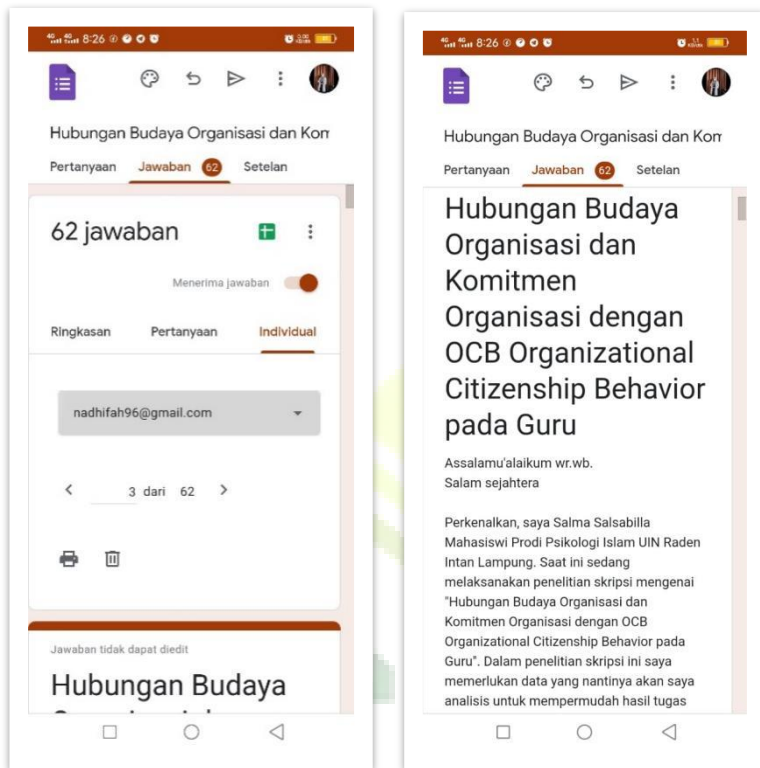
No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
6.	Saya tidak masalah apabila saya diberi sanksi karena mengerjakan pekerjaan dengan tidak benar				
7.	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur dan sesuai dengan standart organisasi				
8.	Saya tidak merasa bahagia ketika mendapatkan banyak pekerjaan				
9.	Saya tidak mau membantu mengerjakan tugas lainnya jika tidak diberi imbalan apapun				
10.	Saya siap melakukan pekerjaan tambahan ketika jam kerja telah selesai				
11.	Saya siap ketika ketua memberikan saya pekerjaan tambahan untuk dikerjakan di rumah				
12.	Saya merasa tidak bertanggung jawab bila organisasi mengalami kerugian				
13.	Tidak masalah jika sesekali saya melanggar peraturan dalam organisasi				
14.	Akan menguntungkan bagi saya untuk meninggalkan organisasi ini				
15.	Saya bangga menjadi bagian dari organisasi ini				

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
16.	Saya tidak akan merasa bersalah jika meninggalkan organisasi				
17.	Saya tidak memiliki alasan untuk meninggalkan organisasi				
18.	Saya mengalami keterikatan secara emosional pada organisasi				
19.	Tetap bekerja dalam organisasi merupakan kebutuhan serta keinginan saya				
20.	Saya rela meninggalkan organisasi untuk mendapatkan pekerjaan baru lainnya				
21.	Saya tidak merasa rugi apabila meninggalkan organisasi				
22.	Berpindah dari organisasi satu ke organisasi lain tampaknya tidak etis bagi saya				
23.	Saya sangat setia dengan organisasi ini				
24.	Saya memiliki rasa peduli yang kuat terhadap organisasi				
25.	Organisasi ini sudah memberikan yang terbaik				
26.	Saya tidak memiliki kewajiban untuk berada di organisasi				
27.	Saya kurang menjadi bagian keluarga dalam organisasi ini				

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
28.	Saya percaya terhadap nilai positif yang diberikan organisasi				
29.	Organisasi ini banyak berjasa dalam hidup saya				
30.	Saya tidak mempunyai perasaan memiliki terhadap organisasi di tempat sekarang ini				
31.	Saya tidak ingin melibatkan diri sepenuhnya untuk organisasi				
32.	Masalah yang terjadi di organisasi menjadi permasalahan saya juga				
33.	Organisasi sudah memberikan yang terbaik untuk saya				
34.	Saya punya keterkaitan emosional dengan pekerjaan yang diberikan				
35.	Saya sulit meninggalkan organisasi ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan ditempat lain				
36.	Saya tidak merasa punya keterikatan pada organisasi ini				
37.	Saya pernah tidak patuh dalam mengikuti peraturan yang ada dalam organisasi				

## LAMPIRAN 4

### SKALA PENELITIAN By Google Form



docs.google.com/forms/d/1f

### Hubungan Budaya Organisasi dan Kor

Pertanyaan Jawaban 62 Setelan

#### Skala OCB Organizational Citizenship Behavior

**Keterangan**  
SS : Sangat Setuju  
S : Setuju  
TS : Tidak Setuju  
STS : Sangat Tidak Setuju

**Saya enggan membantu rekan kerja yang tidak saya sukai \***

SS : Sangat Setuju  
 S : Setuju  
 TS : Tidak Setuju  
 STS : Sangat Tidak Setuju

**Tidak masalah bagi saya jika terlambat masuk kerja hanya beberapa menit \***

SS : Sangat Setuju  
 S : Setuju  
 TS : Tidak Setuju  
 STS : Sangat Tidak Setuju

**Saya bersedia memberikan bantuan pada siapa saja di tempat kerja \***

SS : Sangat Setuju  
 S : Setuju  
 TS : Tidak Setuju  
 STS : Sangat Tidak Setuju

Hubungan Budaya Organisasi dan Korr

Pertanyaan Jawaban 62 Setelan

Saya terkadang sering terlambat masuk \*  
jam kerja

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Saya senang bisa membantu rekan \*  
kerja saya jika dia mengalami kesulitan  
dalam pekerjaannya

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

menimbulkan masalah dalam  
pekerjaan

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Saya tidak terlalu peduli pengumuman-  
pengumuman yang ada di tempat saya  
bekerja

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Hubungan Budaya Organisasi dan Kor

Pertanyaan Jawaban 62 Setelan

Saya tidak terlalu peduli ketika rekan kerja saya mengalami kesulitan dalam tugas

- SS : Sangat Setuju
- S : Setuju
- TS : Tidak Setuju
- STS : Sangat Tidak Setuju

Saya selalu siap untuk membantu rekan kerja yang ada disekitar saya

- SS : Sangat Setuju
- S : Setuju
- TS : Tidak Setuju
- STS : Sangat Tidak Setuju

Hubungan Budaya Organisasi dan Kor

Pertanyaan Jawaban 62 Setelan

Saya senang mengadakan acara-acara non formal bersama rekan kerja agar menjadi lebih akrab

- SS : Sangat Setuju
- S : Setuju
- TS : Tidak Setuju
- STS : Sangat Tidak Setuju

Saya bersedia menggantikan rekan kerja yang berhalangan datang bekerja

- SS : Sangat Setuju
- S : Setuju
- TS : Tidak Setuju
- STS : Sangat Tidak Setuju



Hubungan Budaya Organisasi dan Korr

Pertanyaan Jawaban 62 Setelan

Saya senang bertukar berbagi informasi dengan rekan rekan lain \*

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Saya tidak begitu suka bila diberikan tanggung jawab ekstra dalam bekerja \*

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Hubungan Budaya Organisasi dan Korr

Pertanyaan Jawaban 62 Setelan

Saya mematuhi peraturan jika hanya ada yang mengawasi \*

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Saya merasa malas jika harus membantu rekan kerja yang meminta bantuan \*

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Hubungan Budaya Organisasi dan Kor

Pertanyaan Jawaban 62 Setelan

Saya enggan meninggalkan rumah kerja yang berhalangan karna akan mengganggu pekerjaan saya

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Saya tidak akan ikut lembur mengerjakan kegiatan yang ada disekolah, karna itu bukan tugas saya \*

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Hubungan Budaya Organisasi dan Kor

Pertanyaan Jawaban 62 Setelan

Saya turut berperan aktif dalam setiap kegiatan yang dilakukan disekolah

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah ditetapkan \*

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

11:07

docs.google.com/forms/d/1f

Hubungan Budaya Organisasi dan Kor

Pertanyaan Jawaban 62 Setelan

Saya tidak menghabiskan waktu atas hal-hal yang tidak penting \*

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Saya senang menunda-nunda pekerjaan, karena saya rasa masih banyak waktu untuk menyelesaikannya \*

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

11:07

docs.google.com/forms/d/1f

Hubungan Budaya Organisasi dan Kor

Pertanyaan Jawaban 62 Setelan

Saya bersedia ikut lembur untuk membantu rekan kerja menyelesaikan pekerjaannya \*

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Saya selalu datang lebih awal dari jam masuk kerja \*

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Hubungan Budaya Organisasi dan Kor

Pertanyaan **Jawaban** 62 Setelan

Saya tidak suka menggantikan rekan kerja saya yang sedang berhalangan bekerja, jika tidak mendapatkan imbalan apa-apa \*

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Saya tidak keberatan dengan kebijakan yang diberikan oleh pemimpin di sekolah \*

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

Hubungan Budaya Organisasi dan Kor

Pertanyaan **Jawaban** 62 Setelan

Saya senang membantu kegiatan yang ada dalam sekolah \*

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Saya akan membantu kegiatan sekolah atau tugas tambahan jika ada imbalan \*

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

The image shows two smartphone screens displaying a Google Form titled "Hubungan Budaya Organisasi dan Kor". The form is viewed in a mobile browser at 11:06 AM. The URL is docs.google.com/forms/d/1f. The form has 62 questions and is currently on question 62. The form is titled "Hubungan Budaya Organisasi dan Kor" and has a sub-header "Skala Budaya Organisasi". The form is currently on question 62, which is "Saya lebih memilih tidak ikut campur saat rekan kerja mengalami kesulitan dalam pekerjaannya". The form is currently on question 62, which is "Saya lebih memilih tidak ikut campur saat rekan kerja mengalami kesulitan dalam pekerjaannya". The form is currently on question 62, which is "Saya lebih memilih tidak ikut campur saat rekan kerja mengalami kesulitan dalam pekerjaannya".

Hubungan Budaya Organisasi dan Kor

Pertanyaan Jawaban 62 Setelan

Saya bersedia membantu pegawai baru yang menghadapi kesulitan selama orientasi

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Saya lebih memilih tidak ikut campur saat rekan kerja mengalami kesulitan dalam pekerjaannya

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Skala Budaya Organisasi

Keterangan

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Organisasi mendorong saya agar mempunyai inisiatif dan kreativitas dalam mengerjakan tugas

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju





**LAMPIRAN 6**  
**TABULASI DATA PENELITIAN**

**Data Tabulasi Penelitian**

<b>Y</b>	<b>X1</b>	<b>X2</b>
93	54	99
89	56	84
86	65	94
88	56	99
78	52	94
80	54	91
81	57	100
82	50	90
98	64	104
82	57	97
82	55	95
87	56	92
88	58	95
86	58	98
95	56	96
92	58	95
84	52	94
88	58	98
82	53	90
88	58	94
78	53	98
86	53	90
81	58	97
87	54	94
81	52	98
87	57	97
83	53	95
75	55	88
85	59	98



89	60	101
85	55	96
81	51	96
86	54	98
83	53	94
84	52	99
87	52	92
85	52	91
82	54	99
112	68	129
112	69	130
71	48	87
86	53	96
83	56	93
84	51	96
86	56	94
83	56	94
85	54	95
84	55	91
87	58	93
86	56	87
86	56	95
83	57	95
81	58	93
89	56	97
82	58	95
92	57	97
87	55	91
86	51	94
84	57	97
85	56	96
85	56	89
89	56	98

## LAMPIRAN 7 HASIL UJI ASUMSI

### Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.82202144
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.047
	Negative	-.063
Test Statistic		.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

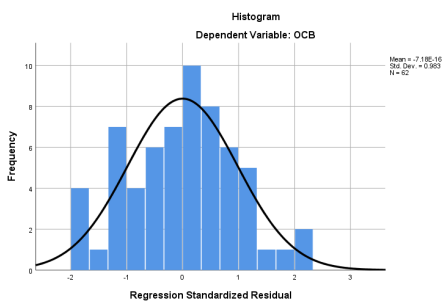
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

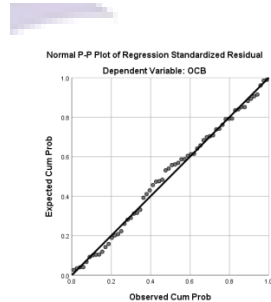
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

### Visualisasi Hasil Uji Normalitas



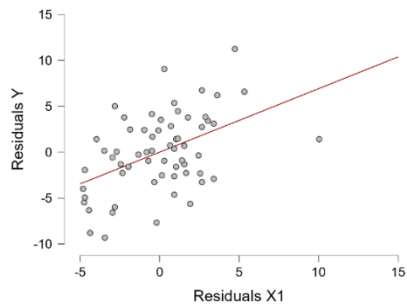
**Visualisasi Hasil Uji  
Normalitas Tiga Variabel**



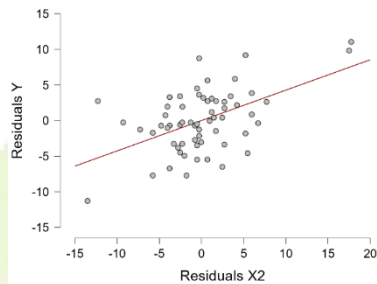
**Visualisasi Hasil Uji  
Normalitas Tiga Variabel**

### Q – Q Plots

### Hasil Uji Linieritas



### Visualisasi Hasil Uji Linearitas OCB vs Budaya Organisasi



### Visualisasi Hasil Uji Linearitas OCB vs Komitmen Organisasi

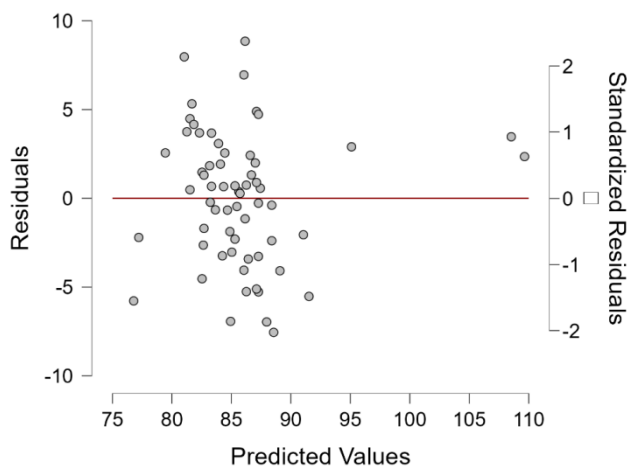
### Hasil Uji Multikolinieritas

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Budaya Organisasi	.552	1.810
	Komitmen Organisasi	.552	1.810

a. Dependent Variable: OCB

### Hasil Uji Heteroskedastisitas



## LAMPIRAN 8 HASIL UJI HIPOTESIS

### Hasil Uji Hipotesis

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 <sup>a</sup>	.651	.640	3.886

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	1665.308	2	832.654	55.132	.000 <sup>b</sup>
1	Residual	891.079	59	15.103		
	Total	2556.387	61			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	6.367	7.704		.826	.412
1	Budaya Organisasi	.640	.177	.374	3.620	.001
	Komitmen Organisasi	.457	.093	.507	4.905	.000

a. Dependent Variable: OCB

Correlations				
		OCB	Budaya Organisasi	Komitmen Organisasi
OCB	Pearson Correlation	1	.714**	.758**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000

	N	62	62	62
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	.714**	1	.669**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	62	62	62
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	.758**	.669**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	62	62	62

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



## LAMPIRAN 9 SUMBANGAN EFEKTIF

### SUMBANGAN EFEKTIF

SE variabel Persepsi Terhadap Organisasi (X1) dengan Minat Berorganisasi (Y).

$$\begin{aligned} \text{SE (X1)\%} &= \text{Beta X1} \cdot r_{xy} \cdot 100\% \\ \text{SE (X1)\%} &= 0.374 \cdot 0.714 \cdot 100\% \\ \text{SE (X1)\%} &= 26,70\% \\ \text{SE (X1)\%} &= 26,7\% \end{aligned}$$

SE variabel Dukungan Teman Sebaya (X2) dengan Minat Berorganisasi (Y).

$$\begin{aligned} \text{SE (X2)\%} &= \text{Beta X2} \cdot r_{xy} \cdot 100\% \\ \text{SE (X2)\%} &= 0,507 \cdot 0.758 \cdot 100\% \\ \text{SE (X2)\%} &= 38,43\% \\ \text{SE (X2)\%} &= 38,4\% \end{aligned}$$

SE Total

$$\begin{aligned} \text{SE \%} &= \text{SE (X1)\%} + \text{SE(X2)\%} \\ &= 26,7 \% + 38,4 \% \\ &= 65,1\% \end{aligned}$$





**Surat Balesan Penelitian**  
**Yang dikeluarkan dari Pondok Pesantren Istiqomah Al – Amin**



**SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK)**  
**“ QUEEN AL-AMIN CINTAMULYA “**  
**DESA CINTAMULYA KEC.CANDIPURO LAMPUNG SELATAN**

Sekretariat : Jl. Pon-Pes Al-Amin Desa Cintamulya Kec.Candipuro Kabupaten Lampung Selatan, 35433

**SURAT KETERANGAN**  
 Nomor : 0109/SMK.QAC/II/2024

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Sekolah SMK QUEEN Al-Amin Cintamulya :

Nama : AHMAD HASAN MARUF, S.Kom  
 NIP : -  
 Jabatan : Kepala Sekolah  
 Unit Kerja : SMKS QUEEN Al-Amin Cintamulya

Berdasarkan surat dari Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung Nomor : B-174/Un.16/DT/PP.009.7/12/2023 tentang izin Penelitian Sarjana (S1) maka dengan ini menerangkan atas nama

NO	NAMA	NPM
1	Salma Salsabilla	1931080196

Telah melakukan penelitian dalam rangka penyelesaian study Mahasiswa Program Sarjana (S1) Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung dari tanggal 31 Januari 2024 – 12 Februari 2024

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Cintamulya, 12 Februari 2024

Kepala



A. Hasan Maruf, S.Kom



## LAMPIRAN 11 HASIL TURNITIN



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG  
PUSAT PERPUSTAKAAN**

Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame I, Bandar Lampung 35131  
Telp. (0721) 780887-74531 Fax. 780422 Website: [www.radenintan.ac.id](http://www.radenintan.ac.id)

### SURAT KETERANGAN

Nomor: B-1581 / Un.16/ P1/ KT/ V/ 2024

*Assalamu'alaikum Wr.Wb.*

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Dr. Ahmad Zarkasi, M.Sos. I  
NIP : 197308291998031003  
Jabatan : Kepala Pusat Perpustakaan UIN Raden Intan Lampung

Menerangkan Bahwa Karya Ilmiah Dengan Judul :

**HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI  
DENGAN OCB ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA**

**GURU PONPES ISTIQOMAH AL-AMIN**

Karya :

NAMA	NPM	FAK/PRODI
SALMA SALSABILLA	1931080196	FUSA/ PSI

Bebas Plagiasi dengan hasil pemeriksaan kemiripan sebesar **18 %** dan dinyatakan **Lulus** dengan bukti terlampir .

Demikian Keterangan ini kami buat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb.*

Bandar Lampung, 17 Mei 2024  
Kepala Pusat Perpustakaan



Dr. Ahmad Zarkasi, M.Sos. I  
197308291998031003

**Ket:**

1. Surat Keterangan Cek Turnitin ini Legal & Sah, dengan Stempel Asli Pusat Perpustakaan.
2. Surat Keterangan ini Dapat Digunakan Untuk Repository.
3. Lampirkan Surat Keterangan Lulus Turnitin & Rincian Hasil Cek Turnitin ini di Bagian Lampiran Skripsi untuk Salah Satu Syarat Penyebaran di Pusat Perpustakaan.

## HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI DENGAN OCB ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA GURU PONPES ISTIQOMAH AL-AMIN

### ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

17%

INTERNET SOURCES

12%

PUBLICATIONS

12%

STUDENT PAPERS

### PRIMARY SOURCES

1

Submitted to UIN Raden Intan Lampung  
Student Paper

4%

2

123dok.com  
Internet Source

2%

3

jurnal.alimspublishing.co.id  
Internet Source

2%

4

mahesainstitute.web.id  
Internet Source

1%

5

e-journal.unmas.ac.id  
Internet Source

1%

6

ejournal.unsrat.ac.id  
Internet Source

1%

7

Submitted to Universitas Nasional  
Student Paper

1%

8

ojs.uho.ac.id  
Internet Source

1%

digilib.uin-suka.ac.id