

Hubungan Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* di Sekolah Santo Nicholas Medan

The correlation between Organizational Commitment and Organizational Culture with Organizational Citizenship Behavior at the Santo Nicholas School Medan

Cindy Yohannes, Sjahril Effendy & Dedi Sahputra*

Program Studi Magister Psikologi, Program Pascasarjana
Universitas Medan Area, Indonesia

Diterima: 12 Desember 2021; Disetujui: 12 Desember 2021; Dipublish: 13 Februari 2022

*Corresponding Email: dedisahputra@staff.uma.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan komitmen organisasi dan budaya organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior di Sekolah Santo Nicholas Medan. Hipotesis yang diajukan ada hubungan positif antara komitmen organisasi dan budaya organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior pada pendidik dan tenaga kependidikan Sekolah Santo Nicholas Medan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel adalah total sampling. Analisa data menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian 1. Ada hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien sebesar 0.554 dengan nilai sig. $0.000 < 0.05$ dan dinyatakan H_a diterima dengan hubungan yang cukup. 2. Ada hubungan positif yang signifikan antara budaya organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien sebesar 0.535 dengan nilai sig. $0.000 < 0.05$ dan dinyatakan H_a diterima dengan hubungan yang cukup. 3. Ada hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dan budaya organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior. Hal ini ditunjukkan koefisien $R = 0.628$ dengan nilai sig. $0.000 < 0.05$ dan dinyatakan H_a diterima dengan hubungan yang kuat. Total sumbangan efektif dari kedua variabel bebas (komitmen organisasi dan budaya organisasi) dengan Organizational Citizenship Behavior adalah sebesar 36,7% dan dinyatakan rendah.

Kata Kunci: *Organizational Citizenship Behavior*; Komitmen Organisasi; Budaya Organisasi.

Abstract

The aim of this research is to determine the correlation between organizational commitment and organizational culture with Organizational Citizenship Behavior at the Santo Nicholas School Medan. The hypotheses propose that there is a positive and significant correlation between organizational commitment and organizational culture with Organizational Citizenship Behavior on educators and education staff at the Santo Nicholas School Medan. The population in this research are 40 people. The sampling technique is total sampling. Data analysis is using multiple regression analysis. Research results are: 1. There is a significant correlation between organizational commitment and Organizational Citizenship Behavior. This is indicated by the coefficient value of 0.554 with the value of sig. $0.000 < 0.05$ and H_a statement is accepted with correlation is enough. 2. There is a significant correlation between organizational culture and Organizational Citizenship Behavior. This is indicated by the coefficient value of 0.535 with the value of sig. $0.000 < 0.05$ and H_a statement is accepted with correlation is enough. 3. There is a significant correlation between organizational commitment and organizational culture with Organizational Citizenship Behavior. This is indicated by the value of coefficient $R = 0.628$ with a value of sig. $0.000 < 0.05$ and the H_a statement is accepted with correlation is strong. The total effective contribution of organizational commitment and organizational culture with Organizational Citizenship Behavior is 36.7% and it stated to be low.

Keywords: *Organizational Citizenship Behavior*; Work Motivation; Employee Performance

How to Cite: Yohannes, C. Effendy, S. & Sahputra, D. (2022). Hubungan Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior Di Sekolah Santo Nicholas Medan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 4(4): 2084-2092



PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi, pekerjaan lebih banyak dilakukan dalam tim atau kelompok. Bukan hanya pada perusahaan, kualitas dalam bekerja dalam tim juga ditekankan pada sektor pendidikan, yaitu lembaga pendidikan. Lembaga pendidikan adalah lembaga atau tempat berlangsungnya proses pendidikan atau sistem belajar mengajar yang dilaksanakan dengan tujuan untuk menerapkan perilaku individu menuju ke arah yang lebih baik melalui interaksi dengan lingkungan sekitar.

Sekolah sebagai tempat berlangsungnya proses pendidikan merupakan lembaga pendidikan formal yang menyelenggarakan sistem pendidikan dari tingkat dasar hingga perguruan tinggi. Dalam usaha untuk mencapai visi misi sekolah, maka sekolah perlu didukung oleh pendidik dan tenaga kependidikan.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, dijelaskan bahwa pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan. Sedangkan tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Tenaga kependidikan yang dimaksud meliputi kepala sekolah, tenaga administrasi, tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium, tenaga teknis, pengelola kelompok belajar, pamong belajar, dan tenaga kebersihan.

Pendidik dan tenaga kependidikan merupakan pilar utama dalam menjalankan operasional sekolah. Pendidik dan tenaga kependidikan dituntut untuk memiliki kemampuan berkomunikasi, berkolaborasi, berbagi informasi, mengakui dan menerima perbedaan pendapat, serta lebih mengutamakan tujuan tim di atas tujuan pribadi.

Semua tuntutan dalam pekerjaan tersebut dapat dipenuhi apabila mereka terbiasa untuk saling berinteraksi dengan rekan kerja yang lain. Interaksi kerja yang dilakukan secara terus menerus akan menghasilkan suatu perilaku yang disebut dengan perilaku organisasi (*organizational behavior*) (Yustan et al, 2019; Khairuddin, 2020). Perilaku organisasi sangat berpusat secara khusus pada situasi terkait pekerjaan, penekanan perilaku dalam hubungan dengan pekerjaan, ketidakhadiran, perputaran pegawai, produktivitas, kinerja manusia, dan manajemen. Perilaku organisasi menerapkan pengetahuan yang diperoleh mengenai individu, kelompok dan efek dari struktur terhadap perilaku untuk membuat organisasi bekerja dengan lebih efektif (Ichsan, & Nasution, 2020; Deliana, 2020).

Perilaku organisasi merupakan salah satu aspek yang mendukung pengembangan organisasi. Menurut Sahputra (2020), dalam mencapai sasaran dan tujuan yang diperlukan dalam manajemen maka diperlukan sebuah tujuan-tujuan manajemen yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*directing*), dan pengawasan (*controlling*). Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan di dalam suatu organisasi berhubungan langsung dengan perilaku organisasi.

Menurut Robbins (2015), perilaku organisasi (*organizational behavior*) merupakan sebuah bidang studi yang menginvestasi pengaruh individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku di dalam organisasi, untuk tujuan penerapan pengetahuan demi peningkatan efektivitas organisasi. Perilaku organisasi dapat bersifat positif dan negatif. Salah satu perilaku positif yang dilakukan adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Organ (dalam Titisari, 2014) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem reward dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi. Dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan, dimana sekolah menekankan pendidikan bukan hanya pada akademik, akan tetapi juga pada karakter, maka pendidik dan tenaga kependidikan dituntut untuk menampilkan perilaku OCB selama di lingkungan sekolah.

Peran guru dalam dunia pendidikan mempunyai kontribusi yang sangat besar dalam rangka mewujudkan tujuan dari pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 alinea keempat, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Hal ini dikarenakan tugas yang harus dijalankan oleh guru

sebagai pendidik profesional adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik.

Tugas lain yang harus dilakukan seorang guru ketika mereka mengajar di sekolah adalah guru dituntut untuk harus memperbaharui dan meningkatkan keterampilan yang dimilikinya dengan mengikuti berbagai pelatihan, sehingga mampu mendidik anak-anaknya menjadi siap untuk bertahan hidup dalam situasi apapun. Selain itu, mereka juga harus membantu guru baru mengenal lingkungan kerjanya, menjadi anggota panitia kegiatan sekolah, maupun kegiatan sekolah dengan masyarakat sebagai bentuk promosi.

Beberapa pekerjaan tersebut seringkali harus dilakukan diluar jam kerja, yang berarti bahwa pekerjaan sebagai guru merupakan pekerjaan yang cukup kompleks. Hasil observasi dan wawancara di aula sekolah Santo Nicholas, dilakukan pada hari Jumat, tgl 19 Februari 2021, ketika para guru dan staf sekolah melaksanakan kegiatan drama secara daring.

Hasil observasi menunjukkan kepala sekolah menunjukkan perilaku OCB dengan tidak hanya duduk mengawasi, namun terlibat langsung dengan kegiatan yang berlangsung dan ketika terjadi kendala teknis, kepala sekolah tetap berkomunikasi dan menyelesaikan kendala yang muncul. Namun perilaku OCB masih belum ditunjukkan sepenuhnya oleh sebagian pendidik dan tenaga kependidikan yang lain.

Kondisi lain yang terjadi di tempat penelitian adalah ketika kegiatan selesai, sebagian staf sekolah meninggalkan lokasi dengan perlengkapan dan peralatan yang telah digunakan. Masih ada sebagian staf yang belum berinisiatif membantu rekan kerja dan merasa bukan bagian dari pekerjaannya.

Menurut Titisari (2014), Organizational Citizenship Behavior (OCB) melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas – tugas ekstra, patuh terhadap aturan dan prosedur di tempat kerja. Perilaku – perilaku ini merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu.

Meningkatnya OCB dapat dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor internal yang dapat mempengaruhi OCB. Menurut Luthan (dalam Wibowo, 2013) komitmen organisasional sering didefinisikan sebagai sebuah keinginan untuk mendesak usaha pada tingkat tinggi atas nama organisasi.

Karyawan yang berkomitmen dalam organisasi cenderung lebih bahagia, lebih produktif, kualitas hubungan yang baik dengan organisasi, berupaya secara maksimum memberikan kontribusi, memberikan respon positif terhadap saran, dan selalu berupaya untuk menyukseskan organisasi (Khairuddin, 2021; Prasada, 2020). Selain faktor internal, ada faktor eksternal yang mempengaruhi meningkatnya OCB dan salah satunya adalah budaya organisasi. Menurut Robbins (2015), budaya organisasi memiliki peranan untuk pengambilan perasaan dan mekanisme pengendalian yang membimbing dan membentuk tingkah laku serta perilaku dari karyawan. Budaya organisasi dapat mendorong stabilitas dari sistem sosial sehingga dapat mengikat organisasi secara bersama – sama dengan menyediakan standar untuk apa yang seharusnya dikatakan dan dilakukan oleh karyawan.

Pendidik dan tenaga kependidikan memegang peranan penting dalam memberikan edukasi yang layak kepada anak didiknya. Oleh karena itu, pendidik dan tenaga kependidikan akan melakukan pekerjaan melebihi tugas pokok yang seharusnya. Sekolah juga harus memperhatikan faktor – faktor yang mempengaruhi OCB dalam rangka memaksimalkan guru – guru yang ada.

Sekolah Santo Nicholas sebagai sekolah yang menerapkan pembelajaran yang berbasis pada pemahaman terhadap konsep pada peserta didik, tentu harus menekankan pada upaya yang maksimal dari pendidik dan tenaga kependidikan untuk mewujudkan visi sekolah yaitu mewujudkan peserta didik yang berprestasi dengan upaya mengembangkan potensi siswa, menciptakan lingkungan belajar dengan fasilitas pembelajaran yang memadai dan disertai dengan pendidikan karakter untuk menciptakan lulusan berkualitas yang berwawasan, penuh dengan kreativitas dan mampu memimpin serta berorganisasi di masyarakat.

Dalam upaya untuk mewujudkan visi sekolah, tentunya itu tidak bisa dilakukan apabila tidak terdapat perilaku sukarela untuk melakukan pekerjaan yang melebihi harapan, iklim positif di antara pendidik dan tenaga kependidikan, hubungan yang baik antar rekan kerja, perilaku untuk

menolong rekan kerja yang sedang dalam kesulitan serta perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi.

Dalam mengupayakan agar dapat menciptakan lingkungan belajar yang layak dan meningkatkan potensi siswa, sekolah Santo Nicholas telah melakukan berbagai upaya dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusianya. Namun dalam menjalankan dedikasi, perilaku OCB harus bisa ditunjukkan oleh pendidik dan tenaga kependidikan sekolah Santo Nicholas.

Berdasarkan paparan tentang kondisi OCB pada pendidik dan tenaga kependidikan sekolah Santo Nicholas, maka tujuan dari penulisan ini adalah Hubungan komitmen organisasi, budaya organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada pendidik dan tenaga kependidikan di Santo Nicholas School Medan.

METODE PENELITIAN

Variabel – variabel yang ada pada penelitian ini adalah komitmen organisasi, budaya organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). Penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013), metode penelitian kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian.

Metode ini sebagai metode ilmiah (scientific) karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit, empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini juga disebut metode discovery, karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai iptek baru. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Kerlinger (dalam Sugiyono, 2013) menyatakan bahwa variabel adalah konstruk (constructs) atau sifat yang akan dipelajari. Ada tiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

Variabel bebas, yaitu komitmen organisasi (x_1). Komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah sebuah sikap dimana anggota organisasi memiliki keinginan yang kuat dan percaya untuk tetap menjadi anggota organisasi, menerima nilai – nilai organisasi dan mendesak usaha pada tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Faktor – faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah usia, gender, tingkat pendidikan, pengalaman, variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, identitas tugas, kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja, besar kecilnya organisasi, tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan dan bentuk organisasi.

Variabel bebas, yaitu budaya organisasi (x_2). Budaya organisasi adalah sistem aturan, norma dan nilai yang dimiliki, dipercayai dan dikembangkan organisasi yang dapat menuntun perilaku dari anggota organisasi serta harus juga diterima oleh anggota baru agar dapat menjadi bagian dari organisasi. Faktor – faktor yang mempengaruhi budaya organisasi adalah tingkat komitmen karyawan, intensitas, kristalisasi, adanya pendiri atau pemimpin lain yang kuat yang menetapkan nilai, prinsip dan penyebaran nilai organisasi kepada seluruh karyawan.

Variabel terikat, yaitu Organizational Citizenship Behavior (OCB) (y). Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku karyawan yang secara sukarela mau mengambil peran dan tanggung jawab yang melebihi permintaan organisasi dengan berpartisipasi dalam kerjasama kelompok, membantu dan mendorong rekan kerja secara prososial, tetapi secara keseluruhan tetap meningkatkan fungsi efektif organisasi. Skala pengukuran lima dimensi OCB, yaitu Altruism, Conscientiousness, Sportsmanship, Civic Virtue dan Courtesy.

Menurut Sugiyono (2013), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pendidik dan tenaga kependidikan sebanyak 40 orang.

Menurut Sugiyono (2013), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu,



kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu, sampel yang diambil dari populasi harus benar – benar representatif (mewakili). Pada penelitian ini, sampel yang digunakan adalah semua anggota populasi, yaitu sebanyak 40 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling atau sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2013), sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam proses penelitian, metode pengumpulan merupakan bagian yang penting. Tujuan metode pengumpulan data untuk menemukan fakta dari variabel yang akan diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas. Berdasarkan uji coba alat ukur diketahui skala komitmen organisasi dari 36 aitem terdapat 33 aitem yang valid dan 3 aitem yang gugur, dengan skor bergerak dari rhitung = 0.764 – 0.171 dengan skor reliabilitas Alpha Cronbach 0.936. Sedangkan skala budaya organisasi dari 36 aitem terdapat 31 aitem yang valid dan 5 aitem yang gugur, dengan skor bergerak dari rhitung = 0.795 – (-)0.479 dengan skor reliabilitas Alpha Cronbach 0.910. Dengan skala OCB dari 30 aitem terdapat 28 aitem yang valid dan 2 aitem yang gugur, dengan skor bergerak dari rhitung = 0.744 - (-) 0.027 dengan skor reliabilitas Alpha Cronbach 0.915.

Uji Normalitas. Uji yang dilakukan untuk mengetahui data berdistribusi normal atau tidak adalah uji normalitas kolmogorov-smirnov (Setiawan, 2019) yaitu apabila $p > 0,05$ maka data berdistribusi normal dan sebaliknya jika $p < 0,05$ maka tidak berdistribusi normal.

Tabel 13. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.71779875
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.092
	Negative	-.073
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi = 0.200 > 0.05, maka sebaran data variabel OCB, komitmen organisasi dan budaya organisasi berdistribusi normal.

Uji Linearitas. Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui derajat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam penelitian ini, uji linearitas untuk mengetahui komitmen organisasi dan budaya organisasi kerja dapat menerangkan timbulnya OCB, yaitu dengan meningkat atau menurunnya nilai variabel bebas seiring dengan meningkat dan menurunnya nilai variabel terikat.

Berdasarkan uji linearitas, dapat diketahui bahwa komitmen organisasi dan budaya organisasi mempunyai hubungan linearitas dengan OCB. Cara menentukan linearitas data adalah dengan membandingkan nilai signifikansi pada *deviation from Linearity* dengan kriteria sebagai berikut: Jika nilai signifikan (p) > $\alpha = 0.05$ maka data linear; Jika nilai signifikan (p) < $\alpha = 0.05$ maka data tidak linear

Koefisien Determinan (R Square). Koefisien Determinan (R Square) bertujuan untuk mengukur seberapa besar presentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam satuan persen pada sebuah model regresi penelitian. Hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Berdasarkan uji determinan (R Square), terdapat nilai koefisien yang diperoleh pada beberapa variabel berikut:

1. Pengaruh variabel komitmen organisasi (X1) terhadap OCB (Y) sebesar 0.306 sama dengan 30,6% memberikan sumbangsih komitmen organisasi terhadap OCB.

2. Pengaruh variabel budaya organisasi (X2) terhadap OCB (Y) sebesar 0.286 sama dengan 28,6% memberikan sumbangsih budaya organisasi terhadap OCB.
3. Pengaruh variabel komitmen organisasi (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap OCB (Y) sebesar 0.395 sama dengan 39,5% bersamaan memberikan sumbangsih komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap OCB.

Uji Hipotesis Hubungan Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Berdasarkan kriteria dalam uji hipotesis secara parsial dapat disimpulkan untuk hubungan komitmen organisasi dan OCB sebesar 0.554 atau nilai sig $0.000 < 0.05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi (X1) dengan OCB (Y) dengan interval hubungan keduanya dinyatakan cukup.

Uji Hipotesis Hubungan Budaya Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Berdasarkan kriteria dalam uji hipotesis secara parsial dapat disimpulkan untuk hubungan budaya organisasi dengan OCB sebesar 0.535 atau nilai sig $0.000 < 0.05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi (X2) dengan OCB (Y) dengan interval hubungan keduanya dinyatakan cukup.

Uji Hipotesis Hubungan Budaya Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Berdasarkan kriteria dalam uji hipotesis secara simultan dapat disimpulkan nilai korelasi sebesar 0.628 atau nilai sig $0.000 < 0.05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi (X1) dan budaya organisasi (X2) dengan OCB (Y). Selain itu, dalam penelitian ini sumbangsih antara komitmen organisasi dan budaya organisasi dengan OCB senilai 0.395 atau sebesar 39,5%. Nilai tersebut dinyatakan memiliki hubungan yang rendah.

Hasil Pembahasan

Hubungan komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Berdasarkan dalam uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*, dimana $p > 0.05$ dikatakan normal. Diketahui bahwa komitmen organisasi berdistribusi normal dengan $p = 0.200 > 0.05$ dan OCB $p = 0.200 > 0.05$ juga mengikuti sebaran normal yang berdistribusi sesuai prinsip kurva normal. Selanjutnya dalam uji linearitas, hasil *Deviation from Linearity* senilai $0.765 > 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa hasil kedua variabel tersebut bersifat linear.

Selanjutnya hasil yang diperoleh dari uji analisis regresi berganda membuktikan bahwa nilai konstanta (b_1) sebesar 0.229 bermakna jika komitmen organisasi (X1) meningkat satu-satuan maka nilai OCB (Y) akan meningkat sebesar 0.229 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi mempengaruhi peningkatan OCB, dan sebaliknya.

Kemudian dalam uji hipotesis, hasil bahwa nilai korelasi sebesar 0.554 atau nilai sig $0.000 < 0.05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan OCB di sekolah Santo Nicholas Medan. Hal ini menunjukkan variabel komitmen organisasi yang semakin baik, maka OCB akan semakin baik pula dengan interval hubungan keduanya dinyatakan cukup.

Dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan komitmen organisasi mempunyai hubungan yang signifikan dengan OCB, hal ini memberi dampak positif kepada sekolah karena sekolah telah memiliki pendidik dan tenaga kependidikan yang mempunyai rasa komitmen yang baik terhadap sekolah. Dan hal ini menunjukkan bahwa hipotesa awal terbukti karena komitmen merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi timbulnya OCB.

Komitmen organisasi adalah sebuah sikap dimana anggota organisasi memiliki keinginan yang kuat dan percaya untuk tetap menjadi anggota organisasi, menerima nilai – nilai organisasi dan mendesak usaha pada tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.

Komitmen organisasi dalam sekolah memiliki peranan dalam potensi membuat karyawan menjadi karyawan yang lebih bahagia dan lebih produktif, kualitas hubungan individual dengan organisasi dan peranan identifikasi karyawan terhadap organisasi.

Dalam penelitian ini, nilai koefisien determinan komitmen organisasi dengan OCB sebesar 0.306. Artinya sebesar 30,6% sumbangsih hubungan komitmen organisasi terhadap perilaku OCB

dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Nilai tersebut dikatakan memiliki hubungan yang cukup dalam variabel komitmen organisasi dengan OCB.

Penelitian yang dilakukan oleh Pourgaz, Naruei & Jenaabadi (dalam Wicaksono dan Achmad, 2018) membuktikan bahwa komitmen organisasi dan OCB memiliki hubungan yang positif. Selain itu, pendapat ini juga didukung dengan penelitian Wicaksono dan Achmad (2018) yang dilakukan pada karyawan PT. X Semarang sebanyak 52 orang dengan karakteristik populasinya yaitu karyawan yang telah bekerja kurang lebih selama 1 tahun dan hasil penelitiannya adalah terhadap hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan OCB.

Pada penelitian Kurniawan (2015) yang dilakukan pada supervisor dan asisten supervisor PT. X Bandung yaitu sebanyak 54 responden menunjukkan hasil komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Hubungan budaya organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Berdasarkan dalam uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*, dimana $p > 0.05$ dikatakan normal. Diketahui bahwa komitmen organisasi berdistribusi normal dengan $p = 0.200 > 0.05$ dan OCB $p = 0.200 > 0.05$ juga mengikuti sebaran normal yang berdistribusi sesuai prinsip kurva normal. Selanjutnya dalam uji linearitas, hasil *Deviation from Linearity* senilai $0.939 > 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa hasil kedua variabel tersebut bersifat linear.

Selanjutnya hasil yang diperoleh dari uji analisis regresi berganda membuktikan bahwa nilai konstanta (b_2) sebesar 0.530 bermakna jika komitmen organisasi (X_1) meningkat satu-satuan maka nilai OCB (Y) akan meningkat sebesar 0.530 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi mempengaruhi peningkatan OCB, dan sebaliknya.

Kemudian dalam uji hipotesis, diperoleh hasil bahwa nilai korelasi sebesar 0.535 atau nilai $\text{sig } 0.000 < 0.05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi (X_2) dengan OCB (Y) di Sekolah Santo Nicholas Medan. Hal ini menunjukkan budaya organisasi yang semakin baik, maka OCB akan semakin baik pula dengan interval hubungan keduanya dinyatakan cukup.

Dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan budaya organisasi mempunyai hubungan yang signifikan dengan OCB, maka hal ini memberikan dampak positif terhadap sekolah karena sekolah memiliki budaya organisasi yang baik dan hal ini akan memberi pengaruh pada perilaku OCB pada pendidik dan tenaga kependidikan.

Peran penting budaya organisasi yaitu sebagai identitas organisasi, menyatukan organisasi, reduksi konflik dan mengembangkan pembelajaran bagi anggota baru, komitmen kepada organisasi dan kelompok, reduksi ketidakpastian, menciptakan konsistensi berpikir, berperilaku, dan merespons lingkungan organisasi, motivasi bagi anggota organisasi untuk bertindak, meningkatkan kinerja anggota organisasi, keselamatan kerja serta sumber keunggulan kompetitif yang memungkinkan kesuksesan organisasi dalam pasar dan persaingan.

Hasil penelitian yang menunjukkan budaya organisasi mempunyai hubungan yang signifikan dengan OCB, membuktikan hipotesa awal. Hal ini didukung dengan penelitian Ariani, dkk (2017) yang dilakukan pada para pegawai yang bertugas di Sekretariat Daerah Kabupaten Badung dengan jumlah sampel sebanyak 83 orang dengan hasil penelitian variabel budaya organisasi terbukti berpengaruh terhadap OCB.

Pada hasil penelitian Ariani, dkk, hubungan budaya organisasi dengan OCB merupakan hubungan searah, yaitu semakin budaya organisasi yang dimiliki, maka semakin tinggi OCB pada para pegawai, dan sebaliknya semakin rendah nilai budaya yang dimiliki maka semakin rendah OCB para pegawai.

Penelitian Saputra dan Supartha (2019) yang dilakukan pada Dinas Tenaga Kerja dan ESDM Provinsi Bali yang berjumlah 106 orang pegawai PNS menunjukkan hasil penelitian yaitu kualitas budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas OCB. Hal tersebut memberikan makna bahwa Semakin baik kualitas komitmen organisasional maka akan semakin baik pula kualitas OCB.

Hubungan Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari uji analisis regresi berganda membuktikan bahwa nilai konstanta (α) sebesar 24.910 bermakna dengan adanya komitmen

organisasi (X1) dan budaya organisasi (X2) maka nilai OCB (Y) memiliki peningkatan nilai sebesar 24.910 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi (X1) dan budaya organisasi (X2) mempengaruhi peningkatan OCB (Y), dan sebaliknya.

Kemudian dalam uji hipotesis, secara bersama-sama dapat disimpulkan nilai korelasi sebesar 0.628 atau nilai sig $0.000 < 0.05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya terdapat hubungan positif dan signifikan secara bersama-sama antara komitmen organisasi (X1) dan budaya organisasi (X2) dengan OCB (Y) di Sekolah Santo Nicholas Medan.

Hal ini menunjukkan bahwa jika komitmen organisasi baik dan budaya organisasi juga baik maka OCB akan semakin baik. Dalam penelitian ini, sumbangsih antara komitmen organisasi dan budaya organisasi dengan OCB nilai sebesar 0,395 atau sebesar 39,5%. Nilai tersebut dinyatakan memiliki hubungan yang rendah.

Penelitian Brahmasari (dalam Nugraha dan Ayu, 2018) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB. Hal senada juga dikemukakan oleh penelitian Maulani, dkk (2015) yang dilakukan pada PT Masscom Graphy Semarang. Penelitian dilakukan pada 127 responden dan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap OCB pada PT Masscom Graphy Semarang dengan nilai koefisien determinasi sebesar 36,7%.

Hasil penelitian Nugraha dan Ayu (2018) yang dilakukan pada 72 responden pegawai honorer Sekretariat Daerah kota Denpasar juga menunjukkan budaya organisasi, komitmen organisasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

SIMPULAN

Ada hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan OCB di Sekolah Santo Nicholas Medan dengan nilai korelasi 0.554 atau nilai sig $0.000 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa jika semakin baik komitmen organisasi dari pendidik dan tenaga kependidikan maka tingkat OCB akan semakin baik. Koefisien determinan komitmen organisasi dengan OCB sebesar 30,6%. Nilai tersebut dikatakan memiliki hubungan yang cukup dalam variabel komitmen organisasi dengan OCB. Ada hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan OCB di Sekolah Santo Nicholas Medan dengan nilai korelasi 0.535 atau nilai sig $0.000 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa jika semakin baik budaya organisasi dari pendidik dan tenaga kependidikan maka tingkat OCB akan semakin baik. Koefisien determinan budaya organisasi dengan OCB sebesar 28,6%. Nilai tersebut dikatakan memiliki hubungan yang cukup dalam variabel budaya organisasi dengan OCB. Ada hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dan budaya organisasi dengan OCB di Sekolah Santo Nicholas Medan dengan nilai koefisien determinan sebesar 0.628 atau nilai sig $0.000 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa jika komitmen organisasi dan budaya organisasi dari pendidik dan tenaga kependidikan semakin baik maka tingkat OCB akan semakin baik. Koefisien determinan komitmen organisasi dan budaya organisasi dengan OCB sebesar 39,5 %. Nilai tersebut dikatakan memiliki hubungan yang rendah dalam variabel komitmen organisasi dan budaya organisasi dengan OCB.

DAFTAR PUSTAKA

- Badung, A. D. S. K. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Pemediasi Komitmen. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 6, 2665-2696.
- Deliana, M. (2020). Budaya Organisasi Salah Satu Faktor Penentu Kinerja Karyawan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 518-523. doi:<https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.355>
- Ichsan, R., & Nasution, L. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen Kantor Cabang Utama Medan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 459-466. doi:<https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.340>
- Khairuddin, K. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 2(3), 554-560. doi:<https://doi.org/10.34007/jehss.v2i3.110>



- Khairuddin, K. (2021). Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Status Pernikahan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(1), 480-484. doi:<https://doi.org/10.34007/jehss.v4i1.679>
- Kurniawan. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) PT X Bandung. *Jurnal Manajemen*, 15(1), 95–118.
- Maulani, V. H., Widiartanto, W., & Dewi, R. S. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan PT Masscom Graphy Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(3), 224-235.
- Nugraha, I. P. S., & Adnyani, I. G. A. D. (2017). budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kompetensi terhadap organizational citizenship behaviour pada setda kota denpasar. *E-Jurnal Manajemen*, 7(1), 1-28.
- Prasada, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Konstruksi di Tangerang Selatan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 629-636. doi:<https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.381>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku organisasi edisi ke-12*. Jakarta: Salemba Empat, 11.
- Sahputra, D. (2020). Manajemen Komunikasi Suatu Pendekatan Komunikasi. *Jurnal Simbolika: Research and Learning in Communication Study*, 6(2), 152–162.
- Saputra, P. E. W., & I. W. G. Supartha. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Dukungan Organisasi Terhadap OCB Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen*, 8(12), 7134–7153.
- Setiawan, S. (2019). Analisis Korelasi dan Regresi Linier Sederhana. PPNI Qatar
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Titisari, P. (2014). Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Wibowo. (2013). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wicaksono. (2018). Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. X. *Jurnal Empati*, 7(3), 133–139.
- Yustan, J., Atrizka, D., & Putra, A.I.D. (2019). *Organizational Citizenship Behavior* Ditinjau dari Komitmen Organisasi pada Guru di Sekolah Swasta Methodist-2 Medan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 2 (1): 83 - 92.

