

**HUBUNGAN KOMITMEN ORGANISASI DENGAN *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA PENGURUS ORGANISASI
PELAJAR DAYAH TGK.CHIEK OEMAR DIYAN
KABUPATEN ACEH BESAR**

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

**FINA MARLIANA
NIM. 210901083**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
1446H/2025M**

**HUBUNGAN KOMITMEN ORGANISASI DENGAN *ORGANIZATIONAL*
CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA PENGURUS ORGANISASI PELAJAR
DAYAH TGK.CHIEK OEMAR DIYAN KABUPATEN ACEH BESAR**

SKRIPSI

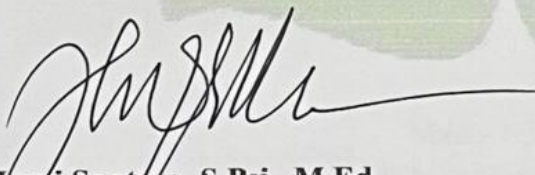
**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi
UIN AR-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)**

Oleh

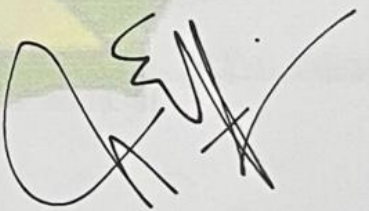
**FINA MARLIANA
NIM. 210901083**

Disetujui Oleh:

Pembimbing I,


Harri Santoso, S.Psi., M.Ed
NIDN. 13270558101

Pembimbing II,


Ida Fitria, S.Psi., M.Sc
NIP. 198805252023212049

HUBUNGAN KOMITMEN ORGANISASI DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA PENGURUS ORGANISASI PELAJAR DAYAH TGK.CHIEK OEMAR DIYAN KABUPATEN ACEH BESAR

SKRIPSI

**Telah Dinilai oleh Tim Munaqasyah Skripsi
Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh
dan Dinyatakan Lulus serta Disahkan sebagai
Tugas Akhir untuk Memperoleh Gelar
Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)**

Diajukan Oleh:

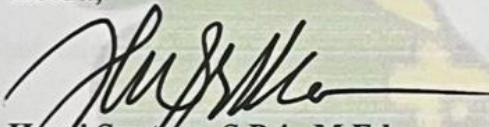
**FINA MARLIANA
NIM. 210901083**

Pada Hari/Tanggal

Rabu, 19 Maret 2025

Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi

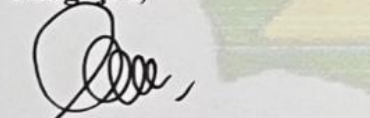
Ketua,


Harri Santoso, S.Psi., M.Ed
NIDN. 13270558101

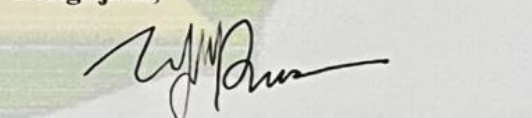
Sekretaris,


Ida Fitria, S.Psi., M.Sc
NIP. 198805252023212049

Penguji I,


Dr. Barmawi, S.Ag., M.Si
NIP. 197001032014111002

Penguji II,


Usfur Ridha, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIDN. 2006078301

Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry



Prof. Dr. Muslim, M. Si
NIP. 196610231994021001

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Fina Marlina

NIM : 210901083

Prodi : Psikologi

Menyatakan bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Banda Aceh, 13 Maret 2025

Peneliti,



Fina Marlina

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Rabbil 'Alamiin. Segala puji beserta syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT. Berkat kasih sayang, rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Hubungan Komitmen Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Pengurus Pengurus Organisasi Pelajar Dayah Tgk. Chiek Oemar Diyan Kabupaten Aceh Besar". Sholawat serta salam kepada Nabi Muhammad SAW yang telah menjadi suri tauladan bagi seluruh umat-Nya, yang telah memperjuangkan Islam, hak-hak perempuan dan membawa umatnya dari alam kebodohan kepada alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Penulis menyadari bahwa terselesaikannya skripsi ini tidak terlepas dari dukungan baik secara moral maupun material berupa bantuan, nasihat, motivasi, do'a dan bimbingan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Ucapan terima kasih yang utama dan tak terhingga kepada kedua orang tua tercinta Papa Salman, T dan Mama Rita Erna yang telah senantiasa memberikan segala bentuk dukungan, senantiasa selalu mendoakan anaknya, dan mengusahakan yang terbaik anaknya untuk anaknya. Terima kasih atas nasihat, motivasi, semangat, serta kasih sayang dan cinta yang tiada habisnya diberikan kepada penulis dalam proses menyelesaikan skripsi. Terima kasih telah yakin dan percaya atas segala keputusan penulis hingga bisa sampai di tahap ini.

Dalam kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Muslim, M.Si. sebagai Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada seluruh mahasiswa psikologi.
2. Bapak Dr: Safrilsyah, S.Ag., M.Si. sebagai Wakil Dekan I Bidang Akademik dan Kelembagaan dan juga selaku Penasehat Akademik penulis yang telah memberikan motivasi, masukan dan saran kepada penulis.
3. Ibu Misnawati, S.Ag., M.Ag. Ph.D. sebagai Wakil Dekan II Bidang Administrasi dan Keuangan, serta sebagai Pembimbing Akademik yang telah membantu penulis dalam setiap proses perkuliahan sedari semester awal.
4. Bapak Drs. Nasruddin, M.Hum. sebagai Wakil Dekan III bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, telah memberikan dukungan dan motivasi kepada mahasiswa.
5. Bapak Julianto Saleh, S.Ag., M.Si. selaku Ketua Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah memberikan motivasi, dukungan, dan arahan dalam penyelesaian skripsi.
6. Bapak Harri Santoso., S.Psi., M.Ed., selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu untuk membimbing, memberikan motivasi, arahan serta telah banyak membantu penulis dalam proses penyelesaian skripsi.
7. Ibu Ida Fitria., S.Psi., M.Sc., selaku Pembimbing II yang senantiasa sabar membimbing penulis selama penyusunan skripsi. Terima kasih telah meluangkan waktu ditengah kesibukan, selalu memberikan dukungan dengan penuh perhatian kepada penulis dalam penyelesaian skripsi.

8. Bapak Dr. Barmawi, S.Ag., M.Si selaku Penguji I yang senantiasa mendukung dan memberikan masukan kepada penulis dalam proses penyelesaian skripsi.
9. Ibu Usfur Ridha., S.Psi., M.Psi., Psikolog., selaku Penguji II yang senantiasa memberikan masukan kepada penulis dalam proses penyelesaian skripsi.
10. Terima kasih kepada para pengurus OPDTCU yang telah menyempatkan waktunya untuk senantiasa berpartisipasi, membantu dalam pengisian kuesioner penelitian untuk tugas akhir penulis.
11. Terima kasih kepada kakak kandung tercinta Resie Salmita, yang senantiasa menyertai setiap proses sejak awal perkuliahan dan menyaksikan seluruh lika-liku yang penulis lalui. Terima kasih atas pengertian, perhatian, dukungan dan selalu ada untuk penulis hingga detik ini.
12. Kepada seseorang yang sangat berperan besar dalam proses perkuliahan hingga penulisan skripsi ini, terima kasih telah menjadi sosok yang senantiasa hadir, mendengarkan dengan sabar, menasehati dengan tulus, serta mengajarkan banyak hal kepada penulis. Terima kasih telah banyak membantu penulis, mengajak penulis untuk terus belajar dan berproses hingga penulis sampai di titik ini.
13. Terima kasih kepada teman-teman seperjuangan yang penulis sayangi, Ayu, Nadia, Aura, Ghina, Putri, Rahil, Luthfi, yang telah kebersamai penulis dari semester dua hingga saat ini. Terimakasih telah menjadi teman yang baik, saling merangkul, mendukung dan banyak membantu hingga penulisan skripsi ini.

14. Terima kasih kepada seluruh teman-teman yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang ikut kebersamai penulis, mendukung dan mendoakan dalam setiap proses yang penulis lalui.

15. Dan terakhir, ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada diri saya sendiri, atas segala usaha, keteguhan dan kesabaran dalam menjalani proses yang tidak mudah. Terima kasih telah percaya dengan diri sendiri dan mengupayakan dengan sepenuh hati atas apa yang telah diimpikan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, karena sesungguhnya kesempurnaan hanyalah milik Allah SWT, sehingga kritik dan saran dari pembaca sangat berguna bagi penulis. Harapan penulis, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada banyak pihak dan seluruh mahasiswa Fakultas Psikologi UIN Ar-raniry.

Banda Aceh, 19 Maret 2025

Penulis

Fina Marlina

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN SKRIPSI	iii
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK.....	xiv
ABSTRACT	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
E. Keaslian penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI.....	10
A. <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	10
1. Definisi <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	10
2. Dimensi <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	11
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	14
B. Komitmen Organisasi	16
1. Definisi Komitmen Organisasi	16
2. Dimensi Komitmen Organisasi	18
C. Hubungan antara Komitmen Organisasi dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	20
D. Hipotesis	23
BAB III METODE PENELITIAN	24
A. Pendekatan dan Metode Penelitian	24
B. Identifikasi Variabel Penelitian	24
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	25
D. Subjek Penelitian.....	26
E. Teknik Pengumpulan Data.....	27
F. Teknik Analisis Data	37
1. Proses Pengolahan Data	37
2. Uji Prasyarat.....	38
3. Uji Hipotesis.....	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	40
A. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian	40
1. Adminitrasi Penelitian	40
2. Pelaksanaan Uji Coba Alat Ukur Penelitian.....	40
3. Pelaksanaan Penelitian.....	41
B. Deskripsi Data Penelitian.....	41
1. Data Demografi	41
2. Data Kategorisasi.....	43
C. Pengujian Hipotesis	48
1. Hasil Uji Prasyarat.....	48

2. Hasil Uji Hipotesis.....	49
D. Pembahasan.....	51
BAB V PENUTUP	56
A. Kesimpulan	56
B. Saran.....	56
DAFTAR PUSTAKA.....	58



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skor Skala <i>Favorable</i> dan Skor Skala <i>Unfavorable</i>	27
Tabel 3.2 <i>Blue print</i> Skala Komitmen Organisasi	28
Tabel 3.3 <i>Blue print Organizational Citizenship Behavior</i>	29
Tabel 3.4 Koefisien CVR Skala Komitmen Organisasi	32
Tabel 3.5 Koefisien CVR Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	33
Tabel 3.6 Koefisien Daya Beda Aitem Skala Komitmen Organisasi	34
Tabel 3.7 <i>Blue Print</i> Akhir Skala Komitmen Organisasi	35
Tabel 3.8 Koefisien Daya Beda Aitem Skala <i>OCB</i>	35
Tabel 3.9 <i>Blue Print</i> Akhir Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	36
Tabel 3.10 Klasifikasi Reliabilitas <i>Alpha Cronbach</i>	37
Tabel 4.1 Data Demografi Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Tabel 4.2 Data Demografi Berdasarkan Usia	42
Tabel 4.3 Data Demografi Berdasarkan Jurusan	43
Tabel 4.5 Data Demografi Berdasarkan Jabatan Organisasi	43
Tabel 4.5 Deskripsi Data Penelitian Skala Komitmen Organisasi	44
Tabel 4.6 Data Kategorisasi Komitmen Organisasi	45
Tabel 4.7 Deskripsi Data Penelitian Skala <i>OCB</i>	46
Tabel 4.8 Data Kategorisasi <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	47
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas Data Penelitian	48
Tabel 4.10 Hasil Uji Linieritas Data Penelitian	49
Tabel 4.11 Hasil Uji Hipotesis Data Penelitian	50
Tabel 4.12 Analisis <i>Measure of Association</i>	50

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	22
--------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran ke I	Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry
Mengenai	Pembimbing
Lampiran ke II	Surat Izin Penelitian dari Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry
Lampiran ke III	Surat Selesai Penelitian dari Pesantren Modern Tgk.Chiek Oemar Diyan Aceh Besar
Lampiran ke IV	Kuesioner Penelitian
Lampiran ke V	Tabulasi Data Penelitian
Lampiran ke VI	Hasil Analisis Data Penelitian
Lampiran ke VII	Daftar Riwayat Hidup



**HUBUNGAN KOMITMEN ORGANISASI DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA PENGURUS ORGANISASI PELAJAR DAYAH TKG.CHIEK OEMAR DIYAN
KABUPATEN ACEH BESAR**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada pengurus Organisasi Pelajar Dayah Tgk.Chiek Oemar Diyan (OPDTCU) Kabupaten Aceh Besar. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional, penelitian melibatkan 107 pengurus OPDTCU sebagai sampel yang diambil dengan teknik sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui dua skala, yaitu skala komitmen organisasi yang diadopsi dari Allen dan Meyer (1991) dengan 26 aitem dan skala OCB berdasarkan dimensi dari Organ dengan 27 aitem. Hasil analisis data menggunakan korelasi Pearson product moment menunjukkan koefisien korelasi (r) sebesar 0,820 dengan signifikansi $p=0,000$ ($p<0,05$), yang menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara komitmen organisasi dengan OCB. Sumbangan relatif komitmen organisasi terhadap OCB sebesar 67,2%, sedangkan 32,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi pengurus OPDTCU, semakin tinggi pula OCB mereka, sehingga penting untuk memperkuat komitmen organisasi guna meningkatkan perilaku sukarela yang mendukung efektivitas organisasi.

Kata Kunci : *OCB, Komitmen Organisasi, Pengurus Organisasi*

**THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR IN THE ADMINISTRATORS
OF THE Tgk.CHIEK OEMAR DIYAN DAYAH STUDENT
ORGANIZATION IN ACEH BESAR**

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between organizational commitment and Organizational Citizenship Behavior (OCB) in the administrators of the Tgk.Chiek Oemar Diyan Dayah Student Organization (OPDTCU) in Aceh Besar Regency. Using a quantitative approach with a correlational method, the study involved 107 OPDTCU administrators as samples taken using a saturated sampling technique. Data collection was carried out through two scales, namely the organizational commitment scale adopted from Allen and Meyer (1991) with 26 items and the OCB scale based on the dimensions of the Organ with 27 items. The results of data analysis using Pearson product moment correlation showed a correlation coefficient (r) of 0.820 with a significance of $p = 0.000$ ($p < 0.05$), which indicates a significant positive relationship between organizational commitment and OCB. The relative contribution of organizational commitment to OCB was 67.2%, while 32.8% was influenced by other factors. This finding indicates that the higher the organizational commitment of OPDTCU administrators, the higher their OCB, so it is important to strengthen organizational commitment to increase voluntary behavior that supports organizational effectiveness.

Keywords : OCB, Organizational Commitment, Student Organization

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan di Indonesia tidak hanya bertujuan untuk membentuk individu yang cerdas secara akademik, tetapi juga membangun berbagai keterampilan, membentuk karakter yang kuat serta tanggung jawab sosial. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan menyebutkan bahwa organisasi sebagai wadah pendidikan karakter, pembinaan dan pengembangan potensi siswa di luar akademik (UUD 1945, Pasal 12 Ayat 1). Di dalam organisasi, individu dapat melatih keterampilan yang tidak dapat diperoleh secara formal di bangku pendidikan, seperti kemampuan mengelola kegiatan, mengenali karakter orang lain, hingga mengatur waktu dengan baik (Tanjung et al., 2022).

Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya, terutama dalam hal perilaku organisasi yang baik. Hal ini sejalan dengan pendapat Ansori et al. (2024) yang menyatakan bahwa perilaku individu maupun kelompok dalam berorganisasi sangat menentukan keefektifan organisasi dan keberhasilan operasional organisasi. Salah satu aspek penting dari perilaku organisasi yang dapat meningkatkan efektivitas dan keberhasilan organisasi adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yang merupakan perilaku sukarela individu yang memberikan kontribusi di luar tanggung jawab formal organisasi (Darsana & Koerniawati 2021).

Secara global, OCB dianggap sebagai salah satu indikator keberhasilan organisasi, sebagaimana diungkapkan oleh Afifah dan Mulyana (2024). Tetapi implementasinya di Indonesia memiliki karakteristik unik yang dipengaruhi oleh budaya, nilai-nilai lokal, dan dinamika organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa perilaku OCB sering ditemukan pada organisasi yang memiliki iklim kerja positif, di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi lebih dari tugas formal mereka (Wijayanti & Sutanto, 2020). Namun, tidak semua organisasi mampu memfasilitasi munculnya perilaku ini secara optimal.

Di Indonesia, fenomena OCB dapat dilihat dalam berbagai sektor, termasuk pendidikan, perusahaan, hingga organisasi nirlaba. Sebagai contoh, pada sektor pendidikan, guru yang rela membantu murid di luar jam mengajar atau melakukan program ekstrakurikuler tanpa insentif tambahan adalah contoh nyata dari OCB. Fenomena ini juga sering ditemukan dalam organisasi sosial di mana relawan berkontribusi secara sukarela untuk kepentingan bersama, seperti membantu korban bencana tanpa pamrih (Wijayanti & Sutanto, 2020).

Namun, tantangan dalam menumbuhkan OCB juga cukup signifikan di Indonesia. Dalam banyak kasus, perilaku OCB terhambat oleh kurangnya apresiasi dari manajemen, ketimpangan beban kerja, dan budaya kerja yang masih bersifat hierarkis. Studi yang dilakukan oleh Lestari et al. (2022) menunjukkan bahwa karyawan di beberapa organisasi merasa enggan untuk menunjukkan OCB karena takut dimanfaatkan atau merasa bahwa kontribusi mereka tidak akan dihargai.

OCB tidak hanya relevan dalam konteks institusi pendidikan formal, tetapi juga dapat diaplikasikan pada berbagai lingkungan pendidikan lainnya, termasuk dalam komunitas pesantren. Berdasarkan data Kementerian Agama, tercatat lebih dari 37.000 pesantren yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia, dengan ratusan ribu santri yang aktif menjalani pendidikan formal (Kemenag, 2023). Sebagaimana Dayah Tgk.Chiek Oemar Diyan, OCB sering muncul dalam bentuk inisiatif santri untuk membantu operasional pesantren, seperti menjaga kebersihan, membantu mengorganisasi acara, atau mendukung rekan-rekannya. Fenomena ini tidak hanya didorong oleh tanggung jawab sosial tetapi juga nilai-nilai keagamaan seperti ukhuwah Islamiyah dan semangat gotong royong yang masih kental di masyarakat pesantren (Harun & Mahariah, 2024).

Namun, meskipun OCB memiliki peran penting dalam keberhasilan organisasi, implementasinya di kalangan santri masih menghadapi tantangan. Menurut informasi yang dilaporkan oleh NU Online (2024), tingginya tuntutan akademik dan rutinitas harian yang padat sering kali menjadi kendala utama dalam pengembangan perilaku OCB di kalangan santri. Keterbatasan waktu dan perbedaan prioritas menyebabkan santri cenderung kurang menunjukkan inisiatif dalam berpartisipasi aktif atau mengambil peran tambahan di luar tanggung jawab utama mereka, serta lebih fokus pada kewajiban yang telah ditetapkan, sehingga kontribusi sukarela sering kali terabaikan.

Salah satu faktor yang diyakini memiliki pengaruh signifikan terhadap terbentuknya OCB adalah komitmen organisasi. Allen dan Meyer (1991) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai ikatan yang membuat karyawan

merasa terhubung dengan organisasi tempat mereka bekerja. Dalam konteks organisasi pelajar dayah, komitmen organisasi dapat terlihat dari dedikasi santri pengurus terhadap visi dan misi dayah, keinginan mereka untuk berkontribusi lebih dari yang dituntut, serta kebanggaan mereka menjadi bagian dari organisasi tersebut.

Penelitian-penelitian sebelumnya telah menunjukkan adanya hubungan positif antara komitmen organisasi dan OCB dalam berbagai konteks organisasi. Misalnya, Alamsari & Laksmiwati (2021) menemukan hubungan positif antara komitmen organisasi dan OCB pada guru SMK. Demikian pula, Khoiriyah & Izzati (2021) serta Lubis (2021) menemukan hasil serupa dalam konteks karyawan perusahaan.

Peneliti telah melakukan wawancara awal pada tiga orang santri pengurus Organisasi Pelajar Dayah Tgk.Chiek Oemar Diyan atau biasa disebut dengan pengurus OPDTCU, yang dapat dilihat melalui cuplikan wawancara di bawah ini:

Cuplikan wawancara 1:

“...bisa selesaiin tugas sendiri aja itu uda alhamdulillah kali, soalnya tugas sekolah, kegiatan asrama kan banyak, ditambah tugas-tugas organisasi lagi, biasanya saya minta sama yang lain aja dulu yang mungkin ga terlalu sibuk” (WS, wawancara personal, 29 September 2024).

Cuplikan wawancara 2:

“...masing-masing divisi kami punya job desk sendiri, trus dalam divisi itu juga udah dibagi tugas-tugas individu, ada piketnya juga, jadi selama itu bukan tugas atau jadwal saya, saya mending istirahat atau ngerjain tugas lain” (DAH, wawancara personal, 29 September 2024).

Cuplikan wawancara 3:

“...mereka harus disuruh dulu, dipanggil dulu baru mau, kalo ga ya yang itu-itu aja yang kerja, kadang kalo lagi ada kerjaan rame-rame nanti ada yang telat datang, ada yang udah balek asrama duluan, yang banyak alasan juga banyak” (MZ, wawancara personal, 29 September 2024).

Berdasarkan wawancara di atas, dapat dilihat bahwa pengurus OPDTCU menunjukkan adanya kecenderungan untuk memprioritaskan tanggung jawab utama dibanding memberi kontribusi tambahan diluar kewajiban. Santri mengungkapkan bahwa banyaknya tuntutan aktivitas membuat mereka kesulitan untuk menunjukkan inisiatif maupun membantu secara sukarela dalam kegiatan organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa perilaku OCB belum berkembang secara optimal di kalangan santri pengurus, sehingga potensi penuh organisasi untuk mencapai produktivitas belum sepenuhnya tercapai, dan dapat berdampak pada efisiensi dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Dengan memahami bagaimana perilaku OCB, dapat mendukung efektivitas organisasi di pesantren memiliki potensi besar untuk memberikan kontribusi pada pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia dalam konteks pendidikan Islam di Indonesia (Budiyanto et al., 2022). Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat mengisi celah penelitian yang ada sekaligus memberikan wawasan baru bagi pengelola pesantren dalam meningkatkan perilaku OCB di lingkungan mereka.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara komitmen organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Pengurus Organisasi Pelajar Dayah Tgk.Chiek Oemar Diyan (OPDTCU) Kabupaten Aceh Besar. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan literatur OCB dan komitmen organisasi dalam konteks pendidikan Islam, serta kontribusi praktis

dalam pengembangan organisasi pelajar dayah yang lebih efektif dan berdaya guna.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah yang ingin di paparkan dalam penelitian ini adalah “adakah hubungan antara Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Pengurus Organisasi Pelajar Dayah Tgk.Chiek Oemar Diyan Kabupaten Aceh Besar?”.

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Pengurus Organisasi Pelajar Dayah Tgk.Chiek Oemar Diyan Kabupaten Aceh Besar.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan menambah wawasan pengetahuan bagi pembaca terkait Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior*.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan bagi perkembangan ilmu psikologi, khususnya ilmu psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pengurus Organisasi

Diharapkan penelitian ini dapat membantu pengurus organisasi untuk memahami dan mengoptimalkan Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Organisasi Pelajar Dayah Tgk.Chiek Oemar Diyan Kabupaten Aceh Besar.

b. Bagi Dayah Tgk.Chiek Oemar Diyan

Diharapkan penelitian ini dapat membantu meningkatkan efektivitas organisasi santri melalui pemahaman terkait Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior*.

E. Keaslian penelitian

Penelitian mengenai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebelumnya telah dilakukan oleh Ahmadya, Hermina dan Hariyono (2024) yang membahas tentang hubungan antara komitmen organisasi dengan OCB pada anggota forum anak Kota Banjarmasin. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 296 orang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 orang yang diambil menggunakan teknik non-probability sampling. Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terletak pada subjek, waktu dan lokasi penelitian.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Khoiriyah & Izzati (2021) tentang hubungan antara komitmen organisasi dengan OCB pada karyawan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap bagian produksi dengan sampel berjumlah 105 karyawan. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik sampel jenuh. Terdapat beberapa perbedaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, diantaranya ialah perbedaan subjek, waktu dan lokasi penelitian.

Penelitian Alamsari & Laksmiwati (2021) juga membahas tentang hubungan antara komitmen organisasi terhadap OCB pada guru. Penelitian ini menggunakan model kuantitatif dengan rancangan korelasional. Populasi dalam penelitian ini merupakan keseluruhan guru aktif yang mengajar pada SMK "X" atau yang telah menjadi PNS dengan jumlah total 90 guru yang diambil menggunakan teknik sampling jenuh. Subjek, waktu dan lokasi penelitian menjadi pembeda antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan peneliti.

Kemudian, penelitian yang dilakukan oleh Menanti, Murad dan Ginting (2022) yang membahas terkait OCB dalam kelompok belajar mahasiswa Prodi BK FIP UNIMED. Penelitian ini berjenis kuantitatif deskriptif yang bersifat *ex post facto*. Sampel penelitian ini berjumlah 192 mahasiswa Prodi BK FIP UNIMED yang diambil secara total dari populasi. Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terletak pada metode, subjek, waktu dan lokasi penelitian.

Ditambah lagi, penelitian mengenai OCB pada santri pondok pesantren Darush Shalihah yang dilakukan oleh Aulia (2019). Metode penelitian yang

digunakan ialah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 81 santri pondok pesantren Darush Shalihat. Adapun perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terletak pada metode, subjek, waktu serta lokasi penelitian.

Berdasarkan lima penelitian diatas, dapat diketahui terdapat penelitian terkait dengan pembahasan yang akan dikaji dalam penelitian ini, yaitu mengkaji hubungan komitmen organisasi dengan OCB. Namun terdapat beberapa perbedaan dengan penelitian yang dilakukan peneliti yaitu diantaranya perbedaan metode penelitian yang digunakan, perbedaan pada subjek, teknik pengambilan sampel, lokasi serta waktu penelitian.

