

**PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CONTRACT* (KONTRAK  
PSIKOLOGIS) DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP  
*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)  
GURU SD NEGERI KECAMATAN HU'U  
KABUPATEN DOMPU PROVINSI NTB**



**MUTTAQIIN  
7616120143**

**Tesis ini Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
untuk Memperoleh Gelar Magister**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
2015**

**PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CONTRACT* (KONTRAK PSIKOLOGIS)  
DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL  
CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)  
GURU SD NEGERI KECAMATAN HU'U  
KABUPATEN DOMPU PROVINSI NTB**

***THE EFFECT OF PSYCHOLOGICAL CONTRACT AND  
ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP  
BEHAVIOR (OCB) OF ELEMENTRY TEACHERS IN DISTRICT HU'U  
DOMPU NTB***

**Muttaqin**

**ABSTRACT**

*The objective of the research is to know the effect of psychological contract and organizational commitment on organizational citizenship behavior of elementary teachers in district Hu'u Dompou NTB.*

*The methodology of this research used the survey method with path analysis applied in testing hypothesis. Respondents were chosen by simple random sampling technique.*

*The conclusions of this research are: (1) there is the positive direct effect of psychological contract on organizational citizenship behavior, (2) there is positive direct effect of organizational commitment on organizational citizenship behavior, and (3) there is positive direct effect of psychological contract on organizational commitment .*

***Keywords: Organizational citizenship behavior, psychological contract ,  
organizational commitment .***

## RINGKASAN

Guru merupakan salah satu komponen pendidikan yang ikut andil dalam peranannya sebagai pelayanan terhadap jasa yang diberikan oleh lembaga pendidikan dalam hal ini adalah sekolah, sehingga peningkatan *organizational citizenship behavior* (OCB) guru akan terwujud dalam bentuk sikap melayani terhadap aktifitas dunia pendidikan. Interaksi OCB ditentukan oleh kontrak psikologis lembaga pendidikan. Majunya suatu sekolah tergantung pada tingginya perilaku OCB para guru. Yang menentukan tingginya OCB adalah komitmen organisasi dari guru tersebut sehingga tujuan dari pendidikan tercapai. *George dan Jones* mendefinisikan OCB, "*organizational citizenship behavior (OCB) is behavior above and beyond the call of duty that is, behavior not required of organizational members but nonetheless necessary for organizational survival and effectiveness*". *George dan Jones* mengatakan OCB dapat sebagai perilaku diluar panggilan tugas yang mana perilaku tidak diwajibkan pada anggota organisasi, jika hal tersebut dilakukan maka organisasi tersebut menjadi berkembang dan efektif. Sementara mengenai kontrak psikologis seperti yang dijelaskan *Griffin dan Moorhead*, "*a psychological contract is a person's set of expectations regarding what he or she will contribute to an organization and what the organization, in return, will provide to the individual*". Kontrak psikologis adalah kesepakatan antara karyawan dan pemberi kerja. Seperti Karyawan memberikan kontribusi terhadap organisasi sedangkan organisasi memberikan janji berupa karir yang menarik. Kemudian *Fred Luthans* mendefinisikan komitmen organisasi secara lebih terperinci,

*Organizational commitment is most often defined as (1) a strong desire to remain a member of a particular organization; (2) a willingness to exert high levels of effort on behalf of the organization; and (3) a definite belief in, and acceptance of, the values and goals of the organization.*

Komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai (1) keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, (2) kemauan yang tinggi untuk selalu berupaya demi kepentingan organisasi, dan (3) keyakinan yang pasti dan penerimaan, nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Pendekatan penelitian dilakukan secara kuantitatif, dengan metode survey, diukur menggunakan instrumen angket. Analisis data menggunakan statistik parametris dengan *path analysis*. Responden terdiri 144 orang dengan unit analisis guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Hu'u Kabupaten Dompu yang dipilih secara acak dari 14 SD Negeri. Instrumen berupa kuesioner yang telah diujicobakan yang telah diukur tingkat validitas dan reliabilitasnya. Berdasarkan hasil ujicoba instrumen tersebut, validitas instrumen OCB dengan  $n= 28$  dari 41 butir pernyataan, terdapat 3 (tiga) butir yang tidak valid (*drop*) dan diperoleh besaran koefisien reliabilitas sebesar  $r= 0, 989$ . Validitas instrumen kontrak psikologis dengan  $n= 28$  dari 41 butir pernyataan, terdapat 3 (tiga) butir yang tidak valid (*drop*) dan diperoleh besaran koefisien reliabilitas sebesar  $r= 0, 971$ . Validitas instrumen Komitmen organisasi dengan  $n= 28$  dari 40 butir pernyataan, terdapat 4 (empat) butir yang tidak valid (*drop*) dan diperoleh besaran koefisien reliabilitas sebesar  $r= 0, 959$ .

Dari hasil pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif kontrak psikologis terhadap OCB dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,350 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,274. Ini memberikan makna kontrak psikologis berpengaruh langsung terhadap OCB. Hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif komitmen organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,336 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,254. Ini memberikan makna komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Hasil pengujian hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh

langsung positif kontrak psikologis terhadap komitmen organisasi dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,297 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,297. Ini memberikan makna kontrak psikologis berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa OCB guru dapat ditingkatkan melalui pemenuhan kontrak psikologis dan tingginya komitmen organisasi. Implikasi hasil penelitian ini adalah kekuatan kedua variabel bebas tersebut saling melengkapi, memperkuat, memperkokoh dan mengoptimalkan kompetensi yang dibutuhkan untuk memaksimalkan OCB guru. Pemenuhan kontrak psikologis yang tepat berpotensi memaksimalkan guru dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Selanjutnya komitmen organisasi yang tinggi menjadikan guru fokus melaksanakan tugas dan pekerjaannya secara maksimal sehingga tercipta pelayanan yang berkualitas dan pada akhirnya dapat meningkatkan keberhasilan organisasi.

## LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister dari Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta seluruhnya merupakan hasil karya saya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan Tesis yang saya kutip dan hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan Ilmiah.

Apabila di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian Tesis ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Jakarta, 19 Juli 2014

Muttaqin

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah *wash-shalatu wassalamu 'ala Rasulillah wa 'ala alihi wa ashhabih* wa man tabi'ahum bi ihsanin ila yaumiddin, amma ba'du. Puji syukur penulis haturkan kepada Allah Subhanahu wa Ta'ala Yang Maha Kuasa lagi Maha Penyayang atas segala limpahan rahmat dan Nikmatnya, akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis ini dengan Judul: “Pengaruh Kontrak Psikologis dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru SD Negeri Kecamatan Hu'u Kabupaten Dompu NTB”.

Tesis ini ditulis dalam rangka memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan pada Program Pascasarjana di Universitas Negeri Jakarta (UNJ).

Penulis menyadari tesis ini dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuannya baik secara langsung maupun tidak langsung dan juga telah memberikan kontribusi dalam penyelesaian tesis ini. Secara khusus pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Djaali, M.Pd, sebagai Rektor Universitas Negeri Jakarta.
2. Prof. Dr. Moch. Asmawi, M.Pd, sebagai Direktur Program Pascasarjana (PPs) Universitas Negeri Jakarta.

3. Dr. Dwi Deswary, M.Pd, sebagai Ketua Prodi Manajemen Pendidikan S2 PPs Universitas Negeri Jakarta.
4. Dr. Matin, M.Pd, sebagai sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan S2 Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.
5. Prof. Dr. H. Mukhneri Mukhtar, M.Pd., Ketua Prodi Manajemen Pendidikan S3 PPs Universitas Negeri Jakarta sekaligus Pembimbing Pertama yang senantiasa memberikan bimbingan dan nasehatnya kepada penulis selama penulisan tesis ini.
6. Dr. H. Ucu Cahyana, M.Si., sebagai Dosen pembimbing Kedua yang dengan penuh perhatian dan kebaikannya membimbing penulis selama penulisan tesis ini.
7. Seluruh Dosen dan Staf Administrasi PPs Universitas Negeri Jakarta.
8. Rekan dan sahabat mahasiswa yang telah simpati dan membantu penulis sehingga penelitian ini dapat diselesaikan.
9. Ayahanda, Ibunda, Istri tercinta, adik-adik serta seluruh keluarga yang telah memberikan dukungan, bantuan dan juga do'anya, sehingga penulis termotivasi untuk dapat menyelesaikan tugas akhir ini.

Semoga hasil penelitian ini dapat berguna dan memberikan sumbangan serta harapan yang baik terhadap pengembangan Ilmu dan amal bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, bagi Bapak/Ibu Kepala Sekolah dan para Guru untuk mendidik para peserta didik sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Akhirnya penelitian ini tentu masih terdapat kekurangan,

kesalahan dan keterbatasan ilmu penulis, dari itu mohon masukan dan sarannya untuk kesempurnaan penelitian ini.

Jakarta, 19 Juli 2014

Muttaqin

## DAFTAR ISI

<b>COVER</b>	
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>i</b>
<b>RINGKASAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN.....</b>	<b>v</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN.....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB. I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	7
C. Pembatasan Masalah .....	8
D. Rumusan Masalah .....	9
E. Kegunaan Hasil Penelitian .....	9
<b>BAB. II KAJIAN TEORETIK</b>	
A. Deskripsi Konseptual .....	11
1. <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> .....	11
2. Kontrak Psikologis ( <i>Psychological Contract</i> ) .....	21
3. Komitmen Organisasi .....	28
B. Hasil Penelitian yang Relevan.....	38
C. Kerangka Teoritik .....	41
D. Hipotesis Penelitian .....	45
<b>BAB. III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Tujuan Penelitian .....	46
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	47
C. Metode Penelitian .....	47

D. Populasi dan Sampel .....	49
1. Populasi .....	49
2. Sampel .....	49
E. Teknik Pengumpulan Data .....	50
1. <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> .....	50
a. Definisi Konseptual .....	50
b. Definisi Operasional .....	51
c. Kisi-kisi Instrumen .....	52
d. Jenis Instrumen .....	53
e. Uji Validitas dan Perhitungan Koefisien Reliabilitas .....	53
1. Uji Validitas .....	53
2. Perhitungan Reliabilitas .....	55
2. Kontrak Psikologis ( <i>Psychological Contract</i> ) .....	56
a. Definisi Konseptual .....	56
b. Definisi Operasional .....	56
c. Kisi-kisi Instrumen .....	57
d. Jenis Instrumen .....	58
e. Uji Validitas dan Perhitungan Koefisien Reliabilitas .....	59
1. Uji Validitas .....	59
2. Perhitungan Reliabilitas .....	61
3. Komitmen Organisasi .....	62
a. Definisi Konseptual .....	62
b. Definisi Operasional .....	62
c. Kisi-kisi Instrumen .....	63
d. Jenis Instrumen .....	64
e. Uji Validitas dan Perhitungan Koefisien Reliabilitas .....	64
1. Uji Validitas .....	64
2. Perhitungan Reliabilitas .....	66
F. Teknik Analisis Data .....	67

	xii
G. <u>Hipotesis Statistik</u> .....	68
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Deskripsi Data.....	70
1. <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> .....	70
2. Kontrak Psikologis.....	72
3. Komitmen Organisasi.....	74
B. Pengujian Persyaratan Analisis Data.....	76
1. Uji Normalitas ... ..	77
a. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> atas Kontrak Psikologis.....	78
b. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> atas Komitmen Organisasi.....	78
c. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Komitmen Organisasi atas <u>Kontrak Psikologis</u> .....	79
2. Uji Signifikansi dan Linearitas.....	80
a. Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> atas Kontrak Psikologis.....	81
b. Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> atas Komitmen Organisasi.....	83
c. Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi Komitmen Organisasi atas <u>Kontrak Psikologis</u> .....	87
C. Pengujian Hipotesis.....	87
1. Hipotesis Pertama: Pengaruh Langsung Positif Kontrak Psikologis terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> .....	88

2. Hipotesis Kedua: Pengaruh Langsung Positif Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).....	89
3. Hipotesis Ketiga: Pengaruh Langsung Positif Kontrak Psikologis dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).....	90
D. Pembahasan Hasil Penelitian .....	92
1. Pengaruh Kontrak Psikologis terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).....	92
2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).....	93
3. Pengaruh Kontrak Psikologis dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)..	95
<b>BAB V. KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	97
B. Implikasi .....	98
C. Saran .....	98
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>98</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>101</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Kehadiran Guru SD Negeri Kecamatan Hu'u.....	6
Tabel 3.1 Kisi-kisi Instrumen tentang OCB.....	52
Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen tentang Kontrak Psikologis.....	58
Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen tentang Komitmen Organisasi .....	63
Tabel 4.1. Distribusi Frekuensi Data Variabel OCB.....	71
Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Data Variabel Kontrak Psikologis ....	73
Tabel 4.3. Distribusi Frekuensi Data Variabel Komitmen Organisasi...	75
Tabel 4.4 Hasil Pengujian Normalitas Galat Taksiran Regresi.....	79
Tabel 4.5. ANAVA Persamaan Regresi Sederhana OCB dan Kontrak Psikologis.....	81
Tabel 4.6. ANAVA Persamaan Regresi Sederhana OCB dan Komitmen Organisasi.....	83
Tabel 4.7 ANAVA Persamaan Regresi Sederhana Komitmen Organisasi dan Kontrak Psikologis.....	85
Tabel 4.8 Hasil Uji Signifikansi dan Linieritas Regresi.....	87
Tabel 4.9 Matriks Koefisien Korelasi Sederhana Antar Variabel .....	87
Tabel 4.10 Koefisien Jalur Pengaruh Kontrak Psikologis Terhadap OCB .....	89
Tabel 4.11 Koefisien Jalur Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap OCB .....	90
Tabel 4.12 Koefisien Jalur Pengaruh Kontrak Psikologis Terhadap Komitmen Organisasi.....	91

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. <i>Drivers of Overall Organizational Commitment</i> .....	34
Gambar 3.1 Konstelasi Masalah Penelitian.....	48
Gambar 4.1 Histogram Variabel OCB.....	72
Gambar 4.2 Histogram Variabel Kontrak Psikologis.....	74
Gambar 4.3 Histogram Variabel Komitmen Organisasi.....	76
Gambar 4.4 Grafik Persamaan Regresi OCB dan Kontrak Psikologis.....	82
Gambar 4.5 Grafik Persamaan Regresi OCB dan Komitmen Organisasi....	84
Gambar 4.6 Grafik Persamaan Regresi Komitmen Organisasi dan Kontrak Psikologis.....	91

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1. Instrumen Penelitian .....	104
Lampiran 2. Data Hasil Uji Coba (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas) .....	146
Lampiran 3. Kisi-Kisi Akhir Instrumen .....	162
Lampiran 4. Data Hasil Penelitian.....	166
Lampiran 5. Persyaratan Analisis .....	176
Lampiran 6. Hasil perhitungan .....	229
Lampiran 7 Pengajuan Hipotesis .....	247
Lampiran 8 Surat-surat administratif penelitian.....	248

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Dalam memajukan dunia pendidikan, pemerintah telah melakukan berbagai upaya agar pendidikan menjadi maju, terutama pada jenjang sekolah. Adanya desentralisasi pendidikan mengakibatkan sekolah memberikan yang terbaik bagi siswa-siswanya. Siswa yang terbaik dihasilkan melalui manajemen yang profesional. Manajemen yang bagus adalah apabila sumber daya manusianya (SDM) berkualitas dan bekerja dengan maksimal.

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena keefektifan dan keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kualitas dan komitmen sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut. Dalam UU No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen menyatakan bahwa:

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.<sup>1</sup>

Misi utama guru adalah menciptakan profil lulusan sebagai manusia Indonesia yang cerdas dan kompetitif. Kondisi pendidikan akan lebih baik jika didukung para guru yang profesional, kompeten, perilaku saling

---

<sup>1</sup> Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.

tolong menolong antara guru baik dan mempunyai prestasi kerja yang bagus.

Beragam regulasi tentang guru sudah mengatur bagaimana menciptakan guru dengan kinerja yang baik. Hal ini didukung oleh pola pembinaan guru melalui pelatihan, pemerataan, peningkatan kompetensi dan kualifikasi pendidikan. Diharapkan guru mempunyai kompetensi pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian yang baik.

Pendidikan tidak hanya berorientasi pada produk semata, melainkan diukur pada kualitas proses pendidikan. Maka guru harus memberikan sumbangsih lebih dalam melaksanakan pendidikan bagi siswa dan lembaga, di luar kewajiban utamanya mendidik siswa. Kinerja lembaga sekolah tercermin dari akumulasi kinerja individu pendidik. Dimana individu memiliki peranan masing-masing untuk mendorong pencapaian kinerja kelembagaan lebih maksimal. Peranan lebih guru direpresentasikan dalam berbagai interaksi sosial di sekolah, salah satunya keterlibatan guru dalam membantu menyelesaikan tugas rekan kerja diluar kewajiban dirinya. Perilaku tersebut dikenal sebagai *organizational citizenship behavior* (OCB), yaitu kesukarelaan guru dalam membantu warga sekolah menyelesaikan tugas tanpa mempertimbangkan pamrih dari lingkup pekerjaan. Perilaku OCB merupakan bagian dari kinerja profesional, yang didasarkan pada

keikhlasan, jiwa penolong, gotong-royong antar guru sebagai loyalitas dirinya kepada lembaga sekolah.

Hal menarik yang perlu dikaji lebih dalam adalah perilaku tambahan atau *extra role* yang dilakukan oleh satu individu dalam satu organisasi yang disebut OCB. OCB merupakan perilaku positif dari karyawan dimana karyawan tersebut menyelesaikan pekerjaan tambahan diluar pekerjaannya sendiri yang muncul tanpa ada paksaan dari siapapun dan tanpa pengaruh imbalan apapun.

Walaupun dirasakan masih langka, tetapi munculnya OCB menjadi hal yang positif bagi sekolah. Munculnya OCB dapat menjadi gambaran adanya kinerja yang tinggi dalam organisasi. OCB dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, di antaranya karena adanya kontrak psikologis dan komitmen organisasi yang tinggi. Ketika guru mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, maka orang tersebut akan melakukan apapun untuk memajukan sekolahnya karena keyakinannya terhadap organisasinya.

Pelaksanaan pendidikan juga perlu diperhatikan standar yang disesuaikan dengan peraturan pemerintah no. 19 tahun 2005 tentang standar pendidikan nasional berupa standar isi, standar proses, standar kompetensi, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan, standar penilaian pendidikan.

Berdasarkan peraturan pemerintah no. 19 tahun 2005 ini juga disampaikan bahwa perlu adanya jaminan mutu pendidikan seperti yang tertuang dalam penjaminan mutu standar pendidik, dimana disampaikan bahwa penjaminan mutu pendidikan bertujuan untuk memenuhi atau melampaui standar nasional pendidikan. Penjaminan mutu pendidikan dilakukan secara bertahap, sistematis, dan terencana dalam suatu program penjaminan mutu yang memiliki target dan kerangka waktu yang jelas. Meskipun semua aturan-aturan tersebut telah ditetapkan dan diberlakukan secara menyeluruh akan tetapi pada kenyataannya standar mutu pendidikan di Indonesia masih rendah. Kenyataan ini dapat dilihat dengan masih banyaknya sekolah-sekolah yang melakukan kecurangan saat ujian akhir nasional. Demi sebuah nama baik dan tanggung-jawab terhadap orang tua murid maka pihak sekolah mengabaikan proses dan lebih mengutamakan hasil walaupun dilakukan dengan kecurangan. Selain itu masih banyak kasus tentang rendahnya mutu pendidikan, khususnya di sekolah-sekolah negeri.

Kondisi tersebut semua terutama diakibatkan oleh kurang berjalan baiknya sistem pendidikan yang ada di Indonesia serta masih rendahnya OCB yang merupakan bagian dari perilaku *extra-role* guru dalam organisasi, yaitu sekolah. OCB guru yang rendah ini ditunjukkan oleh kurangnya motivasi guru dalam melakukan perilaku *extra-role* di suatu sekolah. Para guru lebih banyak melakukan perilaku *extra-role* dalam keadaan terpaksa dan bukan karena keinginan dan kesukarelaannya

untuk memajukan sekolah. Guru-guru di sekolah hanya memiliki kecenderungan melakukan perilaku *intra-role* atau hal-hal yang menjadi kewajibannya dalam organisasi.

Pada realitasnya, bahwasanya perilaku OCB belum teraktualisasikan dalam diri guru, hampir setiap sekolah memiliki berbagai permasalahan terkait OCB yang belum membudaya. Beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya rendahnya OCB, pertama karena rendahnya kedisiplinan dan kesadaran diri dalam membangun kinerja. Rendahnya OCB juga terjadi pada guru-guru di Kecamatan Hu'u, Kab. Dompus. Hal tersebut dinyatakan oleh kepala UPTD Dikpora kec. Hu'u Bapak Abd. Hamid, S.Pd setelah hasil pantauan dan supervisi bahwasanya "tolong-menolong antara guru dalam menyelesaikan tugas masih rendah" sebagaimana terlampir dalam Surat pernyataan Kepala UPTD Dikpora Kecamatan Hu'u tanggal 09 Maret 2013. No 800/071/UPTD Dikpora/2013.

OCB merupakan perilaku kesukarelaan guru dari hati nuraninya untuk memajukan sekolah tanpa ada paksaan dari pihak manapun. Apabila guru tidak hadir mengajar tanpa ada keterangan yang jelas berarti guru tersebut lemah OCBnya. Karena kesukarelaan dia untuk hadir dan mengajar tidak tertanamkan di *mindset*nya. Sebagaimana data yang dikumpulkan perihal ketidakhadiran guru dari SD Negeri Kecamatan Hu'u'.

Tabel 1.1. Data Kehadiran Guru SD Negeri Kecamatan Hu'u.

NO	NAMA SEKOLAH	TOTAL KEHADIRAN GURU DENGAN JUMLAH HARI KERJA 25 HARI.		
		A	I	S
1	SD O5 HU'U	2	-	2
2	SD O6 HU'U	16	6	5
3	SD O8 HU'U	20	3	2
4	SD 10 HU'U	-	3	10
5	SD 12 HU'U	9	40	37
JUMLAH		47	32	56

Sumber: Rekap Daftar Hadir SD O5 HU'U, SD O6 HU'U, SD O8 HU'U, SD 10 HU'U, SD 12 HU'U, T.A. 2013/2014.

Perilaku *extra-role* atau OCB yang rendah ini apabila diamati lebih mendalam disebabkan karena rendahnya komitmen organisasi guru-guru SD negeri tersebut. Rendahnya komitmen organisasi guru-guru tersebut belum tentu karena salah mereka saja. Banyak hal yang dapat menyebabkan rendahnya komitmen organisasi guru SD negeri tersebut. Disamping itu kepemimpinan Kepala Sekolah ataupun perilaku kepemimpinan para pemimpin juga dapat menjadi penyebab rendahnya komitmen organisasi guru-guru SD negeri. Hal yang terjadi dengan rendahnya komitmen organisasi tersebut adalah banyaknya guru yang akan keluar masuk sekolah serta rendahnya perilaku organisasi guru.

Berdasarkan alasan dan fakta-fakta tersebut maka penulis tertarik untuk meneliti tentang Pengaruh *Psychological Contract* (Kontrak Psikologis) dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Guru SD Negeri Kecamatan Hu'u, Kab. Dompu.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan kenyataan yang mendasari latar belakang masalah di atas, maka dapat dipahami bahwa perilaku OCB guru merupakan faktor yang menentukan sekolah menjadi lebih baik dan berkualitas. Setiap guru harus mampu menjalankan tugas dan kewajibannya secara profesional dengan menunjukkan perilaku kesukarelaan membantu rekan gurunya, hadir tepat waktu, ikhlas mengerjakan tugas sekolah melebihi jam kerja yang telah ditetapkan, berkomitmen dan loyal terhadap sekolah.

Namun, pada kenyataannya perilaku OCB guru SD Negeri Kecamatan Hu'u belum teraktualisasikan menjadi karakter dari individu masing-masing guru. Hal tersebut berdampak pada kegigihan guru dalam menuntaskan tujuan pembelajaran yang ditargetkan rendah. Tidak hanya itu, kedisiplinan, loyalitas, komitmen, ikhlas mengajarkanpun rendah, diperparah dengan keraguan perjanjian kontrak psikologis antara guru dan sekolah serta perilaku pimpinan yang tidak mendukung lahirnya OCB guru dikarenakan manajemennya tidak profesional.

Berbagai faktor di atas membuat guru tidak mampu membangkitkan perilaku OCB nya agar sekolah menjadi berkualitas. Berdasarkan uraian ini, diketahui banyak faktor yang dapat meningkatkan dan menurunkan perilaku OCB guru SD Negeri se-Kecamatan Hu'u di antaranya: kontrak psikologis, kedisiplinan, kepemimpinan, manajemen, tolong-menolong atau kerja sama antara guru, kesukarelaan untuk bekerja melebihi jam kerja, komitmen, loyalitas, dan keikhlasan.

### **C. Pembatasan Masalah**

Dengan mempertimbangkan efisiensi waktu dan sumber daya yang dibutuhkan, maka permasalahan penelitian dibatasi pada aspek OCB guru Sekolah Dasar Negeri (SDN). Perilaku OCB akan diukur berdasarkan dua atribut perilaku organisasi, yaitu aspek kontrak psikologis pada guru dan aspek komitmen organisasi guru terhadap lembaga sekolahnya.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kontrak psikologis berpengaruh langsung terhadap OCB?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap OCB?
3. Apakah kontrak psikologis berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi?

## **E. Kegunaan Hasil Penelitian**

Pelaksanaan penelitian yang mengkaji pengaruh kontrak psikologis dan komitmen organisasi terhadap OCB Guru SD Negeri Kecamatan Hu'u, Kabupaten Dompu ini memiliki beberapa kegunaan, di antaranya:

### **1. Kegunaan Teoritis**

- a. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberi sumbangan pengembangan ilmu pengetahuan berkaitan dengan pembahasan teori OCB serta faktor yang mempengaruhinya.
- b. Diharapkan hasil penelitian ini memberi implikasi juga kepada penelitian sejenis sehingga dapat menjadi acuan yang bermanfaat.

### **2. Kegunaan Praktis**

- a. Kegunaan bagi Dinas Pendidikan, penelitian OCB ini diharapkan menjadi referensi ilmiah untuk menentukan kebijakan pemerintah setempat terhadap guru di Kecamatan Hu'u, Kab. Dompu. Tujuannya agar OCB para guru dapat terinternalisasikan untuk mendukung peningkatan kinerja lembaga sekolah.
- b. Kegunaan bagi lembaga sekolah, diharapkan menjadi masukan bagi pemimpin sekolah agar menumbuhkan perilaku OCB para guru, mampu mengidentifikasi dan mengukur faktor-faktor yang mempengaruhi OCB. Sehingga rekomendasi dari penelitian ini

menjadi pertimbangan dalam peningkatan mutu pendidikan sekolah.

- c. Kegunaan bagi peneliti, penelitian ini diharapkan mampu menambahkan wawasan keilmuan praktis sehingga memberikan manfaat bagi masyarakat Kecamatan Hu'u, Kab. Dompus.

## BAB II

### KAJIAN TEORETIK

#### A. Deskripsi Konseptual

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

*Organizational citizenship behavior (OCB)* merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasikan perilaku karyawan. OCB ini mengacu perilaku yang menguntungkan organisasi dan atau berniat untuk menguntungkan organisasi, yang langsung dan mengarah pada peran pengharapan.

*George dan Jones* mendefinisikan OCB sebagai berikut:

*Organizational citizenship behavior (OCB) is behavior above and beyond the call of duty—that is, behavior not required of organizational members but nonetheless necessary for organizational survival and effectiveness”.*<sup>2</sup>

*George dan Jones* mengatakan OCB dapat sebagai perilaku diluar panggilan tugas yang mana perilaku tidak diwajibkan pada anggota organisasi, jika hal tersebut dilakukan maka organisasi tersebut menjadi berkembang dan efektif.

---

<sup>2</sup> Jennifer M. George dan Gareth R. Jones, *Understanding and Managing Organizational Behavior* (New York: Prentice Hall, 2012), h. 87.

Menurut Schermerhorn, Hunt, Osborn dan Bien OCB adalah *“organizational citizenship behaviors are the extras people do to go the extra mile in their work”*.<sup>3</sup> OCB adalah pegawai-pegawai yang memiliki keinginan kuat untuk bekerja secara ekstra agar tercapai kinerja organisasi.

Untuk menguatkan pendapat di atas, Newstrom dan Davis menyatakan bahwa, *“organizational citizenship behavior is often marked by its spontaneity, its voluntary nature, its constructive impact on result, its unexpected helpfulness to other and the fact that it is optional”*.<sup>4</sup> OCB adalah perilaku baik warga organisasi sering ditandai dengan spontanitas, sifat sukarela, yang dampaknya konstruktif terhadap hasil, merupakan bantuan yang tidak terduga pada sesama, dan faktanya hal tersebut merupakan pilihan. Perilaku OCB yang disoroti Newstrom dan Davis ini lebih mengarah kepada keadaan psikologis rekan kerja, di mana spontanitas dan kesukarelaan merupakan bagian dari panggilan jiwa seseorang untuk menolong atas dasar keikhlasannya.

---

<sup>3</sup> John R. Schermerhorn, James G. Hunt, Richard N. Osborn dan Mary Uhl-Bien, *Organizational Behavior 11th Edition* (USA: John Wiley & Sons, Inc, 2010), h. 74.

<sup>4</sup> John W. Newstrom, dan Keith Davis, *Organizational Behavior: Human Behavior at Work* (New York: McGraw- Hill/Irwin, 2002), h. 217.

Perilaku saling menolong antar sesama warga organisasi akan membentuk konstruksi lingkungan sosial yang positif dalam organisasi. Karena pada dasarnya manusia akan berusaha membalas perilaku yang diterimanya dari pihak lain meskipun dalam bentuk lain. Interaksi ini menjadi landasan positif dalam membangun kinerja para individu masing-masing. Maka interaksi konstruktif tersebut akan memberi efek positif peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Quick dan *Nelson* menjelaskan OCB dalam bukunya, sebagai berikut:

*OCB is enhanced most through employee involvement programs aimed at engaging employees in the work organization rather than through employee involvement in employment decisions in nonunion operation.*<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> James Campbell Quick, Debra L. Nelson, *Principles of Organizational Behavior Realities and Challenge* (China: South-Western Cengage Learning, 2009), h. 196.

OCB meningkatkan puncak keterlibatan karyawan dalam program yang bertujuan mengikat para karyawan dalam organisasi kerja dari pada membiarkan keterlibatan karyawan secara serius mengikuti serikat pekerja yang tidak diakui.

Kemudian, McShane dan Von Glinow menggambarkan perilaku OCB:

*OCBs represent cooperation and helpfulness toward the organization in general. These include supporting the company's public image, taking discretionary action to help the organization avoid potential problems, offering ideas beyond those required for your own job, attending voluntary functions that support the organization, and keeping up with new developments in the organization.*<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Steven L. McShane dan Mary Ann Von Glinow, *Organizational behavior: Emerging knowledge and practice for the real world* (New York: McGraw-Hill/Irwin, 2010), h. 18.

Pernyataan McShane dan Von Glinow ini dapat diartikan bahwa OCB menggambarkan kerjasama dan bantuan bermanfaat bagi organisasi secara keseluruhan. Hal ini meliputi mendukung pencitraan perusahaan, pengambilan tindakan inisiatif menyelamatkan organisasi untuk menghindari masalah-masalah potensial, memberikan gagasan di luar lingkup pekerjaannya, menjadi relawan kegiatan yang mendukung organisasi dan memelihara pembaharuan di dalam organisasi.

Pandangan McShane dan Von Glinow ini memposisikan OCB pada perspektif peranan yang lebih luas dan konseptual. Tidak hanya terbatas pada kegiatan-kegiatan yang sederhana dan aplikatif dalam interaksi keseharian di organisasi. Selain berupa tindakan, juga menekankan keterlibatan warga dalam mencurahkan pemikiran dan gagasan konseptualnya. Pada praktiknya mungkin bisa terjadi secara lintas sektoral di luar domain kerja seseorang dalam organisasi. Hal ini akan merangsang kemunculan seseorang yang memperlihatkan kapasitas intelektual dan dedikasinya untuk kemajuan lembaga. Tentunya bantuan tersebut tidak serta merta mendapat kompensasi berupa imbalan atau keuntungan finansial lainnya. Tapi kontribusinya tersebut bisa menjadi perhatian pimpinan sehingga bisa membangun citra positif bagi yang bersangkutan dalam organisasi.

Berikut bentuk-bentuk peranan yang merepresentasikan indikator perilaku OCB yang dikemukakan Luthans, sebagaimana berikut:

*OCBs can take many forms, but the major ones could be summarized as: (1) altruism (e.g., helping out when a coworker is not feeling well), (2) conscientiousness (e.g., staying late to finish a project), (3) civic virtue (e.g., volunteering for a community program to represent the firm), (4) sportsmanship (e.g., sharing failure of a team project that would have been successful by following the member's advice), and (5) courtesy (e.g., being understanding and empathetic even when provoked).<sup>7</sup>*

Perilaku OCB yang dikemukakan Luthan adalah sebagai berikut:

- a. Mementingkan orang lain, misalnya membantu rekan ketika sedang tidak sehat.
- b. Kepatuhan/ketelitian, misalnya pulang terlambat karena menyelesaikan proyek.
- c. Kesetiakawanan, misalnya membantu komunitas bagian program untuk mempresentasikan perusahaan.
- d. Sikap sportif, misalnya berbagi pengalaman keberhasilan kepada tim proyek berupa kiat-kiat mensukseskan program.
- e. Kesopanan, misalnya berusaha mengerti dan berempati meskipun ketika sedang mengalami kegusaran.

---

<sup>7</sup> Fred Luthans, *Organizational Behavior: An evidence Based Approach* (New York: McGraw-Hill/Irwin, 2011), h.149.

Luthans merepresentasikan indikator-indikator OCB pada konteks ini dengan contoh praktis dan faktual yang sering dialami keseharian dalam interaksi organisasi. Sehingga nilai tambah yang dirasakan bisa langsung terasa oleh warga organisasi. Hal ini mungkin tidak berdampak langsung pada pelaku, dan mungkin tidak terdeteksi secara signifikan oleh manajemen organisasi. Tetapi perilaku-perilaku tersebut menjadi katalisasi terbentuknya efektifitas dan efisiensi kerja warga organisasi, sehingga secara akumulatif akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja lembaga secara keseluruhan.

Menurut pendapat Dennis W. Organ, OCB adalah: *“individual behavior that is discretionary, not directly or explicitly recognized by the formal reward system, and that in the aggregate promotes the effective functioning of the organization”*.<sup>8</sup> Pernyataan Organ tentang OCB adalah perilaku individual itu merupakan diskresi, yang tidak langsung atau tidak secara tegas diakui sistem penghargaan formal, tetapi secara keseluruhan perilaku tersebut dapat meningkatkan efektifitas fungsi organisasi. Pengertian diskresi menurut Organ merupakan kehendak bebas seseorang tanpa tekanan. Yaitu suatu pilihan tidak mengikat dan tidak

---

<sup>8</sup> Dennis W. Organ, *Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-Up Time* (Indiana: Lawrence Erlbaum Associates, 1997), h. 86.

termasuk dalam uraian kerja yang diwajibkan dalam *job description* bagi anggota organisasi<sup>9</sup>. Dalam waktu dekat perilaku OCB tidak memberikan dampak langsung pada finansial pelakunya. Tetapi hal itu mengakibatkan eksistensi warga organisasi tersebut bisa menjadi perhatian pimpinan atau bahkan dipertimbangan mendapatkan kompensasi dalam bentuk lain.

Sebenarnya Organ tidak memberikan gambaran eksplisit mengenai besaran kuantitas kinerja organisasi yang akan terangkat melalui perilaku OCB. Dia berpendapat jika perilaku kewargaan itu hanya dilakukan sesaat dan hanya sesekali saja, maka OCB tidak akan berpengaruh besar terhadap perubahan organisasi. Tetapi jika berbagai perilaku baik warga yang terangkum dalam OCB dilakukan secara simultan, berkelanjutan, sepanjang waktu dan dilaksanakan oleh semua orang, maka secara akumulatif akan memberikan kontribusi pada efektifitas organisasi.

Definisi OCB menurut Robbins dan Coulter mengadopsi terminologi asli yang dikemukakan Dennis W. Organ bahwa, "*organizational citizenship behavior (OCB) is discretionary behavior that's not part of an employee's formal job requirements, but which*

---

<sup>9</sup> *Ibid.*, hh. 86-87.

*promotes the effective functioning of the organization*".<sup>10</sup> OCB menurut Pendapat Robbins dan Coulter adalah diskresi atau kebebasan memilih tindakan yang bukan merupakan bagian pekerjaan resminya diwajibkan kepada karyawan, tetapi hal itu dapat meningkatkan efektifitas fungsi organisasi.

McShane dan Von Glinow menyatakan OCB sebagai *"... various forms of cooperation and helpfulness to others that support the organization's social and psychological context"*.<sup>11</sup> Pendapat McShane dan Von Glinow dapat diartikan, bahwa OCB merupakan beragam bentuk kerjasama dan bantuan bermanfaat antar sesama yang mendukung pergaulan organisasi dan konteks psikologis. Faktor psikologis individu mendorong terciptanya interaksi sosial dalam organisasi yang mendukung terjadinya kerjasama dan jiwa tolong menolong diantara warga organisasi.

Jex dan Britt menjelaskan pengertian dari perilaku-perilaku yang menggambarkan OCB sebagaimana diadopsi dari Organ sebagai berikut:

*According to Organ (1977,1944), OCB in organizations can be categorized into five different types:*

---

<sup>10</sup> Stephen P. Robbins dan Mary Coulter, *Management* (New Jersey: Prentice Hall, 2012), h. 373.

<sup>11</sup> Steven L. McShane dan Mary Ann Von Glinow, *Organizational behavior: Emerging knowledge and practice for the real world* (New York: McGraw-Hill/Irwin, 2010), h. 17.

- 1) *Altruism, represents what we typically think of as “helping behaviors” in the workplace. This form of OCB is sometimes referred to as prosocial behavior. An example of altruism would be an employee’s voluntarily assisting a coworker who is having difficulty operating his or her computer.*
- 2) *Courtesy, represents behaviors that reflect basic consideration for others. An example of behavior within this category would be periodically “touching base” with one’s coworkers to find out how things are going, or letting others know where one can be reached.*
- 3) *Sportsmanship, is different from other forms of OCB because it is typically exhibited by not engaging in certain forms of behaviors, such as complaining about problems or minor inconveniences.*
- 4) *Conscientiousness, involves being a good citizen in the workplace and doing things such as arriving on time for meetings.*
- 5) *Civic virtue, is somewhat different from the others because the target is the organization—or, in some cases, the work group—rather than another individual. An example of this form of OCB would be attending a charitable function sponsored by the organization.<sup>12</sup>*

Pemaparan Jex dan Britt ini dapat diartikan bahwa, OCB di organisasi dikategorikan kedalam lima tipe berbeda:

a. *Altruisme*, menggambarkan sesuatu yang biasa dipikirkan seperti “perilaku penolong” di tempat kerja. Contohnya, bersedia menjadi tenaga sukarela membantu rekan kerja yang kesulitan dalam mengoperasikan komputer.

b. *Courtesy*, perwujudan perilaku berdasar kepentingan orang lain. Contohnya, secara periodik berdasarkan keibaan kepada rekan

---

<sup>12</sup> Steve H. Jex dan Thomas W. Britt, *Organizational Psychology: A Scientist- Practitioner Approach* (New Jersey: John Wiley & Sons, 2008), h. 117.

kerja menemukan jalan keluar, atau membiarkan orang lain mengetahui dimana sesuatu dapat diraih.

- c. *Sportmanship*, hal ini berbeda dengan perilaku OCB pada umumnya yang terlihat tidak terikat bentuk perilaku secara pasti, seperti mengeluhkan permasalahan ketidaknyamanan kecil.
- d. *Conscientiousness*, termasuk menjadi warga yang baik di tempat kerja dan melakukan tindakan seperti datang tepat waktu untuk rapat.
- e. *Civic virtue*, sesuatu yang lain berbeda karena targetnya organisasi atau suatu kasus atau kelompok kerja bukan individu. Misalnya bersedia mengikuti kegiatan amal yang disponsori organisasi.

Ivancevich *et. al.*, yang mengutip konsep McClelland's dalam mendeskripsikan faktor-faktor perilaku indikator OCB, mereka mengungkapkan bahwa:

*There are several types of OCBs, including: (1) helping behavior, (2) sportsmanship, (3) organizational loyalty, (4) organizational compliance, (5) individual initiative, (6) civic virtue, (7) self-development.*<sup>13</sup>

Pendapat mereka bahwa ada beberapa jenis OCB, di antaranya:

---

<sup>13</sup> Ivancevich, Konopaske, Matteson, *Organizational Behavior and Management* (New York: Mc Graw-Hill, 2008), h. 119.

- a. Perilaku menolong.
- b. Sikap sportif.
- c. Kesetiaan pada organisasi.
- d. Kepatuhan pada organisasi.
- e. Inisiatif individual.
- f. Kebaikan bermasyarakat.
- g. Pengembangan diri.

Pada Hakikatnya perilaku OCB merupakan nilai yang telah ada dan melekat pada diri seseorang secara natural, yang aktualisasinya dalam pekerjaan akan memberi dampak positif bagi tempat kerjanya.

Dari konsep-konsep tentang OCB di atas dapat disintesis OCB adalah perilaku kesukarelaan warga organisasi dalam memberikan bantuan kepada mitra kerjanya tanpa memperhitungkan pamrih untuk mengerjakan suatu pekerjaan di luar kewajibannya yang mendorong peningkatan kinerja lembaga secara keseluruhan dengan indikator: (1) kepatuhan, (2) bermasyarakat dengan baik (*civic virtue*), (3) kesopanan (*courtesy*), (4) perilaku menolong (*helping behavior*), (5) berjiwa sportif (*sportsmanship*) terhadap rekan kerja.

## 2. Kontrak Psikologis

Istilah kontrak psikologis pertama kali diperkenalkan oleh dua orang psikolog, yaitu Argyris dan Menninger. Definisi mengenai kontrak psikologis mengalami perkembangan mulai dari awal teori ini diperkenalkan hingga saat ini.

Conway dan Briner menjelaskan bahwa: “*the psychological contract is about the exchange relationship between employee and employe*”.<sup>14</sup> Kontrak psikologis adalah hubungan timbal balik antara karyawan dan pemberi kerja. Hal tersebut ditambahkan Michael Wellin “... *the psychological contract is what management as a group expect from all individual employees*”.<sup>15</sup> Kontrak psikologis adalah harapan manajemen terhadap karyawannya. Sebaliknya George dan Jones mengemukakan: “...*a psychological contract is an employee’s perception of his or her exchange relationship with an organization*”.<sup>16</sup> Kontrak psikologis adalah persepsi karyawan mengenai hubungan timbal balik dengan organisasi. Hasil perjanjian yang akan disediakan perusahaan kepada karyawan, dan kontribusi yang diberikan karyawan kepada organisasi. Contoh

---

<sup>14</sup> Neil Conway, dan Rob B. Briner, *Understanding Psychological Contracts at Work* (New York: Oxford University Press, 2005), h.1.

<sup>15</sup> Michael Wellin, *Managing the Psychological Contract* (USA: Gower Publishing Limited, 2007), h. 27.

<sup>16</sup> Jennifer M. George and Gareth R. Jones, *Understanding and Managing Organizational Behavior Sixth Edition* ( New York, Prentice Hall,2012), h.213.

karyawan dapat melakukan banyak hal untuk organisasi, seperti bekerja keras, lembur, bekerja dengan baik, membantu rekan kerja. Sedangkan organisasi sebagai pemberi kerja kepada karyawan dapat melakukan banyak hal pada mereka seperti, memperlakukan mereka dengan adil, jaminan kesehatan, pengembangan karir, lingkungan kerja yang menyenangkan. Sehingga satu sama lain saling memberikan manfaat agar organisasi semakin berkembang. Maka dapat disimpulkan bahwa kontrak psikologis merupakan sebuah filosofi hubungan kerja mengenai pengharapan timbal balik antara karyawan dan organisasi mengenai apa yang menjadi kewajiban dan apa yang akan diberikan sebagai timbal balik satu sama lain. Hal tersebut seperti yang dijelaskan Griffin dan Moorhead sebagai berikut:

*Psychological contract is a person's set of expectations regarding what he or she will contribute to an organization and what the organization, in return, will provide to the individual.*<sup>17</sup>

Kontrak psikologis adalah kesepakatan antara karyawan dan pemberi kerja. Seperti Karyawan memberikan kontribusi terhadap organisasi sedangkan organisasi memberikan janji berupa karir yang menarik.

---

<sup>17</sup> Ricky W. Griffin, dan Gregory Moorhead, *Organizational Behavior: Managing People and Organizations, Eleventh Edition* (Canada: South-Western, 2014), h. 64.

Kemudian Guest dalam Michael Armstrong mendefinisikan, *“the psychological contract is concerned with assumptions, expectations, promises and mutual obligations. It creates attitudes and emotions which form and govern behaviour”*.<sup>18</sup> Kontrak psikologis adalah asumsi, harapan, janji-janji dan kewajiban bersama menciptakan sikap dan emosi yang membentuk dan mengatur perilaku. Dengan berjalannya waktu akan mengubah dan mengevaluasi kembali harapan mereka. Selanjutnya Rousseau dalam Conway dan Briner menjelaskan dalam bukunya: *“the psychological contract is individual beliefs, shaped by the organization, regarding terms of an exchange agreement between the individual and their organization”*.<sup>19</sup> Kontrak psikologis merupakan keyakinan individu, yang dibentuk dari organisasi, keyakinan tersebut mengacu pada persetujuan antara individu dan organisasinya.

Untuk menguatkan pendapat di atas, Herriot dan Pemberton dalam Conway dan Briner menyatakan, *“the perceptions of both parties to the employment relationship, organization and individual,*

---

<sup>18</sup> Guest *et al*, dalam Michael Armstrong, *Handbook Of Human Resource Management Practice* (London: Kogan Page, 2009), h. 279.

<sup>19</sup> Rousseau dalam Neil Conway, and Rob B. Briner, *Understanding Psychological Contracts at Work* (New York: Oxford University Press, 2005), h. 22.

*of the obligations implied in the relationship*".<sup>20</sup> Kontrak psikologis adalah persepsi organisasi dan individu tentang kewajiban masing-masing pihak yang terbentuk secara tidak langsung dalam hubungan kerja. Lebih jelasnya.

Morrison dan Robinson mendefinisikan kontrak psikologis sebagai berikut:

*An employee's beliefs about the reciprocal obligations between that employee and his or her organization, where these obligations are based on perceived promises and are not necessarily recognised by agents of the organization.*<sup>21</sup>

kontrak psikologis adalah mengacu pada keyakinan-keyakinan karyawan mengenai kewajiban-kewajiban yang bersifat timbal balik antara karyawan dan organisasinya, di mana kewajiban tersebut didasarkan pada janji-janji yang dipersepsikan dan tidak disadari dengan penting oleh agen-agen yang ada pada organisasi.

Menurut Michael Armstrong, *"a psychological contract is a set of unwritten expectations that exist between individual employees and their employers"*.<sup>22</sup> Kontrak psikologis adalah harapan tidak

---

<sup>20</sup> Herriot, dan Pemberton dalam Neil Conway dan Rob B. Briner, *Understanding Psychological Contracts at Work* (New York: Oxford University Press, 2005), h. 22.

<sup>21</sup> Morrison, dan Robinson dalam Neil Conway, and Rob B. Briner, *Understanding Psychological Contracts at Work* (New York: Oxford University Press, 2005), h.22.

<sup>22</sup> Michael Armstrong, *Handbook Of Human Resource Management Practice* (London:Kogan Page, 2009), h. 286

tertulis antara setiap anggota karyawan dengan organisasi.

Selanjutnya, Shaun Tyson berpendapat,

*The 'psychological contract' is the term used to describe the 'deal' between employer and employee, not the legal contract, but the bargain implicitly struck about what each party can expect from each other, and about the obligations each has to the other.*<sup>23</sup>

Kontrak Psikologis adalah kesepakatan antara karyawan dan organisasi serta kesepakatan implisit satu sama lain yang bukan kontrak legal. Diharapkan masing-masing pihak melaksanakan kewajibannya masing-masing. Kemudian, Maida Petersitzke mendefinisikan kontrak psikologis sebagai berikut:

*Psychological contract is defined by (1) the degree of perceived promise keeping by the organisation in the past (2) the degree to which the exchange between employee and organisation is perceived as balanced and (3) employee trust that the organisation will keep its promises in the future".*<sup>24</sup>

Kontrak psikologis merupakan (1) Perjanjian organisasi di masa lalu, (2) Perjanjian antara karyawan dan organisasi yang seimbang, (3) Kepercayaan karyawan bahwa organisasi akan menjaga janjinya di masa depan.

Seperti yang dinyatakan Michael Armstrong, karyawan mungkin berharap diperlakukan adil sebagai manusia, diberikan

---

<sup>23</sup> Shaun Tyson, *Essentials of Human Resource Management Fifth Edition* ( USA: Elsevier Ltd, 2006), h.192.

<sup>24</sup> Maida Petersitzke, *Supervisor Psychological Contract Management* (Hamburg: Gabler Edition Wissenschaft, 2009), h.58.

pekerjaan yang menggunakan kemampuan mereka, diberikan balas jasa yang setimpal dengan kontribusi mereka, dapat berkembang dan menunjukkan kompetensi, memiliki peluang untuk tumbuh lebih lanjut, mengetahui apa yang diharapkan dari mereka dan diberikan umpan balik mengenai bagaimana pekerjaan mereka, sementara perusahaan mungkin berharap karyawan memberi kinerja terbaik mereka atas nama organisasi (menempatkan kepentingan perusahaan lebih dulu), berkomitmen sepenuhnya terhadap nilai-nilai perusahaan, rela dan loyal, dan meningkatkan kualitas *image* organisasi di depan pelanggan dan pemasoknya. Dari sini jelas terlihat bahwa masing-masing pihak memiliki kepentingan yang berbeda, yang nantinya berlanjut menjadi aspek-aspek yang ada dalam daftar kontrak psikologis.

Hal ini sejalan dengan pernyataan Griffin dan Moorhead yang menjelaskan konsep dasar hubungan pertukaran dalam kontrak psikologis secara detail melalui ilustrasi kontribusi-dorongan. Yang pertama yaitu kontribusi dari karyawan seperti, usaha, kemampuan, loyalitas, keahlian, waktu dan kompetensi. Yang kedua yaitu dorongan dari organisasi, gaji, tunjangan, *job security*, peluang karir, status dan peluang promosi.<sup>25</sup>

---

<sup>25</sup> Ricky W. Griffin, dan Gregory Moorhead, *Organizational Behavior: Managing People and Organizations, Eleventh Edition* (Canada: South-Western, 2014), h. 64.

Individu memberikan beragam kontribusi untuk organisasi diantaranya usaha, kemampuan, keahlian, waktu dan loyalitas. Sebagai ganti untuk kontribusi tersebut, organisasi memberikan dorongan untuk karyawan. Beberapa dorongan, seperti gaji dan peluang karir.

Dari konsep-konsep tentang kontrak psikologis di atas, dapat disintesis kontrak psikologis adalah harapan karyawan terhadap organisasi tentang kesepakatan kedua belah pihak dalam pelaksanaan kewajibannya masing-masing dengan indikator: (1) kewajiban bersama, (2) kepercayaan terhadap janji, (3) kesepakatan dengan organisasi.

### 3. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan seorang karyawan dalam suatu organisasi. Komitmen karyawan yang rendah akan berdampak pada karyawan itu sendiri dan terhadap organisasi. Komitmen karyawan yang tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi, tingkat absensi yang berkurang, loyalitas karyawan, dan lain-lain.<sup>26</sup> Jhon R. Schermerhorn berpendapat, "*organizational commitment is the*

---

<sup>26</sup> Sopiah, *Perilaku Organisasional* (Jakarta: C.V. Andi Offset, 2008), h. 166.

*loyalty of an individual to the organization*".<sup>27</sup> Komitmen organisasi adalah kesetiaan seseorang terhadap organisasi. Seseorang yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan mengikat secara kuat dengan organisasi lain untuk menjadi anggota organisasi.

Kemudian Robbins dan Mary Coulter menjelaskan, "*organizational commitment is the degree to which an employee identifies with a particular organization and its goals and wishes to maintain membership in that organization*".<sup>28</sup> Komitmen organisasi adalah sejauh mana seorang pegawai mengikat dirinya ke organisasi tertentu dan tujuan organisasi, serta berharap untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Menurut Meyer dan Allen yang dikutip oleh Colquitt, LePine, dan Wesson menyatakan bahwa: "*organizational commitment is defined as the desire on part of an employee to remain a member of the organization*".<sup>29</sup> Komitmen Organisasi adalah keinginan karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Mowday seperti yang dikutip oleh Luthans mendefinisikan komitmen organisasi sebagai berikut:

---

<sup>27</sup> John R. Schermerhorn, James G. Hunt, Richard N. Osborn dan Mary Uhl-Bien, *Organizational Behavior 11th Edition* (USA: John Wiley & Sons, Inc, 2010), h.72.

<sup>28</sup> Stephen P. Robbins and Mary Coulter, *Management Eleventh Edition*, (New York: Prentice Hall, 2012), h.377.

<sup>29</sup> Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine dan Michael J. Wesson, *Organizational Behaviour: Improving, Performance and Commitment in the Workplace* (New York : McGraw-Hill Irwin, 2011), h. 67.

*Organizational commitment is most often defined as (1) a strong desire to remain a member of a particular organization; (2) a willingness to exert high levels of effort on behalf of the organization; and (3) a definite belief in, and acceptance of, the values and goals of the organization.*<sup>30</sup>

Komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai (1) keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, (2) kemauan yang tinggi untuk selalu berupaya demi kepentingan organisasi, dan (3) keyakinan yang pasti dan penerimaan, nilai-nilai dan tujuan organisasi. Menurut Jhon R. Schermerhorn terdapat dua dimensi organisasi yaitu komitmen rasional dan komitmen emosional sebagai berikut:

*Rational commitment reflects feelings that the job serves one's financial, developmental, professional interests. Emotional commitment reflects feelings that what one does is important, valuable, and of real benefit to others.*<sup>31</sup>

Komitmen rasional merupakan perasaan bahwa pekerjaan memberikan penghasilan pengembangan dan kebutuhan profesional. Sedangkan komitmen emosional adalah perasaan bahwa apa yang dikerjakan seseorang adalah sangat penting, berharga dan sangat menguntungkan orang lain.

Menurut John W. Slocum, Jr. and Don Hellriegel, "*organizational commitment is the strength of an employee's*

---

<sup>30</sup> Mowday di dalam Fred Luthans, *Organizational Behavior An Evidence-Based Approach Twelfth Edition* (New York : McGraw-Hill Companies Inc, 2011), h.147.

<sup>31</sup> Jhon R. Schermerhorn, *op.cit.*, h.72.

*involvement in the organization and identification with it*".<sup>32</sup>

Komitmen organisasi adalah kuatnya keterlibatan pegawai pada suatu organisasi dan berpihak kepada organisasi tersebut. Kekuatan dan keterlibatan karyawan dengan organisasi dan memahami apa yang menjadi tujuan dan nilai-nilai dari organisasi tersebut menjadikan komitmen berorganisasi mereka sangat bagus. Pegawai yang tinggal menetap lebih lama dalam suatu organisasi merupakan pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi dibandingkan dengan pegawai yang tinggal hanya sementara dalam organisasi. Selanjutnya Ricky W. Griffin and Michael W. Pustay mendefinisikan, "*organizational commitment, which reflects an individual's identification with and loyalty to the organization*".<sup>33</sup> Komitmen organisasi mencerminkan keberpihakan individu dan loyalitas terhadap organisasi. Kemudian, McShane, Steven L dan Mary Ann Von Glinov berpendapat, "*organizational commitment refers to the employee's emotional attachment to, identification with, and involvement in a particular organization*".<sup>34</sup> Komitmen organisasi adalah keterlibatan emosional individu, serta partisipasi terhadap organisasi tempat ia bekerja.

---

<sup>32</sup> John W. Slocum, dan Don Helleriegel, *Principles of Organizational Behaviour. Twelfth Edition* (South Western: Cengage Learning, 2009), h. 57.

<sup>33</sup> Ricky W. Griffin, dan Gregory Moorhead, *Organizational Behavior: Managing People and Organizations Eleventh Edition* (Canada: South-Western, 2014), h.74.

<sup>34</sup> McShane, Steven L dan Mary Ann Von Glinov, *Organizational Behaviour 4<sup>th</sup> Edition* (New York: McGraw-Hill, International Edition, 2008), h. 119.

Menurut George dan Jones, “*organizational commitment is the collection of feelings and beliefs that people have about their organization as a whole*”.<sup>35</sup> Komitmen organisasi perasaan dan keyakinan terhadap organisasi menentukan komitmen organisasi untuk pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan pendapat Allen dan Meyer bahwa komitmen organisasi merefleksikan tiga komponen yaitu:

*There is growing support for the three-component model proposed by Meyer and Allen. The three dimensions are as follows:*

- 1) Affective commitment involves the employee’s emotional attachment to, identification with, and involvement in the organization.*
- 2) Continuance commitment involves commitment based on the costs that the employee associates with leaving the organization. This may be because of the loss of seniority for promotion or benefits.*
- 3) Normative commitment involves employees’ feelings of obligation to stay with the organization because they should; it is the right thing to do. There is considerable research support for this three-component conceptualization of organizational commitment. It also generally holds up across cultures.*<sup>36</sup>

Tiga komponen yang merefleksikan komitmen organisasi sebagai berikut:

---

<sup>35</sup> Jennifer M. George and Gareth R. Jones, *Understanding and Managing Organizational Behavior Sixth Edition*, (New York, Prentice Hall, 2012), h. 71.

<sup>36</sup> Fred Luthans, *Organizational Behavior An Evidence-Based Approach Twelfth Edition* (New York : McGraw-Hill Companies Inc, 2011), h.148.

- a. *Commitment* adalah keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi.
- b. *Continuance commitment* adalah komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit.
- c. *Normative commitment* adanya perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu; tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

Seperti yang dikutip oleh Colquitt bahwa Meyer dan Allen menjelaskan tiga dimensi di atas:

*These sort of emotional reasons create Affective commitment, defined as a desire remain a member of an organization due to an emotional attachment to, and involvement with, that organization.<sup>37</sup> Continued Commitment, defined as a desire to remain a member of an organization because of awareness of the costs associated with leaving it.<sup>38</sup> Normative commitment defined as a desire to remain a member of an organization due to a feeling of obligation.<sup>39</sup>*

Komitmen afektif diartikan sebagai sebuah keinginan untuk tetap bertahan sebagai anggota organisasi karena adanya

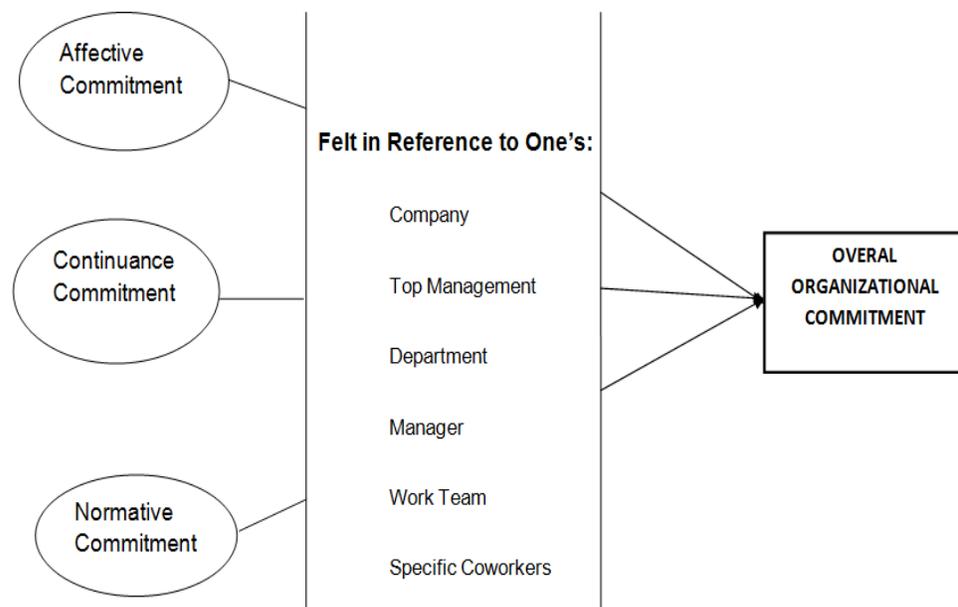
---

<sup>37</sup> J.P Meyyer dan N.J. Allen di dalam Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine dan Michael J. Wesson, *Organizational Behaviour: Improving, Performance and Commitment in the Workplace* (New York : McGraw-Hill Irwin, 2011),h. 68.

<sup>38</sup> *Ibid.*, h. 69.

<sup>39</sup> *Ibid.*

keterikatan secara emosional dan keterlibatan dengan organisasi. Seorang pegawai tetap menjadi anggota organisasi karena keinginannya. Sedangkan komitmen berkelanjutan diartikan sebagai keinginan untuk bertahan sebagai anggota organisasi karena kepeduliannya terhadap kerugian yang muncul jika dia meninggalkan organisasi. Adapun komitmen normatif diartikan sebagai keinginan untuk tetap bertahan sebagai anggota organisasi karena dirasa sebagai suatu keharusan.



**Gambar 2.1 Drivers of Overall Organizational Commitment**

*Sumber: Colquitt, LePine, Wesson, Organizational Behavior: Improving, Performance and Commitment in the Workplace, 2011.<sup>40</sup>*

<sup>40</sup> *Ibid.*

Ketiga komitmen tersebut yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif kemudian membentuk suatu keterikatan psikologis terhadap organisasi yang disebut dengan komitmen organisasi. Orang yang berbeda mungkin akan memiliki tipe komitmen organisasi yang berbeda. Masing-masing orang akan memiliki prioritas tipe komitmen organisasi sesuai dengan alasan yang melatarbelakangi komitmennya terhadap organisasi. Jika orang tersebut memprioritaskan ketiga tipe komitmen organisasi tersebut, maka semakin kuat komitmennya terhadap organisasi.

Pada gambar di atas dapat diketahui bahwa seseorang pegawai tidak hanya berkomitmen terhadap organisasinya, tetapi juga berkomitmen terhadap pimpinannya, divisi kerjanya, manajernya, kelompok kerjanya atau teman sejawatnya.

Menurut Fred Luthans, Donald Baack, dan Lew Taylor yang dikutip oleh Luthans mengatakan sebagai berikut:

*The organizational commitment attitude is determined by a number of personal (age, tenure in the organization, career adaptability, and dispositions such as positive or negative affectivity, or internal or external control attributions) and organizational (the job design, values, support, procedural fairness, and the leadership style of one's supervisor) variables.*<sup>41</sup>

---

<sup>41</sup> Fred Luthans, Donald Baack, and Lew Taylor di dalam Fred Luthans, *Organizational Behavior An Evidence-Based Approach Twelfth Edition* (New York : McGraw-Hill Companies Inc, 2011), h.147.

Komitmen organisasi ditentukan menurut variabel orang (usia, kedudukan dalam organisasi, dan adaptasi terhadap profesi serta pembawaan seseorang baik positif maupun negatif, pengawasan internal dan eksternal) dan organisasi (desain pekerjaan), nilai, dukungan dan gaya kepemimpinan supervisor).

Menurut Dessler yang dikutip oleh Luthans memberikan pedoman khusus untuk mengimplementasikan sistem manajemen yang membantu memecahkan masalah dan meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan sebagai berikut:

- a. *Commit to people-first values. Put it in writing, hire the right-kind managers, and walk the talk.*
- b. *Clarify and communicate your mission. Clarify the mission and ideology; make it charismatic; use value-based hiring practices; stress values-based orientation and training; build the tradition.*
- c. *Guarantee organizational justice. Have a comprehensive grievance procedure; provide for extensive two-way communications.*
- d. *Create a sense of community. Build value-based homogeneity; share and share alike; emphasize barnraising, cross-utilization, and teamwork; get together.*
- e. *Support employee development. Commit to actualizing; provide first-year job challenge; enrich and empower; promote from within; provide developmental activities; provide employee security without guarantees.*<sup>42</sup>

Cara yang ditempuh agar komitmen organisasi pada diri karyawan sebagai berikut:

---

<sup>42</sup> Dessler dalam Fred Luthans, *Organizational Behavior An Evidence-Based Approach Twelfth Edition* (New York : McGraw-Hill Companies Inc, 2011), hh.148-149

- a. Berkomitmen pada nilai-nilai utama manusia. Komitmen ini dituangkan dalam peraturan tertulis, mempekerjakan manajer yang baik dan tepat dan mempertahankan komunikasi.
- b. Memperjelas dan mengkomunikasikan misi anda. Hal ini dapat dilakukan dengan memperjelas misi dan ideologi, berkharisma, menggunakan praktek perekrutan berdasarkan nilai, menekankan nilai berdasarkan orientasi dan pelatihan, membentuk tradisi.
- c. Menjamin keadilan organisasi. Memiliki prosedur penyampaian keluhan yang komprehensif, menyediakan komunikasi dua arah yang ekstensif.
- d. Menciptakan rasa komunitas. Membangun homogenitas berdasarkan nilai, keadilan, menekankan kerjasama, saling mendukung, dan kerja tim, berkumpul bersama.
- e. Mendukung perkembangan karyawan. Melakukan aktualisasi, memberikan pekerjaan menantang pada tahun pertama, memajukan dan memberdayakan, mempromosikan dari dalam, menyediakan aktifitas perkembangan, menyediakan keamanan kepada karyawan tanpa jaminan.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui, untuk meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan atau pegawai, organisasi harus meningkatkan komunikasi dua arah dengan

karyawan dalam menekankan dan mensosialisasikan nilai-nilai organisasi dan misi organisasi, sehingga tercapai keadilan organisasi. Organisasi juga harus memikirkan perkembangan karir maupun wawasan karyawan dalam bekerja.

Dari konsep-konsep tentang komitmen organisasi yang telah dijelaskan dapat disintesis komitmen organisasi adalah keinginan kuat dari karyawan atau anggota organisasi untuk tetap menjadi anggota atau bagian dari suatu organisasi dengan menunjukkan sikap kepedulian, keterlibatan yang tinggi, orientasi intensitas tinggi, dan loyalitas terhadap organisasi guna mewujudkan tujuan organisasi dengan indikator: (1) keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi, (2) kepercayaan terhadap nilai dan tujuan organisasi, (3) penerimaan terhadap organisasi, (4) keterlibatan pada kegiatan organisasi, (5) loyalitas terhadap organisasi.

## **B. Hasil Penelitian Yang Relevan**

Beberapa penelitian relevan dengan variabel penelitian, salah satunya adalah penelitian yang menginvestigasi tentang variabel yang mempengaruhi OCB pegawai. Penelitian ini dilakukan di seluruh New York. Dari hasil penelitian ini diuraikan:

*The results of this study highlight the value of considering the psychological contracts held by employees when studying OCB. One advantage of doing so is that it highlights the fact that OCB occurs within the context of a unique and reciprocal exchange*

*relationship. OCB research typically implies that what constitutes extra-role behavior, as opposed to in-role behavior, is clearly defined and the same across employees. Morrison (1994), however, found the boundary between in-role and extra-role behavior to be ill-defined and to vary from one employment relationship to another. She argued that different employers have different requirements for their employees, and that employees themselves hold different definitions of in-role and extra-role behavior. Because a basic assumption of the literature on psychological contracts is that each employee, and each employer, has a unique perception of the obligations comprising the employment relationship (Rousseau, 1989), a psychological contract perspective may encourage researchers to consider the relationship specific nature of OCB. Consequently, this perspective may lead to a better understanding of such behavior.<sup>43</sup>*

Menurut penelitian di atas, OCB merupakan perilaku *extra-role* atau perilaku tambahan karyawan. OCB karyawan dipengaruhi oleh kontrak psikologis antara pemilik perusahaan dan karyawan. Keduanya memiliki hubungan timbal balik. Hal tersebut bergantung kebutuhan dari pemilik perusahaan. Penelitian ini menyoroti kontrak psikologis yang dimiliki oleh karyawan ketika mempelajari OCB. Salah satu keuntungan dari melakukannya adalah hal itu berdasarkan fakta bahwa OCB terjadi dalam konteks hubungan pertukaran yang unik dan timbal balik. Penelitian OCB biasanya menyiratkan bahwa apa yang merupakan perilaku *extra-role*, sebagai lawan perilaku dalam peran, didefinisikan dengan jelas dan seluruh karyawan sama seperti

---

<sup>43</sup> Sandra L. Robinson dan Elizabeth Morrison, *Psychological and OCB: The effect of unfulfilled obligations on Civic Virtue Behavior, in the Connection online wiley Digital Library*, <http://onlinelibrary.wiley.com/c/Journal/> (diakses 15 Oktober 2013).

pandangan Morrison. Bagaimanapun, menemukan batas antara peran dan perilaku *extra-role*. Dia berpendapat bahwa majikan yang berbeda memiliki kebutuhan yang berbeda bagi karyawan mereka, dan bahwa karyawan sendiri memegang definisi yang berbeda dari peran dan perilaku *extra-role*. Karena asumsi dasar dari literatur tentang kontrak psikologis bahwa setiap karyawan, dan setiap pengusaha, memiliki persepsi yang unik dari kewajiban yang terdiri dari hubungan kerja, perspektif kontrak psikologis dapat mendorong peneliti untuk mempertimbangkan hubungan khusus dari OCB. Akibatnya, perspektif ini dapat menyebabkan pemahaman yang lebih baik dari perilaku tersebut. Perspektif berupa perilaku tambahan atau *extra-role* dari OCB tersebut dipengaruhi oleh kontrak psikologis.

Penelitian lain mengenai OCB diuraikan dalam Seoul Journal of Business. Penelitian ini mencatat bahwa:

*If the staff has good organizational citizenship behaviors, they also could process organizational learning well since the staff has organizational citizenship behaviors are influenced by the organizational commitments positively. When the staff is loyal to their organization, they can make more commitments to help the organization to complete organization's strategies. Organizational citizenship behaviors can be influenced positively by organizational commitments. These results lead to the conclusion that when the manager of an organization provides their staff with high organizational commitments, as well as the higher quality of organizational commitments results in the employees' organizational citizenship behaviors very well.*<sup>44</sup>

---

<sup>44</sup> Chang Chi-Cheng, Tsai Meng-Chen, Tsai Meng-Shan, *The Organizational Citizenship Behaviors and Organizational Commitments of Organizational Members Influences the*

Dijelaskan pada penelitian ini, jika seorang pegawai memiliki OCB yang baik, mereka juga akan bisa melaksanakan proses *organizational learning* sejak pegawai tersebut memiliki OCB yang baik dan dipengaruhi secara positif oleh komitmen organisasi. Ketika para pegawai loyal kepada organisasinya, mereka mampu meningkatkan komitmennya untuk membantu organisasi agar strategi organisasi sempurna. Selanjutnya hasil tersebut menjelaskan bahwa seorang manajer pada suatu organisasi mengembangkan pegawainya dengan komitmen yang tinggi, maka akan meningkatkan kualitas komitmen organisasinya dan menghasilkan pegawai yang memiliki OCB sangat baik.

### C. Kerangka Teoretik

#### 1. Kontrak Psikologis dan OCB.

Kontrak psikologis memberikan pengaruh terhadap terhadap OCB seperti yang dikemukakan oleh Robinson dan Morrison, “... *the psychological contract was investigated widely by researchers and was found to have positive influence on OCB*”.<sup>45</sup>

---

*Effects of Organizational Learning*, in the Connection Ebscohost Digital Library, <http://connection.ebscohost.com/c/Journal/74272192/> (diakses 15 Oktober 2013).

<sup>45</sup> Robinson dan Morrison dalam Juan Liu, Seonghe Cho, dan Wonseok Seo, *OCB: Investigating the Impact of Psychological Contract and Perceived Supervisor Support in the Hospitality Industry in South Korea*, in the Scholarworks Digital Library,

Dapat diartikan kontrak psikologis telah diinvestigasi oleh para peneliti dan telah ditemukan memberikan pengaruh positif terhadap OCB.

OCB merupakan perilaku ikhlas guru dalam mengerjakan tugasnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun. Perilaku tersebut membuat guru menjalankan tugasnya bahkan diluar dari jam kerjanya. Hal tersebut dipengaruhi kontrak psikologis antara guru dan sekolah. Sekolah memberikan janji berupa kenaikan jabatan dan kenaikan gaji apabila guru tersebut berprestasi dalam kerjanya. Sehingga guru tersebut berkomitmen untuk memberikan segala kemampuannya agar tercapai tujuan yang ditetapkan sekolah. Berdasarkan paparan di atas dapat diduga bahwa Kontrak psikologis mempunyai pengaruh terhadap OCB.

## **2. Komitmen Organisasi dan OCB.**

Komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap OCB sebagaimana yang dijelaskan oleh Chang Chi-Cheng, Tsai Meng-Chen, Tsai Meng-Shan, "... *organizational citizenship behaviors*

*can be influenced positively by organizational commitments*".<sup>46</sup>

Dijelaskan bahwa OCB dapat dipengaruhi secara positif oleh komitmen organisasi.

Komitmen organisasi merupakan keinginan kuat dari karyawan atau anggota organisasi untuk tetap menjadi anggota atau bagian dari suatu organisasi dengan menunjukkan sikap kepedulian, keterlibatan yang tinggi, orientasi intensitas tinggi, dan loyalitas terhadap organisasi guna mewujudkan tujuan organisasi. Keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi, loyal terhadap organisasi, keterlibatan dalam organisasi melahirkan perilaku OCB guru. Perilaku OCB guru yang muncul seperti perilaku tolong menolong, kesukarelaan untuk membantu rekan guru agar status guru tersebut diakui dalam organisasi sekolah. Sikap tersebut menunjukkan sikap kepedulian yang tinggi terhadap anggota organisasi atau rekan guru yang lain.

Ketika komitmen organisasi baik maka seseorang akan secara sukarela membantu orang lain dalam lingkungan organisasinya untuk kemajuan organisasi. Namun adakalanya walaupun OCB dilakukan secara sukarela, tidak menutup

---

<sup>46</sup> Chang Chi-Cheng, Tsai Meng-Chen, Tsai Meng-Shan, *The Organizational Citizenship Behaviors and Organizational Commitments of Organizational Members Influences the Effects of Organizational Learning*, in the Connection Ebscohost Digital Library, <http://connection.ebscohost.com/c/Journal/74272192/> (diakses 15 Oktober 2013).

kemungkinan seseorang melakukan OCB dipengaruhi oleh motif-motif tertentu. Apalagi yang mempengaruhinya adalah komitmen kontinuan seseorang, sebab komitmen ini muncul ketika terdapat motif-motif berupa upaya mencari keuntungan agar dapat bertahan di organisasi tersebut. Berdasarkan paparan di atas dapat diduga bahwa Kontrak psikologis komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap OCB.

### **3. Kontrak Psikologis dan Komitmen Organisasi.**

Kontrak psikologis memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi sebagaimana yang dijelaskan oleh McShane dan Von Glinow, "*organizational commitment is strongly influenced by the psychological contract*".<sup>47</sup> Dapat diartikan bahwa komitmen organisasi sangat dipengaruhi oleh kontrak psikologis.

Kontrak psikologis merupakan perjanjian tidak tertulis antara sekolah dan guru. Sekolah memberikan janji kenaikan gaji apabila guru tersebut OCBnya bagus, begitu pula sebaliknya guru berjanji untuk bekerja secara profesional. Dengan janji dari sekolah tersebut sehingga melahirkan komitmen organisasi dari guru tersebut. Komitmen organisasi guru berupa keyakinan, loyalitas

---

<sup>47</sup> Steven L. McShane and Mary Ann Von Glinow, *Organizational Behavior 4th Edition* (New York: McGraw-Hill Companies Inc, 2011), h.104

dan patuh terhadap janji yang diberikan guru kepada sekolah sebagai timbal balik dari perjanjian dengan sekolah. Berdasarkan paparan di atas dapat diduga bahwa kontrak psikologis mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi.

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan deskripsi teoretis dan kerangka berpikir. Selanjutnya diajukan hipotesis penelitian sebagai jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Kontrak psikologis berpengaruh langsung positif terhadap OCB.
2. Komitmen organisasi berpengaruh langsung positif terhadap OCB.
3. Kontrak psikologis berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian secara umum adalah untuk mendapatkan data, fakta dan informasi yang benar serta terpercaya tentang pengaruh kontrak psikologis dan komitmen organisasi terhadap OCB guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Hu'u Kabupaten Dompu Provinsi Nusa Tenggara Barat (NTB). Secara spesifik yang menjadi tujuan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

4. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kontrak psikologis terhadap OCB guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Hu'u Kabupaten Dompu.
5. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Hu'u Kabupaten Dompu.
6. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kontrak psikologis terhadap komitmen organisasi guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Hu'u Kabupaten Dompu.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

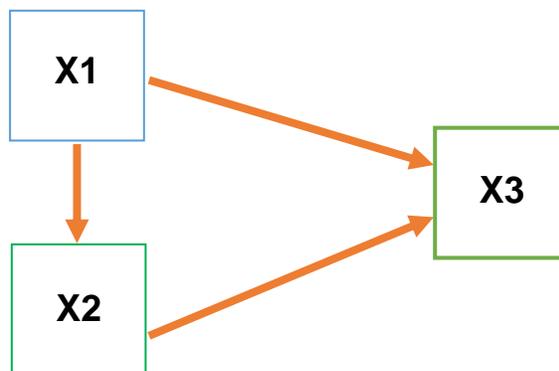
Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Hu'u Kabupaten Dompu. Unit analisis dalam penelitian ini adalah guru pegawai negeri sipil (PNS) dan guru honorer yang mengajar di

Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Hu'u Kabupaten Dompu. Adapun target waktu pelaksanaan penelitian selama tiga bulan.

### C. Metode Penelitian

Berdasarkan masalah yang hendak diteliti dan tujuan penelitian yang hendak dicapai, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, jenis asosiatif kausal dengan metode survey. Analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Teknik *path analysis* dipilih dengan pertimbangan akan digunakan untuk menguji hubungan antar variabel, yang selanjutnya mengetahui pengaruh langsung antar variabel-variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*).

Model hipotetik interaksi antar variabel penelitian sebagai berikut:



**Gambar 3.1 Konstelasi Masalah Penelitian**

Keterangan :

X1 = Kontrak Psikologis

X2 = komitmen organisasi

X3 = OCB

Data yang diambil dari lapangan berupa angka kuantitas, yang selanjutnya diolah secara statistik. Maka untuk pengolahan data tersebut dibutuhkan perlakuan sesuai kaidah statistik inferensial parametris, mulai dari pengujian normalitas, hingga pengujian reliabilitas dan validitas untuk menghasilkan data yang sesungguhnya sehingga dapat terukur. Selanjutnya dilakukan uji regresi untuk menguji pengaruh antar variabel untuk membuat taksiran dan generalisasi data untuk populasi faktual. Sehingga rekomendasi yang dihasilkan dari analisis statistik tersebut dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya secara objektif dan ilmiah.

#### **D. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Penelitian ini populasi terjangkaunya adalah seluruh guru Sekolah Dasar Negeri yang berada di Kecamatan Hu'u Kabupaten Dompu. Total populasi guru sebanyak 224 orang guru.

##### **2. Sampel**

Penentuan sampel dilakukan secara acak, dengan menggunakan teknik *simple random sampling* yang dilakukan dengan cara pengundian. Penentuan jumlah sampel guru yang

menjadi objek penelitian, ditentukan dengan rumus Slovin<sup>48</sup>, sebagaimana berikut:

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

$$n = \frac{224}{224 \cdot (0,5)^2 + 1}$$

$$n = 143,5897$$

$$n \approx 144 \text{ (dibulatkan)}$$

Keterangan :

$n$  = Jumlah sampel

$N$  = Jumlah populasi

$d^2$  = Tingkat presisi ditetapkan 5%, dengan tingkat kepercayaan 95%

Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 144 orang guru dan respondennya adalah para guru.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dilakukan pada ketiga variabel penelitian, yaitu kontrak psikologis ( $X_1$ ), komitmen organisasi ( $X_2$ ), dan OCB ( $X_3$ ). Kuesioner tersebut akan dijawab oleh para guru yang mewakili sekolahnya dari 12 sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Hu'u.

### 1. OCB

---

<sup>48</sup> Consuelo G. Sevilla, *at. al.*, *Pengantar Metode Penelitian* (Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia, 1993), h. 161.

**a. Definisi Konseptual**

OCB adalah perilaku kesukarelaan warga organisasi dalam memberikan bantuan kepada mitra kerjanya tanpa memperhitungkan pamrih untuk mengerjakan suatu pekerjaan di luar kewajibannya yang mendorong peningkatan kinerja lembaga secara keseluruhan dengan indikator: (1) kepatuhan (2) bermasyarakat dengan baik (*civic virtue*), (3) kesopanan (*courtesy*), (4) perilaku menolong (*helping behavior*), (5) berjiwa sportif (*sportsmanship*) terhadap rekan kerja.

**b. Definisi Operasional**

OCB merupakan perilaku kesukarelaan guru Sekolah Dasar Negeri dalam memberikan bantuan kepada sesama guru tanpa memperhitungkan pamrih untuk mengerjakan pekerjaan berkaitan sekolah di luar kewajibannya yang mendorong peningkatan kinerja lembaga sekolah secara keseluruhan. Hal itu dapat diukur dari aspek indikator : (1) kepatuhan terhadap aturan-aturan sekolah (2) bermasyarakat dengan baik (*civic virtue*) dengan sesama warga sekolah, (3) kesopanan (*courtesy*), (4) perilaku penolong (*helping behavior*) secara ikhlas terhadap rekan kerja di sekolah, (5) berjiwa sportif (*sportsmanship*) terhadap rekan kerja.

Instrumen penelitian terdiri dari 40 butir pernyataan positif, dalam bentuk kuesioner, dengan skala pengukuran menggunakan skala sikap Likert terdiri dari lima kategori:

1) Sangat Sering.

- 2) Sering.
- 3) Jarang.
- 4) Pernah.
- 5) Tidak Pernah.

Setiap butir skala sikap diberi bobot nilai terbesar mulai dari kiri menuju bobot terkecil paling kanan. Bobot sikap sebagai berikut: pernyataan “Sangat Sering” diberi bobot 5, pernyataan “Sering” diberi bobot 4, pernyataan “Jarang” diberi bobot 3, pernyataan “Pernah” diberi bobot 2 dan pernyataan “Tidak Pernah” diberi bobot 1.

### c. Kisi-kisi Instrumen

Berdasarkan definisi konseptual dan operasional OCB, maka indikator-indikator yang diukur dalam variabel OCB dituangkan sebagai berikut :

**Tabel 3.1. Kisi-kisi Instrumen *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

No.	Indikator	No. Butir	Jumlah Butir
1.	Kepatuhan terhadap aturan-aturan sekolah.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	7
2.	Bermasyarakat dengan baik ( <i>civic virtue</i> ) dengan sesama warga sekolah	8, 9, 10, 11, 12	5

3.	Kesopanan( <i>courtesy</i> )	13, 14, 15,16, 17, 18, 19, 20, 21, 22	10
4.	Perilaku penolong Kesopanan ( <i>helping behavior</i> ) secara ikhlas terhadap rekan kerja di sekolah	23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30	8
5.	Berjiwa sportif ( <i>sportsmanship</i> ) terhadap rekan kerja	31, 32, 33, 34, 35, 36, 37.	7
<b>Jumlah</b>			<b>37</b>

#### d. Jenis Instrumen

Jenis instrumen penelitian berupa kuesioner dan akan diujicobakan pada kisaran 20% dari total sampel yang berjumlah 144 orang. Sehingga sampel ujicoba dilakukan pada 28 guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Hu'u.

#### e. Uji Validitas dan Perhitungan Koefisien Reliabilitas

##### 1) Uji Validitas

Uji validitas butir instrumen penelitian dilakukan bertujuan mengukur ketepatan atau kesesuaian tiap butir instrumen penelitian. Diharapkan instrumen yang digunakan sebagai alat ukur relevan dengan kondisi riil objek penelitian. Uji validitas penelitian ini menggunakan koefisien korelasi (*Pearson Product*

*Moment*) tiap butir pertanyaan dengan total skor jawaban. Adapun rumus uji validitas *Pearson Product Moment*<sup>49</sup> adalah:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\}} \sqrt{\{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi *pearson product moment*

$\sum X$  = Jumlah skor dalam sebaran X

$\sum Y$  = Jumlah skor dalam sebaran Y

$\sum XY$  = Jumlah skor X dan Y

$\sum X^2$  = Jumlah hasil yang di kuadratkan dalam sebaran X

$\sum Y^2$  = Jumlah hasil yang dikuadratkan dalam sebaran Y

$n$  = Jumlah sampel (Responden)

Kriteria validitas tiap butir instrumen penelitian dinyatakan terbukti, jika nilai  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ . Sedangkan besaran harga  $r_{tabel}$  ditentukan oleh taraf signifikansi dan derajat kebebasan (dk). Taraf signifikansi ditetapkan pada  $\alpha=0,05$ , sesuai dengan taraf sigifikan penelitian sosial pada umumnya. Sedangkan derajat kebebasannya adalah jumlah sampel dikurangi 1 (n-1).

---

<sup>49</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h. 213.

Berdasarkan ujicoba yang akan melibatkan 28 responden, dengan nilai taraf signifikansi  $\alpha=0.05$  pada  $r_{\text{tabel}}$  *Pearson Product Moment*, maka didapatkan nilai 0,374. Maksudnya, jika nilai korelasi tiap butir instrumen dibawah 0,374, maka butir instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

Hasil analisis uji coba instrumen diperoleh nilai  $r_{\text{hitung}}$  dari 41 butir yang diujicobakan, terdapat 4 butir yang tidak valid dengan nilai  $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ . Butir tersebut adalah butir nomor 8 dengan  $r_{\text{hitung}} = 0,3667$ , nomor 12 dengan  $r_{\text{hitung}} = 0,1834$ , nomor 31 dengan  $r_{\text{hitung}} = 0,2036$ , nomor 39 dengan  $r_{\text{hitung}} = 0,2976$ <sup>50</sup>. Dengan demikian maka 37 butir valid digunakan sebagai instrumen pengumpulan data variabel OCB.

## 2) Perhitungan Reliabilitas

Perhitungan reliabilitas instrumen bertujuan untuk mengukur keajegan dan taraf kepercayaan suatu instrumen. Koefisien reliabilitas instrumen dihitung dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*.<sup>51</sup> Dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right)$$

Keterangan :

---

<sup>50</sup> Selengkapnya lihat lampiran 2A

<sup>51</sup> *Ibid*, h. 239.

$r$  = Koefisien reliabilitas instrumen

$k$  = Jumlah butir instrumen

$\sum s_i^2$  = Varians butir

$s_t^2$  = Varians total

Nilai yang dihasilkan dari perhitungan ini akan menghasilkan nilai rentang nilai yang menyatakan instrumen reliabel.

## 2. Kontrak Psikologis

### a. Definisi Konseptual

Kontrak psikologis adalah harapan karyawan terhadap organisasi tentang kesepakatan kedua belah pihak dalam pelaksanaan kewajibannya masing-masing dengan indikator: (1) kewajiban bersama, (2) kepercayaan terhadap janji, (3) kesepakatan dengan organisasi.

### b. Definisi Operasional

Kontrak psikologis adalah harapan para guru terhadap sekolah tentang kesepakatan kedua belah pihak dalam pelaksanaan kewajibannya masing-masing dengan indikator: (1) kewajiban bersama, (2) kepercayaan terhadap janji, (3) kesepakatan dengan sekolah.

### c. Kisi-kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen disusun berdasarkan definisi konseptual dan definisi operasional yang diuraikan menjadi kisi-kisi atau indikator. Kemudian bertolak dari indikator tersebut dikembangkan beberapa butir pernyataan sesuai dengan nilai yang terkandung dalam indikator tersebut. Selanjutnya instrumen penelitian disusun dalam bentuk angket (kuesioner) dengan menggunakan skala Likert terhadap variabel kontrak psikologis.

Alternatif pertanyaan jawaban kuesioner yang dikembangkan dalam skala Likert terdiri dari lima pilihan untuk pernyataan positif, yaitu: skor 5 untuk Sangat Sering (SSR), skor 4 untuk Sering (SR), skor 3 untuk Jarang (JR), skor 2 untuk Pernah (PH), skor 1 untuk Tidak Pernah (TPH), Sedangkan untuk pernyataan negatif, yaitu skor 1 untuk Sangat Sering (SSR), skor 2 untuk Sering (SR), skor 3 untuk Jarang (JR), skor 2 untuk Pernah (PH), skor 1 untuk Tidak Pernah (TPH).

Berdasarkan definisi konseptual dan operasional kontrak psikologis, maka indikator-indikator yang diukur dalam variabel kontrak psikologis disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen Kontrak Psikologis**

No.	Indikator	No. Butir	Jumlah Butir
1.	Kewajiban bersama	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7,	15

		8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15	
2.	Kepercayaan terhadap janji	16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25	10
3.	Kesepakatan dengan sekolah	26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37.	12
<b>Jumlah</b>			<b>37</b>

**d. Jenis Instrumen**

Jenis instrumen penelitian berupa kuesioner dan akan diujicobakan pada kisaran 20% dari total sampel yang berjumlah 144 orang. Sehingga sampel ujicoba dilakukan pada 28 guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Hu'u.

**e. Uji Validitas dan Perhitungan Koefisien Reliabilitas**

**1) Uji Validitas**

Uji validitas butir instrumen penelitian dilakukan bertujuan mengukur ketepatan atau kesesuaian tiap butir instrumen penelitian. Diharapkan instrumen yang digunakan sebagai alat ukur relevan dengan kondisi riil objek penelitian. Uji validitas penelitian ini menggunakan koefisien korelasi (*Pearson Product Moment*) tiap butir pertanyaan dengan total skor jawaban.

Adapun rumus uji validitas *Pearson Product Moment*<sup>52</sup> adalah;

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\}} \sqrt{\{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi *pearson product moment*

$\sum X$  = Jumlah skor dalam sebaran X

$\sum Y$  = Jumlah skor dalam sebaran Y

$\sum XY$  = Jumlah skor X dan Y

$\sum X^2$  = Jumlah hasil yang di kuadratkan dalam sebaran X

$\sum Y^2$  = Jumlah hasil yang dikuadratkan dalam sebaran Y

$n$  = Jumlah sampel (Responden)

Kriteria validitas tiap butir instrumen penelitian dinyatakan terbukti, jika nilai  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ . Sedangkan besaran harga  $r_{tabel}$  ditentukan oleh taraf signifikansi dan derajat kebebasan (dk). Taraf signifikansi ditetapkan pada  $\alpha=0,05$ , sesuai dengan taraf sigifikan penelitian sosial pada umumnya. Sedangkan derajat kebebasannya adalah jumlah sampel dikurangi 1 (n-1). Berdasarkan ujicoba yang akan melibatkan 28 responden, dengan nilai taraf signifikansi  $\alpha=0.05$  pada  $r_{tabel}$  *Pearson Product Moment*, maka didapatkan nilai 0,374. Maksudnya, jika nilai korelasi tiap

<sup>52</sup> Suharsimi Arikunto, *op cit.*, h. 213.

butir instrumen dibawah 0,374, maka butir instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

Hasil analisis uji coba instrumen diperoleh nilai  $r_{hitung}$  dari 41 butir yang diujicobakan, terdapat 4 butir yang tidak valid dengan nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$ . Butir tersebut adalah butir nomor 1 dengan  $r_{hitung} = 0,0380$ , nomor 23 dengan  $r_{hitung} = 0,3175$ , nomor 30 dengan  $r_{hitung} = 0,2132$ , nomor 36 dengan  $r_{hitung} = 0,104$ <sup>53</sup>. Dengan demikian maka 37 butir valid digunakan sebagai instrumen pengumpulan data variabel kontrak psikologis.

## 2) Perhitungan Reliabilitas

Perhitungan reliabilitas instrumen bertujuan untuk mengukur keajegan dan taraf kepercayaan suatu instrumen. Koefisien reliabilitas instrumen dihitung dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right)$$

Keterangan :

$r$  = Koefisien reliabilitas instrumen

$k$  = Jumlah butir instrumen

$\sum si^2$  = Varians butir

$st^2$  = Varians total

---

<sup>53</sup> Selengkapnya lihat lampiran 2A

Nilai yang dihasilkan dari perhitungan Alpha Cronbach akan menghasilkan rentang nilai yang menyatakan instrumen reliabel.

### **3. Komitmen Organisasi**

#### **a. Definisi Konseptual**

Komitmen organisasi adalah keinginan kuat dari karyawan atau anggota organisasi untuk tetap menjadi anggota atau bagian dari suatu organisasi dengan menunjukkan sikap kepedulian, keterlibatan yang tinggi, orientasi intensitas tinggi, dan loyalitas terhadap organisasi guna mewujudkan tujuan organisasi dengan indikator: (1) keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi, (2) kepercayaan terhadap nilai dan tujuan organisasi, (3) penerimaan terhadap organisasi, (4) keterlibatan pada kegiatan organisasi, (5) loyalitas terhadap organisasi.

#### **b. Definisi Operasional**

Komitmen organisasi adalah keinginan kuat dari guru untuk tetap menjadi anggota atau bagian dari sekolah dengan menunjukkan sikap kepedulian, keterlibatan yang tinggi, orientasi intensitas tinggi, dan loyalitas terhadap sekolah guna mewujudkan tujuan sekolah dengan indikator: (1) keinginan untuk tetap menjadi anggota sekolah, (2) kepercayaan terhadap nilai dan tujuan sekolah, (3) penerimaan terhadap nilai sekolah, (4) keterlibatan pada kegiatan sekolah, (5) loyalitas terhadap sekolah.

### c. Kisi-kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen disusun berdasarkan definisi konseptual dan definisi operasional yang diuraikan menjadi kisi-kisi atau indikator. Kemudian bertolak dari indikator tersebut dikembangkan beberapa butir pernyataan sesuai dengan nilai yang terkandung dalam indikator tersebut. Selanjutnya instrumen penelitian disusun dalam bentuk angket (kuesioner) dengan menggunakan skala Likert terhadap variabel komitmen organisasi.

Alternatif pertanyaan jawaban kuesioner yang dikembangkan dalam skala Likert terdiri dari lima pilihan untuk pernyataan positif, yaitu: skor 5 untuk Sangat Setuju (SS), skor 4 untuk Setuju (S), skor 3 untuk Tidak Berpendapat (Netral), skor 2 untuk Tidak Setuju (TS), skor 1 untuk Sangat Tidak Setuju (STS). Sedangkan untuk pernyataan negatif, yaitu skor 1 untuk Sangat Setuju (SS), skor 2 untuk Setuju (S), skor 3 untuk Tidak Berpendapat (Netral) (N), skor 4 untuk Tidak Setuju (TS) dan skor 5 untuk Sangat Tidak Setuju (STS).

Berdasarkan definisi konseptual dan operasional komitmen organisasi, maka indikator-indikator yang diukur dalam variabel komitmen organisasi disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Komitmen Organisasi**

No.	Indikator	No. Butir	Jumlah Butir
1.	Keinginan Untuk tetap	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	8

	menjadi anggota sekolah.		
2.	Kepercayaan terhadap nilai sekolah.	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15	7
3.	Penerimaan terhadap nilai dan tujuan sekolah.	16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23	8
4.	Keterlibatan pada kegiatan sekolah.	24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31	8
5.	Loyalitas terhadap sekolah	32, 33, 34, 35, 36.	5
<b>Jumlah</b>			<b>36</b>

#### d. Jenis Instrumen

Jenis instrumen penelitian berupa kuesioner dan akan diujicobakan pada kisaran 20% dari total sampel yang berjumlah 144 orang. Sehingga sampel ujicoba dilakukan pada 28 guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Hu'u.

#### e. Uji Validitas dan Perhitungan Koefisien Reliabilitas

##### 1) Uji Validitas

Uji validitas butir instrumen penelitian dilakukan bertujuan mengukur ketepatan atau kesesuaian tiap butir instrumen penelitian. Diharapkan instrumen yang digunakan sebagai alat ukur relevan dengan kondisi riil objek penelitian. Uji validitas penelitian ini menggunakan koefisien korelasi (*Pearson Product Moment*) tiap butir pertanyaan dengan total skor jawaban.

Adapun rumus uji validitas *Pearson Product Moment*<sup>54</sup> adalah:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\}} \sqrt{\{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi pearson product moment

$\sum X$  = Jumlah skor dalam sebaran X

$\sum Y$  = Jumlah skor dalam sebaran Y

$\sum XY$  = Jumlah skor X dan Y

$\sum X^2$  = Jumlah hasil yang di kuadratkan dalam sebaran X

$\sum Y^2$  = Jumlah hasil yang dikuadratkan dalam sebaran Y

$n$  = Jumlah sampel (Responden)

Kriteria validitas tiap butir instrumen penelitian dinyatakan terbukti, jika nilai  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ . Sedangkan besaran harga  $r_{tabel}$  ditentukan oleh taraf signifikansi dan derajat kebebasan (dk). Taraf signifikansi ditetapkan pada  $\alpha=0,05$ , sesuai dengan taraf sigifikan penelitian sosial pada umumnya. Sedangkan derajat kebebasannya adalah jumlah sampel dikurangi 1 (n-1). Berdasarkan ujicoba yang akan melibatkan 28 responden, dengan nilai taraf signifikansi  $\alpha=0.05$  pada  $r_{tabel}$  *Pearson Product Moment*, maka didapatkan nilai 0,374. Maksudnya, jika nilai korelasi tiap

<sup>54</sup> Suharsimi Arikunto, *op. cit.*, h. 213.

butir instrumen dibawah 0,374, maka butir instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

Hasil analisis uji coba instrumen diperoleh nilai  $r_{hitung}$  dari 40 butir yang diujicobakan, terdapat 4 butir yang tidak valid dengan nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$ . Butir tersebut adalah butir nomor 11 dengan  $r_{hitung} = 0,0343$ , nomor 22 dengan  $r_{hitung} = 0,3035$ , nomor 26 dengan  $r_{hitung} = 0,1996$ , nomor 37 dengan  $r_{hitung} = 0,2583$ <sup>55</sup>. Dengan demikian maka 36 butir valid digunakan sebagai instrumen pengumpulan data variabel komitmen organisasi.

## 2) Perhitungan Reliabilitas

Perhitungan reliabilitas instrumen bertujuan untuk mengukur keajegan dan taraf kepercayaan suatu instrumen. Koefisien reliabilitas instrumen dihitung dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*.<sup>56</sup> Dengan rumus sebagai berikut;

$$r = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right)$$

Keterangan:

$r$  = Koefisien reliabilitas instrumen

$k$  = Jumlah butir instrumen

---

<sup>55</sup> Selengkapnya lihat lampiran 2A

<sup>56</sup> *Ibid*, h. 239.

$\sum s_i^2 = \text{Varians butir}$

$s^2 = \text{Varians total}$

Nilai yang dihasilkan dari perhitungan ini akan menghasilkan rentang nilai yang menyatakan instrumen reliabel.

## F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang terkumpul dimulai dengan menggunakan dari statistik deskriptif, untuk menggambarkan keadaan data tiap variabelnya, dengan mencari skor terendah, skor tertinggi, skor rata-rata, median, modus, standar deviasi, varians, distribusi frekuensi, dan penyajikannya dalam histogram. Selanjutnya dilakukan proses uji prasyarat dengan normalitas dengan menggunakan *Uji Liliefors*, kemudian Uji signifikansi dan linieritas regresi dengan menggunakan *Uji-t*. Terakhir dilakukan uji hipotesis, dengan melakukan pengujian jalur hipotetis penelitian yang menggunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*). Pengujian hipotesis menggunakan taraf signifikansi  $\alpha=0,05$ .

## G. Hipotesis Statistik

Berdasarkan hipotesis penelitian, berikut pengajuan hipotesis statistik :

1. Pengujian pengaruh  $X_1$  terhadap  $X_3$ .

$$H_0 = \beta_{31} \leq 0$$

$$H_1 = \beta_{31} > 0$$

2. Pengujian pengaruh  $X_2$  terhadap  $X_3$ .

$$H_0 = \beta_{32} \leq 0$$

$$H_1 = \beta_{32} > 0$$

3. Pengujian pengaruh  $X_1$  terhadap  $X_2$ .

$$H_0 = \beta_{21} \leq 0$$

$$H_1 = \beta_{21} > 0$$

Keterangan :

$H_0$  = Hipotesis nol.

$H_1$  = Hipotesis alternatif.

$\beta_{31}$  = Koefisien pengaruh kontrak psikologis terhadap OCB.

$\beta_{32}$  = Koefisien pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB.

$\beta_{21}$  = Koefisien pengaruh kontrak psikologis terhadap komitmen organisasi.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Data

Deskripsi data pada bagian ini meliputi data variabel  $X_3$  (*Organizational Citizenship Behavior* (OCB)) sebagai variabel terikat (*endogenous*), variabel  $X_1$  (Kontrak Psikologis) dan variabel  $X_2$  (Komitmen Organisasi) sebagai variabel bebas (*exsogenous*). Deskripsi masing-masing variabel disajikan secara berturut-turut mulai dari variabel  $X_3$ ,  $X_1$ , dan  $X_2$ .

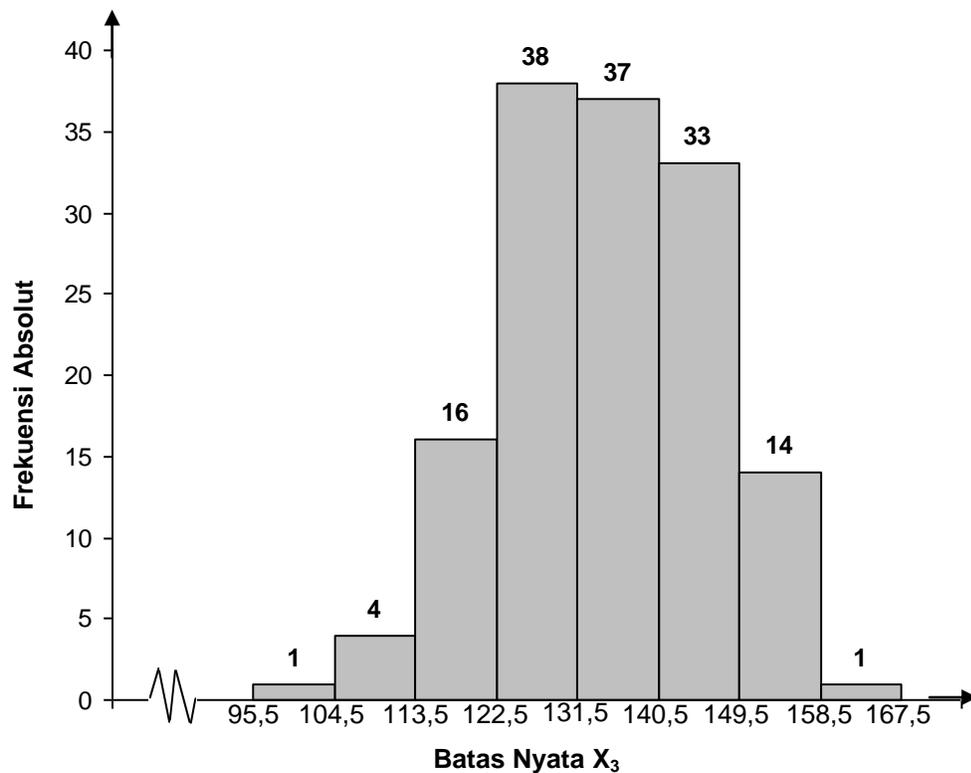
##### 1. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Dari data yang diperoleh di lapangan yang kemudian diolah secara statistik ke dalam daftar distribusi frekuensi, banyaknya kelas di hitung menurut aturan *Sturges*, diperoleh delapan kelas dengan nilai skor maksimum 162 dan skor minimum 96, sehingga rentang skor sebesar 66. Berdasarkan hasil perhitungan statistik deskriptif diperoleh bahwa instrumen *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mempunyai nilai rata-rata (mean) sebesar 134,50 dengan nilai standar deviasi 11,82 dimana nilai variansnya sebesar 139,5944 nilai median 134,66 dan nilai modus sebesar 131,11. Pengelompokan data dapat terlihat pada tabel distribusi frekuensi sebagai berikut.

**Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Skor Variabel OCB**

No	Kelas Interval	Batas		Frekuensi		
		Bawah	Atas	Absolut	Kumulatif	Relatif
1	96 - 104	95,5	104,5	1	1	0,69%
2	105 - 113	104,5	113,5	4	5	2,78%
3	114 - 122	113,5	122,5	16	21	11,11%
4	123 - 131	122,5	131,5	38	59	26,39%
5	132 - 140	131,5	140,5	37	96	25,69%
6	141 - 149	140,5	149,5	33	129	22,92%
7	150 - 158	149,5	158,5	14	143	9,72%
8	159 - 167	158,5	167,5	1	144	0,69%
				<b>144</b>		<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, selanjutnya dibuat histogramnya. Ada dua sumbu yang diperlukan dalam pembuatan histogram yakni sumbu vertikal sebagai sumbu frekuensi absolut, dan sumbu horizontal sebagai sumbu skor perolehan instrumen. Dalam hal ini pada sumbu horizontal tertulis batas-batas kelas interval yaitu mulai dari 95,5 sampai 167,5. Harga-harga tersebut diperoleh dengan jalan mengurangi angka 0,5 dari data terkecil dan menambahkan angka 0,5 setiap batas kelas pada batas tertinggi. Grafik histogram dari sebaran data instrumen *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tersebut seperti tertera dalam gambar berikut.



Gambar 4.1

## Histogram Variabel OCB

## 2. Kontrak Psikologis

Data kontrak psikologis mempunyai rentang skor teoretik antara 37 sampai 185 dan rentang skor empiris antara 103 sampai dengan 170, sehingga rentang skor sebesar 67. Hasil perhitungan data diperoleh rata-rata sebesar 140,69; simpangan baku sebesar 15,71; varians sebesar 246,7758; median sebesar 139,79; dan modus sebesar 133,55. Selanjutnya data

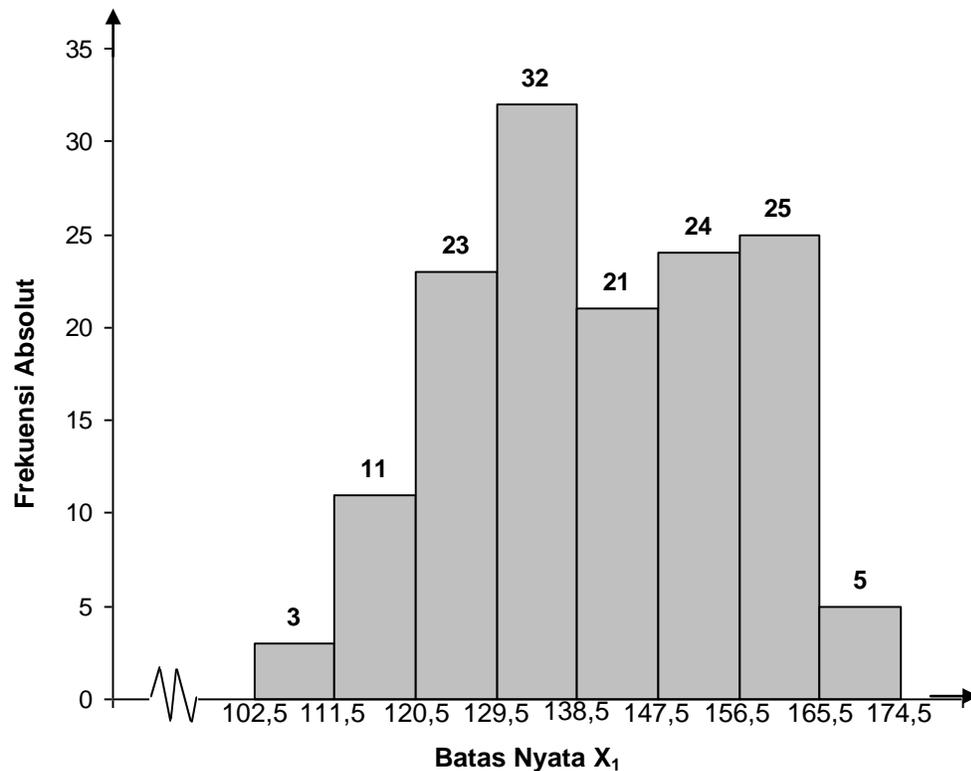
kontrak psikologis disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi seperti disajikan pada tabel 4.2.

**Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kontrak Psikologis**

No	Kelas Interval	Batas		Frekuensi		
		Bawah	Atas	Absolut	Kumulatif	Relatif
1	103 - 111	102,5	111,5	3	3	2,08%
2	112 - 120	111,5	120,5	11	14	7,64%
3	121 - 129	120,5	129,5	23	37	15,97%
4	130 - 138	129,5	138,5	32	69	22,22%
5	139 - 147	138,5	147,5	21	90	14,58%
6	148 - 156	147,5	156,5	24	114	16,67%
7	157 - 165	156,5	165,5	25	139	17,36%
8	166 - 174	165,5	174,5	5	144	3,47%
				<b>144</b>		<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, selanjutnya dibuat histogramnya. Ada dua sumbu yang diperlukan dalam pembuatan histogram yakni sumbu vertikal sebagai sumbu frekuensi absolut, dan sumbu horizontal sebagai sumbu skor perolehan instrumen. Dalam hal ini pada sumbu horizontal tertulis batas-batas kelas interval yaitu mulai dari 102,5 sampai 174,5. Harga-harga tersebut diperoleh dengan jalan mengurangkan angka 0,5 dari data

terkecil dan menambahkan angka 0,5 setiap batas kelas pada batas tertinggi. Grafik histogram dari sebaran data instrumen kontrak psikologis tersebut seperti tertera dalam gambar berikut:



**Gambar 4.2**

### **Histogram Variabel Kontrak Psikologis**

#### **3. Komitmen Organisasi**

Data komitmen organisasi mempunyai rentang skor teoretik antara 36 sampai 180, dan rentang skor empiris antara 124 sampai dengan 179, sehingga rentang skor sebesar 55. Hasil perhitungan data diperoleh rata-rata

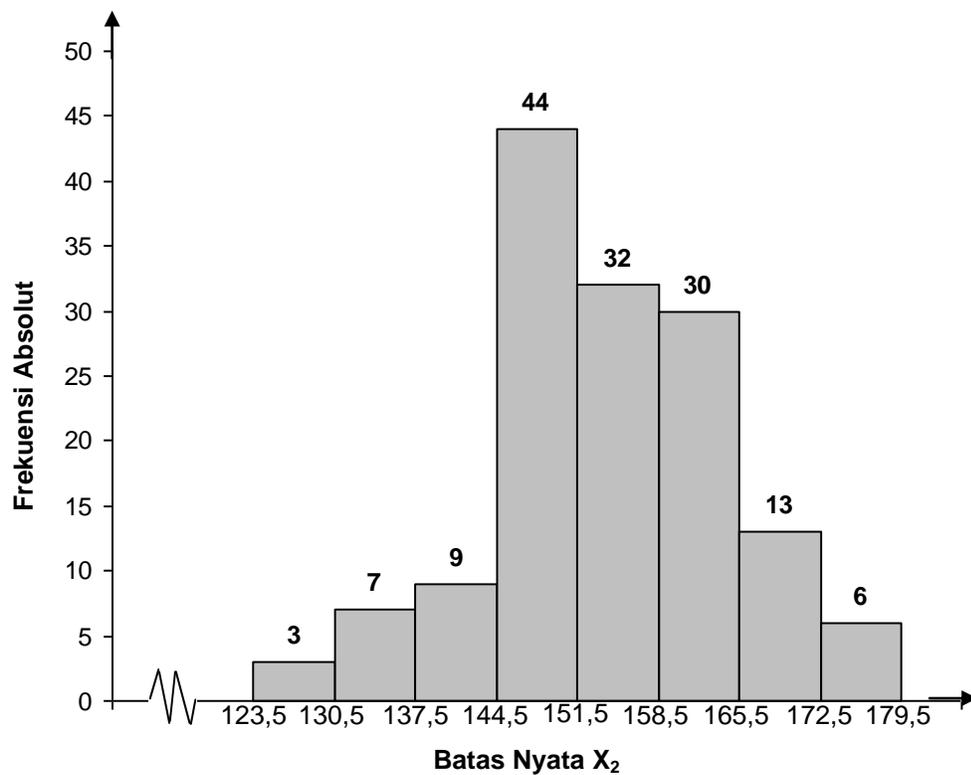
sebesar 153,85; simpangan baku sebesar 10,85; varians sebesar 117,7807; median sebesar 153,47; dan modus sebesar 149,71. Selanjutnya data komitmen organisasi disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi seperti disajikan pada tabel 4.3.

**Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Skor Variabel Komitmen Organisasi**

No	Kelas Interval	Batas		Frekuensi		
		Bawah	Atas	Absolut	Kumulatif	Relatif
1	124 - 130	123,5	130,5	3	3	2,08%
2	131 - 137	130,5	137,5	7	10	4,86%
3	138 - 144	137,5	144,5	9	19	6,25%
4	145 - 151	144,5	151,5	44	63	30,56%
5	152 - 158	151,5	158,5	32	95	22,22%
6	159 - 165	158,5	165,5	30	125	20,83%
7	166 - 172	165,5	172,5	13	138	9,03%
8	173 - 179	172,5	179,5	6	144	4,17%
				<b>144</b>		<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, selanjutnya dibuat histogramnya. Ada dua sumbu yang diperlukan dalam pembuatan histogram yakni sumbu vertikal sebagai sumbu frekuensi absolut, dan sumbu horizontal sebagai sumbu skor perolehan instrumen. Dalam hal ini pada sumbu horizontal

tertulis batas-batas kelas interval yaitu mulai dari 123,5 sampai 179,5. Harga-harga tersebut diperoleh dengan jalan mengurangkan angka 0,5 dari data terkecil dan menambahkan angka 0,5 setiap batas kelas pada batas tertinggi. Grafik histogram dari sebaran data instrumen komitmen organisasi tersebut seperti tertera dalam gambar berikut:



**Gambar 4.3**  
**Histogram Variabel Komitmen Organisasi**

## B. Pengujian Persyaratan Analisis

Penggunaan statistik parametris bekerja dengan asumsi bahwa data setiap variabel penelitian yang dianalisis membentuk distribusi normal. Proses pengujian persyaratan analisis dalam penelitian ini merupakan syarat yang harus dipenuhi agar penggunaan teknis regresi yang termasuk pada kelompok statistik parametris dapat diterapkan untuk keperluan pengujian hipotesis.

Syarat analisis jalur (*path analysis*) adalah estimasi antara variabel eksogen terhadap variabel endogen bersifat linier, dengan demikian persyaratan yang berlaku pada analisis regresi dengan sendirinya juga berlaku pada persyaratan analisis jalur. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam analisis jalur adalah bahwa sampel penelitian berasal dari populasi yang berdistribusi normal dan pengaruh antara variabel-variabel dalam model haruslah signifikan dan linier. Berkaitan dengan hal tersebut, sebelum dilakukan pengujian model, terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap kedua persyaratan yang berlaku dalam analisis jalur tersebut. Pengujian analisis yang dilakukan adalah :

- 1) Uji Normalitas
- 2) Uji Signifikansi dan Linieritas Koefisien Regresi

### 1. Uji Normalitas

Data yang digunakan dalam menyusun model regresi harus memenuhi asumsi bahwa data tersebut berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Asumsi normalitas pada dasarnya menyatakan bahwa dalam sebuah model regresi, galat taksiran regresi harus berdistribusi

normal. Uji asumsi tersebut dalam penelitian ini dilaksanakan dengan menguji normalitas data dari ketiga galat taksiran penelitian yang dianalisis.

Pengujian persyaratan normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik *uji Liliefors*. Kriteria pengujian tolak  $H_0$  menyatakan bahwa skor berdistribusi normal adalah, jika  $L_{hitung}$  lebih kecil dibandingkan dengan  $L_{tabel}$ , dalam hal lainnya  $H_0$  tidak dapat diterima. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa  $|F(Z_i) - S(Z_i)|$  maksimum yang disimpulkan dengan  $L_{hitung}$  untuk ketiga galat taksiran regresi lebih kecil dari nilai  $L_{tabel}$ , batas penolakan  $H_0$  yang tertera pada tabel *Liliefors*. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

$H_0$  : Data berdistribusi normal, jika nilai  $L_{hitung} \leq$  nilai  $L_{tabel}$

$H_i$  : Data tidak berdistribusi normal, jika nilai  $L_{hitung} >$  nilai  $L_{tabel}$

Dari hasil perhitungan uji normalitas (perhitungan secara lengkap pada lampiran 5) diperoleh hasil sebagai berikut :

**a. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi  $X_3$  atas  $X_1$**

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai  $L_{hitung} = 0,0305$  nilai ini lebih kecil dari nilai  $L_{tabel}$  ( $n = 144$  ;  $\alpha = 0,05$ ) sebesar 0,074. Mengingat nilai  $L_{hitung}$  lebih kecil dari  $L_{tabel}$  maka sebaran data *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) atas kontrak psikologis cenderung membentuk kurva normal.

**b. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi  $X_3$  atas  $X_2$**

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai  $L_{hitung} = 0,0489$  nilai ini lebih kecil dari nilai  $L_{tabel}$  ( $n = 144$  ;  $\alpha = 0,05$ ) sebesar 0,074. Mengingat nilai  $L_{hitung}$  lebih kecil dari  $L_{tabel}$  maka sebaran data *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) atas komitmen organisasi cenderung membentuk kurva normal.

**c. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi  $X_2$  atas  $X_1$**

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai  $L_{hitung} = 0,0689$  nilai ini lebih kecil dari nilai  $L_{tabel}$  ( $n = 144$  ;  $\alpha = 0,05$ ) sebesar 0,074. Mengingat nilai  $L_{hitung}$  lebih kecil dari  $L_{tabel}$  maka sebaran data komitmen organisasi atas kontrak psikologis cenderung membentuk kurva normal.

Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa semua hipotesis nol ( $H_0$ ) yang berbunyi sampel berasal dari populasi berdistribusi normal tidak dapat ditolak, dengan kata lain bahwa semua sampel yang terpilih berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Rekapitulasi hasil perhitungan pengujian normalitas tertera pada tabel berikut:

**Tabel 4.4 Hasil Pengujian Normalitas Galat Taksiran Regresi**

Galat Taksiran Regresi	n	$L_{hitung}$	$L_{tabel}$		Keterangan
			$\alpha = 5\%$	$\alpha = 1\%$	
$X_3$ atas $X_1$	144	0,0305	0,074	0,084	Normal
$X_3$ atas $X_2$	144	0,0489	0,074	0,084	Normal
$X_2$ atas $X_1$	144	0,0689	0,074	0,084	Normal

Berdasarkan harga-harga  $L_{hitung}$  dan  $L_{tabel}$  di atas dapat disimpulkan pasangan semua data dari instrumen baik *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) atas kontrak psikologis, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) atas komitmen organisasi, dan komitmen organisasi atas kontrak psikologis berasal dari sampel yang berdistribusi normal.

## 2. Uji Signifikansi dan Linieritas Regresi

Pengujian hipotesis penelitian dilaksanakan dengan menggunakan teknik analisis regresi dan korelasi. Analisis regresi digunakan untuk memprediksi model hubungan sedangkan analisis korelasi digunakan untuk mengetahui kadar pengaruh antar variabel penelitian.

Pada tahap permulaan pengujian hipotesis adalah menyatakan pengaruh antara masing-masing variabel bebas (eksogen) dengan variabel terikat (endogen) dalam bentuk persamaan regresi sederhana. Persamaan tersebut ditetapkan dengan menggunakan data hasil pengukuran yang berupa pasangan variabel eksogen dengan variabel endogen sedemikian rupa sehingga model persamaan regresi merupakan bentuk hubungan yang paling cocok. Sebelum menggunakan persamaan regresi dalam rangka mengambil kesimpulan dalam pengujian hipotesis, model regresi yang diperoleh diuji signifikansi dan kelinierannya dengan menggunakan uji F dalam tabel ANAVA. Kriteria pengujian signifikansi dan linieritas model regresi ditetapkan sebagai berikut :

Regresi signifikan :  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  pada baris regresi

Regresi linier :  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada baris tuna cocok

Pada tahap selanjutnya adalah melakukan analisis korelasional dengan meninjau kadar dan signifikansi hubungan antara pasangan variabel eksogen dengan variabel endogen.

**a. Uji Signifikansi dan Linieritas Persamaan Regresi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) atas Kontrak Psikologis.**

Dari data hasil perhitungan untuk penyusunan model persamaan regresi antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan kontrak psikologis pada lampiran 5 diperoleh konstanta regresi  $a = 97,44$  dan koefisien regresi  $b = 0,26$ . Dengan demikian hubungan model persamaan regresi sederhana adalah  $\hat{X}_3 = 97,44 + 0,26X_1$ . Sebelum model persamaan regresi tersebut dianalisis lebih lanjut dan digunakan dalam menarik kesimpulan, terlebih dahulu dilakukan uji signifikansi dan linieritas persamaan regresi. Hasil perhitungan uji signifikansi dan linieritas disusun pada tabel ANAVA seperti pada tabel 4.5.

**Tabel 4.5 ANAVA Untuk Uji Signifikansi dan Linieritas Persamaan Regresi  $\hat{X}_3 = 97,447 + 0,26X_1$**

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
Total	144	2624958				
Regresi a	1	2604996,00				
Regresi b/a	1	2448,54	2448,54	19,85 **	3,91	6,82
Residu	142	17513,46	123,33			
Tuna Cocok	52	7165,76	137,80	1,20 <sup>ns</sup>	1,48	1,75

Galat	90	10347,70	114,97			
-------	----	----------	--------	--	--	--

Keterangan :

\*\* : Regresi sangat signifikan ( $19,85 > 6,82$  pada  $\alpha = 0,01$ )

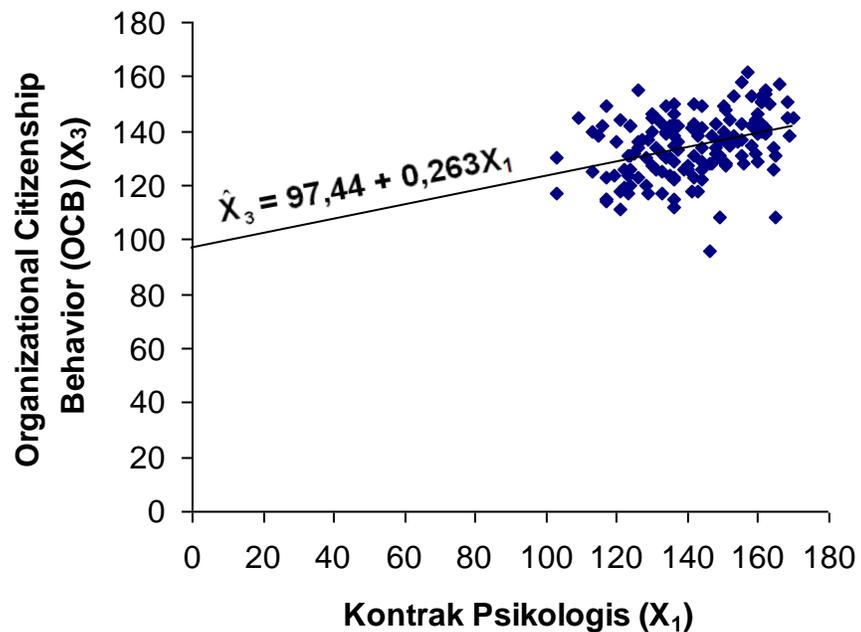
ns : Regresi berbentuk linier ( $1,20 < 1,48$  pada  $\alpha = 0,05$ )

dk : Derajat kebebasan

JK : Jumlah kuadrat

RJK : Rata-rata jumlah kuadrat

Persamaan regresi  $\hat{X}_3 = 97,44 + 0,26X_1$ , untuk uji signifikansi diperoleh  $F_{hitung} = 19,85$  lebih besar dari pada  $F_{tabel} 6,82$  pada  $\alpha = 0,01$ . Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka persamaan regresi dinyatakan sangat signifikan. Untuk uji linieritas diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 1,20 lebih kecil dari pada  $F_{tabel} = 1,48$  pada  $\alpha = 0,05$ . Karena  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka sebaran titik yang terestimasi membentuk garis linier dapat diterima. Secara visual dapat dilihat pada gambar 4.4.



**Gambar 4.4**

Grafik Persamaan Regresi  $\hat{X}_3 = 97,44 + 0,263X_1$

**b. Uji Signifikansi dan Linieritas Persamaan Regresi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* atas Komitmen Organisasi**

Dari data hasil perhitungan untuk penyusunan model persamaan regresi antara *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan komitmen organisasi pada lampiran 5, diperoleh konstanta regresi  $a = 78,21$  dan koefisien regresi  $b = 0,37$ . Dengan demikian hubungan model persamaan regresi sederhana adalah  $\hat{X}_3 = 78,21 + 0,37X_2$ . Sebelum model persamaan regresi tersebut dianalisis lebih lanjut untuk digunakan dalam menarik kesimpulan, terlebih dahulu dilakukan uji signifikansi dan

linieritas persamaan regresi. Hasil perhitungan uji signifikansi dan linieritas disusun pada tabel ANAVA seperti terlihat pada tabel 4.6.

**Tabel 4.6 ANAVA Untuk Uji Signifikansi dan Linieritas Persamaan Regresi  $\hat{X}_3 = 78,21 + 0,37X_2$**

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
Total	144	2624958				
Regresi a	1	2604996,00				
Regresi b/a	1	2254,41	2254,41	18,08 **	3,91	6,82
Residu	142	17707,59	124,70			
Tuna Cocok	42	4731,60	112,66	0,87 <sup>ns</sup>	1,51	1,78
Galat	100	12975,99	129,76			

Keterangan :

\*\* : Regresi sangat signifikan ( $18,08 > 6,82$  pada  $\alpha = 0,01$ )

ns : Regresi berbentuk linier ( $0,87 < 1,51$  pada  $\alpha = 0,05$ )

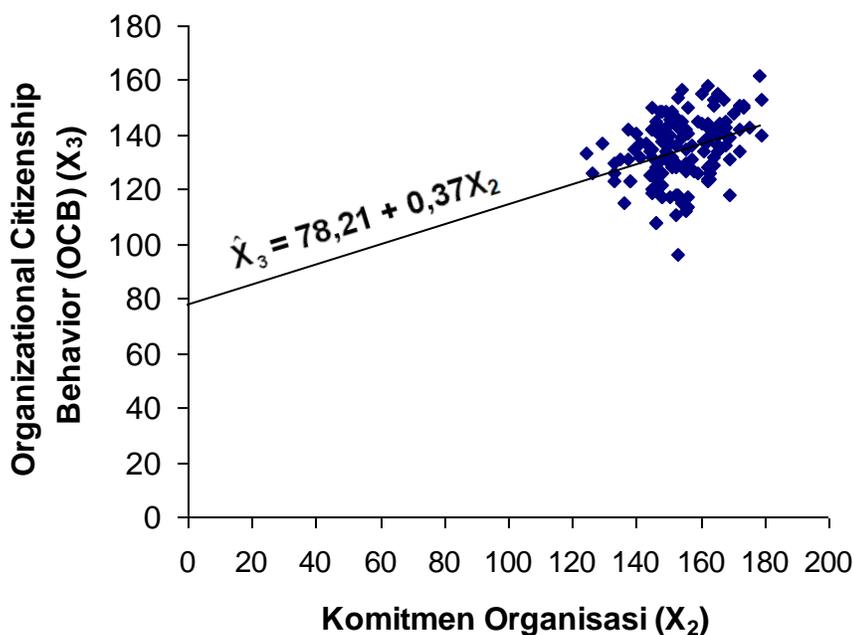
dk : Derajat kebebasan

JK : Jumlah kuadrat

RJK : Rata-rata jumlah kuadrat

Persamaan regresi  $\hat{X}_3 = 78,21 + 0,37X_2$ , untuk uji signifikansi diperoleh  $F_{hitung} = 18,08$  lebih besar dari pada  $F_{tabel} 6,82$  pada  $\alpha = 0,01$ . Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka persamaan regresi dinyatakan sangat signifikan. Untuk uji linieritas diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 0,87 lebih kecil dari pada  $F_{tabel} = 1,51$  pada  $\alpha = 0,05$ . Karena  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka sebaran titik

yang terestimasi membentuk garis linier dapat diterima. Secara visual dapat dilihat pada gambar 4.5.



Gambar 4.5

Grafik Persamaan Regresi  $\hat{X}_3 = 78,21 + 0,37X_2$

**c. Uji Signifikansi dan Linieritas Persamaan Regresi Komitmen Organisasi atas Kontrak Psikologis**

Dari data hasil perhitungan untuk penyusunan model persamaan regresi antara komitmen organisasi dengan kontrak psikologis pada lampiran 5 diperoleh konstanta regresi  $a = 124,98$  dan koefisien regresi  $b = 0,21$ . Dengan demikian hubungan model persamaan regresi sederhana adalah  $\hat{X}_2 = 124,98 + 0,21X_1$ . Sebelum model persamaan regresi tersebut dianalisis lebih lanjut dan digunakan dalam menarik kesimpulan,

terlebih dahulu dilakukan uji signifikansi dan linieritas persamaan regresi. Hasil perhitungan uji signifikansi dan linieritas disusun pada tabel ANAVA seperti pada tabel 4.7.

**Tabel 4.7 ANAVA Untuk Uji Signifikansi dan Linieritas Persamaan Regresi  $\hat{X}_2 = 124,98 + 0,21X_1$**

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
Total	144	3425174				
Regresi a	1	3408331,36				
Regresi b/a	1	1486,26	1486,26	13,74 **	3,91	6,82
Residu	142	15356,38	108,14			
Tuna Cocok	52	6764,02	130,08	1,36 <sup>ns</sup>	1,48	1,75
Galat	90	8592,36	95,47			

Keterangan :

\*\* : Regresi signifikan ( $13,74 > 6,82$  pada  $\alpha = 0,01$ )

ns : Regresi berbentuk linier ( $1,36 < 1,48$  pada  $\alpha = 0,05$ )

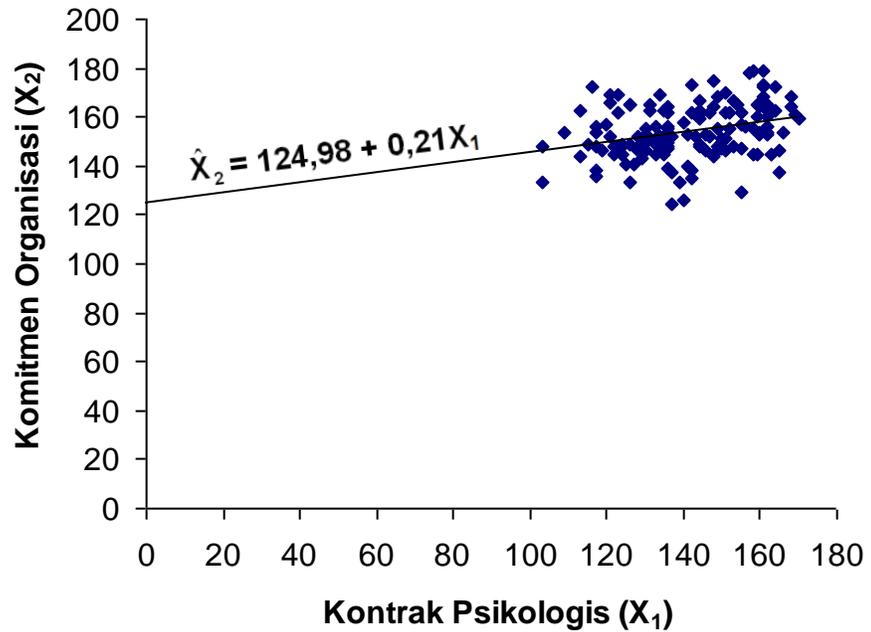
dk : Derajat kebebasan

JK : Jumlah kuadrat

RJK : Rata-rata jumlah kuadrat

Persamaan regresi  $\hat{X}_2 = 124,98 + 0,21X_1$ , untuk uji signifikansi diperoleh  $F_{hitung} = 13,74$  lebih besar dari pada  $F_{tabel} 6,82$  pada  $\alpha = 0,01$ . Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka persamaan regresi dinyatakan sangat signifikan. Untuk uji linieritas diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 1,36 lebih kecil dari

pada  $F_{\text{tabel}} = 1,48$  pada  $\alpha = 0,05$ . Karena  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$  maka sebaran titik yang terestimasi membentuk garis linier dapat diterima. Secara visual dapat dilihat pada gambar 4.6.



Gambar 4.6

Grafik Persamaan Regresi  $\hat{X}_2 = 124,98 + 0,21X_1$

Keseluruhan hasil uji signifikansi dan linieritas regresi dirangkum pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.8 Hasil Uji Signifikansi dan Uji Linieritas Regresi**

Reg	Persamaan	Uji Regresi		Uji Linieritas		Kesimpulan
		F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	
			0,01		0,05	
X <sub>3</sub> atas X <sub>1</sub>	$\hat{X}_3 = 97,44 + 0,26X_1$	19,85 **	6,82	1,20 <sup>ns</sup>	1,48	Signifikan/ Regresi Linier
X <sub>3</sub> atas X <sub>2</sub>	$\hat{X}_3 = 78,21 + 0,37X_2$	18,08 **	6,82	0,87 <sup>ns</sup>	1,51	Signifikan/ Regresi Linier
X <sub>2</sub> atas X <sub>1</sub>	$\hat{X}_2 = 124,98 + 0,21X_1$	13,74 **	6,82	1,36 <sup>ns</sup>	1,48	Signifikan/ Regresi Linier

Keterangan :

\*\* : Sangat signifikan

ns : Non signifikan (regresi linier)

### C. Pengujian Hipotesis

Dari hasil analisis pada bagian terdahulu dan proses perhitungan yang dilakukan pada lampiran 6, dapat dirangkum sebagai berikut:

**Tabel 4.9 Matriks Koefisien Korelasi Sederhana antar Variabel**

Matrik	Koefisien Korelasi		
	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>
X <sub>1</sub>	1,00	0,297	0,350
X <sub>2</sub>		1,00	0,336
X <sub>3</sub>			1,00

Dari tabel 4.8 dapat terlihat bahwa korelasi antara kontrak psikologis dengan komitmen organisasi sebesar 0,297. Korelasi antara kontrak psikologis dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 0,350. Korelasi antara komitmen organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 0,336.

#### 1. Hipotesis Pertama

Kontrak psikologis berpengaruh langsung positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

$$H_0 : \beta_{31} \leq 0$$

$$H_1 : \beta_{31} > 0$$

$H_0$  ditolak, jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .

Dari hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung kontrak psikologis terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), nilai koefisien jalur sebesar 0,274 dimana nilai koefisien  $t_{hitung}$  sebesar 3,439. Nilai Koefisien  $t_{tabel}$  untuk  $\alpha = 0,01$  sebesar 2,58. Oleh karena nilai koefisien  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada nilai  $t_{tabel}$  maka dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yaitu bahwa kontrak psikologis berpengaruh secara langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat diterima.

Hasil analisis hipotesis pertama memberikan temuan bahwa kontrak psikologis berpengaruh secara langsung positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dipengaruhi secara langsung positif oleh kontrak psikologis. Meningkatnya kontrak psikologis mengakibatkan peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

**Tabel 4.10 Koefisien Jalur Pengaruh  $X_1$  terhadap  $X_3$**

Pengaruh langsung	Koefisien Jalur	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
$X_1$ terhadap $X_3$	0,274	3,439 **	1,96	2,58

\*\* Koefisien jalur sangat signifikan ( $3,439 > 2,58$  pada  $\alpha = 0,01$ )

## 2. Hipotesis Kedua

Komitmen organisasi berpengaruh langsung positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Ho :  $\beta_{32} \leq 0$

Hi :  $\beta_{32} > 0$

Ho ditolak , jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .

Dari hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), nilai koefisien jalur sebesar 0,254 dan nilai koefisien  $t_{hitung}$  sebesar 3,190 sedangkan nilai koefisien  $t_{tabel}$  untuk  $\alpha = 0,01$  sebesar 2,58. Oleh karena nilai koefisien  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada nilai koefisien  $t_{tabel}$  maka Ho ditolak dan Hi diterima, dengan demikian komitmen organisasi berpengaruh secara langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat diterima.

Hasil analisis hipotesis kedua menghasilkan temuan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara langsung positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Berdasarkan hasil temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dipengaruhi secara langsung positif oleh komitmen organisasi. Meningkatnya komitmen organisasi mengakibatkan peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

**Tabel 4.11 Koefisien Jalur Pengaruh  $X_2$  terhadap  $X_3$** 

Pengaruh langsung	Koefisien Jalur	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
$X_2$ terhadap $X_3$	0,254	3,190 **	1,96	2,58

\*\* Koefisien jalur sangat signifikan ( $3,190 > 2,58$  pada  $\alpha = 0,01$ )

### 3. Hipotesis Ketiga

Kontrak psikologis berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi.

$$H_0 : \beta_{21} \leq 0$$

$$H_1 : \beta_{21} > 0$$

$H_0$  ditolak, jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .

Dari hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung kontrak psikologis terhadap komitmen organisasi, nilai koefisien jalur sebesar 0,297 dimana nilai koefisien  $t_{hitung}$  sebesar 3,722. Nilai Koefisien  $t_{tabel}$  untuk  $\alpha = 0,01$  sebesar 2,58. Oleh karena nilai koefisien  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada nilai  $t_{tabel}$  maka dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yaitu bahwa kontrak psikologis berpengaruh secara langsung terhadap komitmen organisasi dapat diterima.

Hasil analisis hipotesis ketiga memberikan temuan bahwa kontrak psikologis berpengaruh secara langsung positif terhadap komitmen

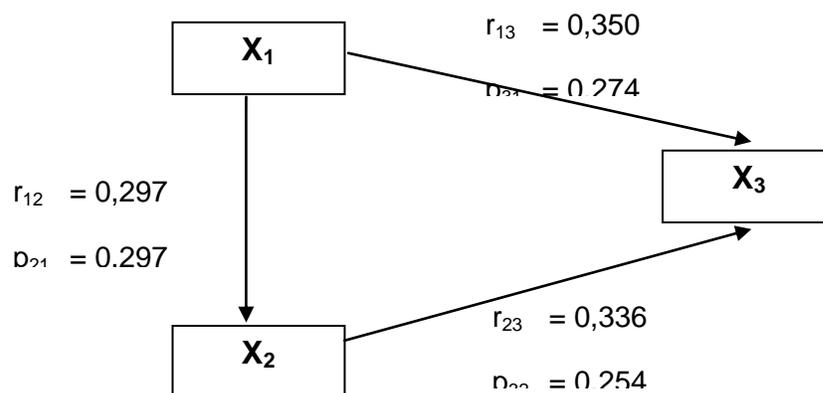
organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi secara langsung positif oleh kontrak psikologis. Meningkatnya kontrak psikologis mengakibatkan peningkatan komitmen organisasi.

**Tabel 4.12 Koefisien Jalur Pengaruh  $X_1$  terhadap  $X_2$**

Pengaruh langsung	Koefisien Jalur	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
$X_1$ terhadap $X_2$	0,297	3,722 **	1,96	2,58

\*\* Koefisien jalur sangat signifikan ( $3,722 > 2,58$  pada  $\alpha = 0,01$ )

Ringkasan model analisis jalur dapat terlihat pada gambar 4.7 sebagai berikut:



**Gambar 4.7**

**Model Empiris Antar Variabel**

## D. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan tinjauan pustaka yang telah dibahas dan kajian empiris di atas, berikut dibahas hasil penelitian sebagai upaya untuk melakukan sintesis antara kajian teori dengan temuan empiris. Adapun secara rinci pembahasan hasil analisis dan pengujian hipotesis penelitian diuraikan sebagai berikut:

### 1. Pengaruh Kontrak Psikologis terhadap OCB

Dari hasil pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif kontrak psikologis terhadap OCB dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,350 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,274. Ini memberikan makna kontrak psikologis berpengaruh langsung terhadap OCB.

Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa ahli di antaranya adalah Robinson dan Morrison yang berpendapat, "... *the psychological contract was investigated widely by researchers and was found to have positive influence on OCB*".<sup>57</sup> Dapat diartikan kontrak psikologis telah diinvestigasi oleh para peneliti dan telah ditemukan memberikan pengaruh positif terhadap OCB.

---

<sup>57</sup> Robinson dan Morrison dalam Juan Liu, Seonghe Cho, dan Wonseok Seo, *OCB: Investigating the Impact of Psychological Contract and Perceived Supervisor Support in the Hospitality Industry in South Korea*, in the Scholarworks Digital Library, [http://scholarworks.umass.edu/gradconf\\_hospitality/2011/Presentation/75/](http://scholarworks.umass.edu/gradconf_hospitality/2011/Presentation/75/) (diakses 20 Oktober 2013).

OCB merupakan perilaku ikhlas guru dalam mengerjakan tugasnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun. Perilaku tersebut membuat guru menjalankan tugasnya bahkan diluar dari jam kerjanya. Hal tersebut dipengaruhi kontrak psikologis antara guru dan sekolah. Sekolah memberikan janji berupa kenaikan jabatan dan kenaikan gaji apabila guru tersebut berprestasi dalam kerjanya. Sehingga guru tersebut berkomitmen untuk memberikan segala kemampuannya agar tercapai tujuan yang ditetapkan sekolah.

Berdasarkan uraian di atas jelaslah bahwa kontrak psikologis berpengaruh langsung positif terhadap OCB.

## **2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

Dari hasil pengujian hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,336 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,254. Ini memberikan makna komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Temuan penelitian ini relevan dengan teori yang dikemukakan oleh para ahli manajemen, sebagaimana dikemukakan oleh Chang Chi-Cheng, Tsai Meng-Chen, Tsai Meng-Shan, "... *organizational citizenship behaviors*

*can be influenced positively by organizational commitments*".<sup>58</sup> Dijelaskan bahwa OCB dapat dipengaruhi secara positif oleh komitmen organisasi.

Komitmen organisasi merupakan keinginan kuat dari karyawan atau anggota organisasi untuk tetap menjadi anggota atau bagian dari suatu organisasi dengan menunjukkan sikap kepedulian, keterlibatan yang tinggi, orientasi intensitas tinggi, dan loyalitas terhadap organisasi guna mewujudkan tujuan organisasi.

Keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi, loyal terhadap organisasi, keterlibatan dalam organisasi melahirkan perilaku OCB guru. Perilaku OCB guru yang muncul seperti perilaku tolong menolong, kesukarelaan untuk membantu rekan guru agar status guru tersebut diakui dalam organisasi sekolah. Sikap tersebut menunjukkan sikap kepedulian yang tinggi terhadap anggota organisasi atau rekan guru yang lain.

Ketika komitmen organisasi baik maka seseorang akan secara sukarela membantu orang lain dalam lingkungan organisasinya untuk kemajuan organisasi. Namun adakalanya walaupun OCB dilakukan secara sukarela, tidak menutup kemungkinan seseorang melakukan OCB dipengaruhi oleh motif-motif tertentu. Apalagi yang mempengaruhinya adalah komitmen kontinuan seseorang, sebab komitmen ini muncul ketika terdapat motif-motif

---

<sup>58</sup> Chang Chi-Cheng, Tsai Meng-Chen, Tsai Meng-Shan, *The Organizational Citizenship Behaviors and Organizational Commitments of Organizational Members Influences the Effects of Organizational Learning*, in the Connection Ebscohost Digital Library, <http://connection.ebscohost.com/c/Journal/74272192/> (diakses 15 Oktober 2013).

berupa upaya mencari keuntungan agar dapat bertahan di organisasi tersebut.

Berdasarkan uraian di atas jelaslah bahwa komitmen organisasi berpengaruh langsung positif terhadap OCB.

### **3. Pengaruh Kontrak Psikologis terhadap Komitmen Organisasi**

Dari hasil pengujian hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif kontrak psikologis terhadap komitmen organisasi dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,297 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,297. Ini memberikan makna kontrak psikologis berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi.

Temuan penelitian ini relevan dengan teori yang dikemukakan oleh para ahli manajemen, sebagaimana dikemukakan oleh McShane dan Von Glinow, "*organizational commitment is strongly influenced by the psychological contract*".<sup>59</sup> Dapat diartikan bahwa komitmen organisasi sangat dipengaruhi oleh kontrak psikologis.

Kontrak psikologis merupakan perjanjian tidak tertulis antara sekolah dan guru. Sekolah memberikan janji kenaikan gaji apabila guru tersebut OCBnya bagus, begitu pula sebaliknya guru berjanji untuk bekerja secara profesional. Dengan janji dari sekolah tersebut sehingga melahirkan komitmen organisasi

---

<sup>59</sup> Steven L. McShane and Mary Ann Von Glinow, *Organizational Behavior 4th Edition* (New York: McGraw-Hill Companies Inc, 2011), h.104

dari guru tersebut. Komitmen organisasi guru berupa keyakinan, loyalitas dan patuh terhadap janji yang diberikan guru kepada sekolah sebagai timbal balik dari perjanjian dengan sekolah.

Berdasarkan uraian di atas jelaslah bahwa kontrak psikologis berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi.

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan temuan penelitian yang dibahas dalam BAB IV, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh langsung positif antara kontrak psikologis dan *organizational citizenship behavior* (OCB). Hal ini berarti ketepatan kontrak psikologis yang dilaksanakan sekolah mengakibatkan peningkatan OCB para guru SD Kecamatan Hu'u di Kabupaten Dompus NTB.
2. Terdapat pengaruh langsung positif antara komitmen organisasi terhadap OCB. Hal ini berarti peningkatan komitmen organisasi mengakibatkan peningkatan OCB para guru SD Kecamatan Hu'u di Kabupaten Dompus NTB.
3. Terdapat pengaruh langsung positif antara kontrak psikologis terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti ketepatan kontrak psikologis yang dilaksanakan sekolah mengakibatkan peningkatan komitmen organisasi para guru SD Kecamatan Hu'u di Kabupaten Dompus NTB.

## **B. Implikasi**

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang menunjukkan terdapat pengaruh positif antara kontrak psikologis dan komitmen organisasi terhadap OCB. Hal ini memiliki beberapa implikasi yang akan diarahkan pada upaya-upaya peningkatan OCB melalui variabel antara kontrak psikologis dan komitmen organisasi.

### **1. Upaya Meningkatkan OCB Melalui Kontrak Psikologis.**

Upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan OCB melalui kontrak psikologis dapat dilakukan dengan menepati janji-janji yang telah disepakati sehingga para guru fokus dalam menyelesaikan tugasnya. Kepala sekolah sebagai pemimpin memberikan kenyamanan kepada guru, menumbuhkan ikatan antara guru dengan sekolah dan rasa memiliki sehingga guru akan bekerja secara ikhlas untuk meningkatkan prestasi sekolah dan bekerja melewati batas-batas kewajibannya agar OCBnya meningkat. Salah satunya dengan memberikan insentif tambahan kepada guru dengan cara mencari dana dari daerah Kabupaten Dompu NTB ataupun dari dana yang dikumpulkan dari masyarakat melalui komite sekolah. Dinas pendidikan dan Kepala Daerah Kabupaten Dompu NTB serta Pemerintah pusat yang memiliki otoritas pembagian dana sertifikasi guru sesuai dengan waktunya, jangan selalu terlambat karena apabila terlambat akan mengakibatkan OCB guru

rendah. Demikian pula, kepada para guru tidak hanya menuntut haknya tetapi juga melaksanakan kewajibannya sehingga pendidikan di Kecamatan Hu'u Kabupaten Dompus NTB semakin maju.

## **2. Upaya Meningkatkan OCB Melalui Komitmen Organisasi.**

Upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan OCB melalui komitmen organisasi dengan menunjukkan sikap kepedulian yang tinggi terhadap anggota sekolah atau rekan guru yang lain, keterlibatan yang tinggi, orientasi intensitas tinggi, dan loyalitas terhadap sekolah guna mewujudkan tujuan sekolah sehingga OCB-nya meningkat. Kepala Sekolah dan Dinas Pendidikan berkomitmen bersama melakukan pengawasan terpola kepada guru-guru sehingga sistem kedisiplinan berjalan lancar. Para guru berkomitmen dan bersungguh-sungguh terhadap sekolah bahwasanya sekolah merupakan tempat untuk mencari nafkah dan menciptakan generasi-generasi penerus bangsa yang berwawasan Nasional dan Internasional.

## **C. Saran**

Berdasarkan temuan penelitian ini, berikut dipaparkan beberapa saran ditawarkan yang sekiranya dapat membantu meningkatkan OCB guru SD Kecamatan Hu'u di Kabupaten Dompus NTB:

1. Para guru lebih menyadari makna dan hakikat tugas dan tanggung-jawabnya sebagai pendidik. Sehingga guru diharapkan lebih mencurahkan dedikasi dan profesionalisme kerja untuk menciptakan mutu pendidikan lebih baik. Selain melaksanakan tugas utamanya, sudah sepantasnya para guru memberikan sumbangsih tenaga dan pemikiran yang lebih besar untuk meningkatkan capaian kinerja sekolah secara keseluruhan.
2. Sekolah sebagai lembaga pendidikan agar melaksanakan janji-janjinya agar para guru lebih fokus untuk mencapai tujuan sekolah. Sekolah menerapkan manajemen yang profesional. Memberdayakan semua elemen untuk merangkul berbagai kepentingan, sehingga keterwakilan dan keterikatan para guru terhadap lembaga semakin kuat. Sekolah diharapkan mulai membuka kesempatan bagi guru lain diluar personil manajemen yang ada, untuk diberi tanggung-jawab dan kepercayaan mengelola sekolah. Sehingga terjadi proses penyegaran dan kemajuan sekolah.
3. Dinas Pendidikan sebagai manajemen pendidikan, sudah seyogyanya mulai menyusun kriteria penilaian kinerja yang berorientasi pada proses. Sehingga penilaian kinerja tidak hanya berorientasi pada portofolio yang bersifat normatif, tetapi ada upaya-upaya meningkatkan makna dan kualitas proses penyelenggaraan pelayanan pendidikan yang dilakukan

para guru. Bentuk implementasinya dengan memberdayakan para pengawas sebagai *quality insurance*, untuk lebih mengoptimalkan peranannya dalam menjaga mutu layanan pendidikan di tiap sekolah, khususnya SD Kecamatan Hu'u di Kabupaten Dompus NTB.

## DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael. *Handbook Of Human Resource Management Practice*. London:Kogan Page, 2009.
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. Lepine dan Michael J. Wesson. *Organizational Behaviour: Improving, Performance and Commitment in the Workplace*. New York : McGraww-Hill Irwin, 2011.
- Consuelo G. Sevilla. *Pengantar Metode Penelitian*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia, 1993.
- Conway,Neil, dan Rob B. Briner. *Understanding Psychological Contracts at Work*. New York: Oxford University Press, 2005.
- Connection online wiley Digital Library, <http://onlinelibrary.wiley.com/c/Journal> (diakses 15 Oktober 2013).
- Connection Ebscohost Digital. Library. <http://connection.ebscohost.com/> (diakses 15 Oktober 2013).
- Gall, Meredith D., Joyce P. Gall, dan Walter R.Borg. *Educational research Eight Edition*. USA: Pearson Education Inc., 2007.
- George, Jennifer M, dan Gareth R. Jones. *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall, 2012.
- Griffin, Ricky W, dan Gregory Moorhead. *Organizational Behavior: Managing People and Organizations, Eleventh Edition*. Canada: South-Western, 2014.
- Ivancevich., Konopaske, dan Matteson. *Organizational Behavior and Management*. New York: Mc Graw-Hill, 2008.
- Jex, Steve H, dan Thomas W. Britt. *Organizational Psychology: A Scientist-Practitioner Approach*. New Jersey: John Wiley & Sons, 2008.
- Kadir. *Statistika untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta: Rosemata Sampurna, 2010.

- Luthans, Fred. *Organizational Behavior: An evidence Based Approach*. New York: McGraw-Hill/Irwin, 2011.
- McShane, Steven L, dan Mary Ann Von Glinov. *Organizational Behaviour 4<sup>th</sup> edition*. New York: McGraw-Hill, International Edition, 2008.
- \_\_\_\_\_. *Organizational behavior: Emerging knowledge and practice for the real world*. New York: McGraw-Hill/Irwin, 2010.
- Newstrom, John W. dan Keith Davis. *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. New York: McGraw Hill/Irwin, 2002.
- Organ Dennis. W. *Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-Up Time*. Indiana: Lawrence Erlbaum Associates, 1997.
- Petersitzke, Maida. *Supervisor Psychological Contract Management*. Hamburg, Gabler Edition Wissenschaft, 2009.
- Quick, James Campbell, dan Debra L. Nelson. *Principles of Organizational Behavior Realities and Challenge*. China: South-Western Cengage Learning, 2009.
- Robbins, Stephen P, dan Mary Coulter. *Management*. New Jersey: Prentice Hall, 2012.
- Schermerhorn, John R., James G. Hunt., Richard N. Osborn, dan Mary Uhl-Bien. *Organizational Behavior 11th edition*. USA: John Wiley & Sons, Inc, 2010.
- Scholarworks Digital Library. <http://scholarworks.umass.edu/> (diakses 20 Oktober 2013).
- Slocum, John W, dan Don Helleriegel. *Principles of Organizational Behaviour. Twelfth Edition*. South Western: Cengage Learning, 2009.

Tyson, Shaun. *Essentials of Human Resource Management Fifth edition*. USA: Elsevier Ltd, 2006.

Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.

Wellin, Michael. *Managing the Psychological Contract*. USA: Gower Publishing Limited, 2007.

## RIWAYAT HIDUP



**MUTTAQIIN**, lahir di Dompu, 15 Agustus 1987. Anak pertama dari empat bersaudara dari Ayah bernama Abd. Hamid dan Ibu Sarfah H.M Hasan. Penulis menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di SD Negeri Inpres Kuta Kab. Dompu pada tahun 1998, pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SLTP Negeri 1 Hu'u Kab. Dompu tahun 2001, kemudian melanjutkan pendidikan Madrasah Aliyah (MA) Abu Hurairah Kota Mataram tahun 2005. Selanjutnya tahun 2010 menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) Bahasa dan Sastra Arab di Universitas Islam Negeri Malang (UIN), Jawa Timur. Sejak tahun 2012 melanjutkan pendidikan Strata Dua (S2) Program Studi Manajemen Pendidikan pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta. Memulai karir sebagai Dosen di STAI AL-AMIN DOMPU tahun 2010 sampai dengan 2011. Saat ini menjabat sebagai wakil Kepala Sekolah pada SD Al-Wildan Islamic School BSD City Tangerang.