

**PENGARUH KOMITMEN BERORGANISASI TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA GURU:
PERAN MODERASI PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI
DAN KEPUASAN KERJA**



**Oleh:
SITI NURLINAWATI
NIM 1802823012**

PSIKOLOGI

TESIS

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2025**

**PENGARUH KOMITMEN BERORGANISASI TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA GURU:
PERAN MODERASI PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI
DAN KEPUASAN KERJA**



**Oleh:
SITI NURLINAWATI
NIM 1802823012**

PSIKOLOGI

TESIS

**Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh Gelar
Magister (S2) Psikologi**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2025**

**LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING
DAN PENGESAHAN PANITIA SIDANG TESIS**

PENGARUH KOMITMEN BERORGANISASI TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA GURU: PERAN
MODERASI PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN KEPUASAN
KERJA

Nama Mahasiswa : Siti Nurlinawati
NIM : 1802823012
Program Studi : Magister Sains Psikologi
Tanggal Sidang Tesis : 11 Juli 2025

Pembimbing I

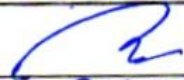


Dr. Anna Armeini Rangkuti, S.Psi. M.Si
NIP 197605242005012001

Pembimbing II



Dr. Gumgum Gumelar Fajar Rakhman, M.Si
NIP 197704242006041001

Panitia Sidang Tesis		
Nama	Tandatangan	Tanggal
Dr. Gumgum Gumelar Fajar Rakhman, M.Si (Penanggungjawab)*		17.07.2025
Mira Ariyani, Ph.D (Wakil Penanggungjawab)**		17.07.2025
Dr. Lussy Dwiutami Wahyuni, M.Pd (Ketua Sidang Tesis)***		21.07.2025
Mira Ariyani, Ph.D (Penguji I)****		17.07.2025
Dr.phil. Zarina Akbar, M.Psi (Penguji II) ****		21.07.2025

Catatan:

*Dekan Fakultas Psikologi

**Wakil Dekan I Fakultas Psikologi

***Koordinator Program Studi

****Dosen Penguji

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, mahasiswa Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta:

Nama : Siti Nurlinawati
NIM : 1802823012
Program Studi : Psikologi

Menyatakan bahwa tesis yang dibuat dengan judul **“PENGARUH KOMITMEN BERORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA GURU: PERAN MODERASI PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA”** adalah:

1. Dibuat dan diselesaikan oleh saya sendiri, berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian pada bulan April sampai dengan bulan Mei 2025.
2. Bukan merupakan duplikasi tesis/karya inovasi yang pernah dibuat orang lain atau jiplakan karya tulis orang lain dan bukan terjemahan karya tulis orang lain.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan saya bersedia menanggung segala akibat yang ditimbulkan jika pernyataan saya ini tidak benar.

Jakarta, 22 Juli 2025

Yang Membuat Pernyataan



Siti Nurlinawati

NIM. 1802823012

LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“SEMANGKA JAMBU MERAH, SEMANGAT KAMU JANGAN MUDAH
MENYERAH !!”

PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa Syukur kepada Allah SWT atas limpahan Rahmat dan karunia-Nya, tesis ini saya persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua tercinta, atas doa dan dukungan selama ini.
2. Kepada adik tercinta Amira Fathin Syahira, yang selalu menemani dan memberikan dukungan kepada penulis.
3. Para dosen pembimbing dan pengajar yang telah memberikan bimbingan, ilmu, dan keteladanan selama proses studi.
4. Rekan-rekan sejawat, yang menjadi tempat bercerita, berdiskusi, dan memberikan semangat selama masa kuliah.



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
UPT PERPUSTAKAAN

Jalan Rawamangun Muka Jakarta 13220
Telepon/Faksimili: 021-4894221
Laman: lib.unj.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Negeri Jakarta, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Siti Nurlinawati
NIM : 1802823012
Fakultas/Prodi : Psikologi
Alamat email : siti.nurlinawati@mhs.unj.ac.id

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:

☐ Skripsi ☒ Tesis ☐ Disertasi ☐ Lain-lain (.....)

yang berjudul: **PENGARUH KOMITMEN BERORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA GURU: PERAN MODERASI PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA**

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 22 Juli 2025

Siti Nurlinawati

PENGARUH KOMITMEN BERORGANISASI TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA GURU:
PERAN MODERASI PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI
DAN KEPUASAN KERJA

Siti Nurlinawati

Magister Sains Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Jakarta, Jalan
Rawamangun Muka, Jakarta Timur, Jakarta, Indonesia 13220

ABSTRAK

Penelitian ini didasarkan pada kesadaran akan peran penting guru dalam membentuk generasi masa depan, namun guru menghadapi berbagai tantangan yang dapat mempengaruhi kualitas pengajaran sehingga dapat berkontribusi pada rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada *organizational citizenship behavior* guru dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh komitmen berorganisasi terhadap *organizational citizenship behavior* guru dengan mempertimbangkan peran moderasi dari persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dengan pengumpulan data melalui kuesioner *online*, yaitu *Organizational Commitment Scale*, *Organizational Citizenship Behavior Scale*, *Survey of Perceived Organizational Support*, dan *Teacher Job Satisfaction Scale*. Partisipan penelitian ini terdiri dari 340 guru sekolah. Teknik pengambilan sampel menggunakan *convenience sampling*. Analisis data dilakukan menggunakan analisis moderasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen berorganisasi berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) ($\beta = -0.2325, p < 0.001$). Meskipun kepuasan kerja dan persepsi dukungan organisasi tidak memoderasi hubungan tersebut saat diuji secara terpisah, hasil penelitian menunjukkan bahwa keduanya secara bersamaan mampu memperkuat pengaruh komitmen berorganisasi terhadap *organizational citizenship behavior* ($p < 0.0452$). Temuan ini menegaskan bahwa efek timbal balik antara organisasi dan guru akan lebih efektif dalam mendorong *organizational citizenship behavior* apabila guru merasa didukung dan puas terhadap pekerjaannya. Implikasi praktis dari hasil penelitian ini adalah pentingnya sekolah menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan memuaskan untuk mengoptimalkan keterlibatan guru melalui *organizational citizenship behavior*.

Keywords: komitmen berorganisasi, *organizational citizenship behavior*, persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja, guru.

**ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB): THE MODERATING ROLE
OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AND JOB
SATISFACTION IN TEACHERS**

Siti Nurlinawati

Master of Psychological Science, Faculty of Psychology, Universitas Negeri Jakarta, Rawamangun
Muka Street, East Jakarta, Jakarta, Indonesia 13220

ABSTRACT

This study is grounded in the awareness of the critical role teachers play in shaping future generations. However, teachers often face various challenges that may affect the quality of instruction, thereby contributing to the overall decline in educational standards in Indonesia. Accordingly, this research focuses on teachers' organizational citizenship behavior (OCB) as a behavioral approach to improve educational quality. The study aims to examine the influence of organizational commitment on teachers' OCB while considering the moderating roles of perceived organizational support and job satisfaction. A quantitative method was employed, and data were collected via online questionnaires, including the Organizational Commitment Scale, the Organizational Citizenship Behavior Scale, the Survey of Perceived Organizational Support, and the Teachers Job Satisfaction Scale. A total of 340 elementary school teachers participated in this study, selected through convenience sampling. The data were analyzed using moderation. The findings revealed that organizational commitment had a significant negative effect on OCB ($\beta = -0.2325$, $p < 0.001$). Although job satisfaction and perceived organizational support did not independently moderate this relationship, the interaction of both moderators significantly strengthened the effect of organizational commitment on OCB ($p < 0.0452$). These results emphasize that the reciprocal relationship between schools and teachers is more effective in fostering OCB when teachers feel both supported and satisfied in their work. The practical implication of this study highlights the importance for schools to create a supportive and fulfilling work environment in order to optimize teacher engagement through OCB.

Keywords: *organizational commitment, organizational citizenship behavior, perceived organizational support, job satisfaction, teachers.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa sehingga penulis telah menyelesaikan tesis dengan tepat waktu yang berjudul “Pengaruh Komitmen Berorganisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Guru: Peran Moderasi Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja” sebagai syarat mendapat gelar Magister Psikologi pada Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Jakarta.

Penulis menyadari bahwa tersusunnya tesis ini tidak mungkin terlepas tanpa adanya dukungan, bantuan, bimbingan, nasehat, sumbang saran dan doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Gumgum Gumelar Fajar Rakhman, M. Si, sebagai Dekan Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Jakarta. Serta sebagai pembimbing II yang selalu memberikan semangat, menanyakan setiap perkembangan penulisan tesis, membantu menemukan teori, dan masukan terhadap analisis data.
2. Mira Ariyani, Ph.D., sebagai Wakil Dekan Bidang Akademik, Kemahasiswaan, dan Alumni.
3. Dr. Lussy Dwiutami Wahyuni, M.Pd., sebagai Wakil Dekan Bidang Sumber Daya dan Keuangan.
4. Herdiyan Maulana, Ph.D., sebagai Wakil Dekan Bidang Riset, Sistem Informasi, Inovasi, dan Kerjasama.
5. Dr. Anna Armeini Rangkuti, S.Psi, M.Si., sebagai Koordinator Program Studi Magister Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Jakarta. Serta sebagai dosen Pembimbing I, yang selalu memberikan masukan, motivasi, dan tempat bertanya dan tempat bercerita mengenai penulisan tesis.
6. Segenap dosen pengajar Program Studi Magister Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Jakarta, yaitu: Prof. Dr. Yufiarti, M.Si.; Ratna Dyah Suryaratri, Ph.D.; Deasyanti, Ph.D.; Dr. Iriani Indri Hapsari, M.Psi., Psikolog; Dr. Phil. Zarina Akbar, M.Psi.; dan Lupi Yudhaningrum, M.Psi.,

Psikolog, yang telah memberikan ilmu dan wawasan berharga selama masa perkuliahan.

7. Segenap dosen, staf administrasi dan karyawan Fakultas Psikologi Universitas Negeri Jakarta, yang selalu memberikan semangat dan dukungan untuk penulis selama masa perkuliahan.
8. Seluruh guru dan pihak sekolah yang bersedia menjadi partisipan dan pihak terkait yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner dan mendukung proses penelitian ini.
9. Kedua orang tua tercinta serta adik Amira atas kasih sayang, doa, semangat, dan dukungan moral maupun materi yang tiada henti, yang menjadi sumber kekuatan dan inspirasi bagi penulis
10. Sahabat dan rekan-rekan seperjuangan di Program Magister Psikologi Universitas Negeri Jakarta, yaitu Dhiya, Sophia, Kak Mutia, Kak Mike, Kak Onny, Dapit, Kak Anggun, Agil, dan Einstein yang selalu bersedia membantu, menemani, dan menjadi teman yang selalu mendukung dalam proses pengerjaan tesis.
11. Seluruh teman-teman yang mendukung, memotivasi dalam memberikan semangat yaitu Eko, Kak Pinkan, Ulan, Nisa, Acong, April, Hana, Arina, Gebby, Dafe, Sunny, Ninda, dan Kintan.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan. Semoga tesis ini memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu psikologi terkhusus psikologi industri organisasi pada organisasi pendidikan.

Jakarta, 22 Juli 2025

Penulis,



Siti Nurlinawati

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING DAN PENGESAHAN PANITIA SIDANG TESIS	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	iv
LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS.....	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	5
1.3. Pembatasan Masalah	6
1.4. Rumusan Masalah	7
1.5. Tujuan Penelitian.....	7
1.6. Manfaat Penelitian.....	7
1.6.1. Manfaat Teoritis	7
1.6.2. Manfaat Praktis.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1. <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	9

2.1.1. Definisi <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	9
2.1.2. Dimensi <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	9
2.2. Komitmen Berorganisasi	10
2.2.1. Definisi Komitmen Berorganisasi.....	10
2.2.2. Dimensi Komitmen Berorganisasi	10
2.3. Persepsi Dukungan Organisasi	11
2.3.1. Definisi Persepsi Dukungan Organisasi	11
2.4. Kepuasan kerja.....	12
2.4.1. Definisi Kepuasan Kerja	12
2.4.2. Definisi Kepuasan Kerja Guru	12
2.4.3. Dimensi Kepuasan Kerja Guru.....	13
2.5. <i>Social Exchange Theory</i>	13
2.6. Tinjauan Pustaka Dinamika Antar Variabel.....	14
2.7. Kerangka Konseptual.....	17
2.8. Hipotesis Penelitian.....	18
2.9. Hasil Penelitian yang Relevan	18
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	21
3.1. Tipe Penelitian	21
3.2. Desain Penelitian	21
3.3. Identifikasi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	21
3.3.1. Definisi Konseptual	21
3.3.2. Definisi Operasional	22
3.4. Populasi dan Sampel Penelitian.....	23
3.4.1. Populasi Penelitian.....	23
3.4.2. Sampel Penelitian.....	23
3.4.3. Teknik <i>Sampling</i>	24

3.5. Metode Pengambilan Data	25
3.5.1. Teknik Pengambilan Data	25
3.5.2. Instrumen Penelitian	25
3.6. Analisis Data	32
3.6.1. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	32
3.6.2. Analisis Statistik Deskriptif	37
3.6.3. Pengujian Asumsi	37
3.6.4. Pengujian Hipotesis	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	39
4.1. Gambaran Partisipan Penelitian	39
4.1.1. Data Demografis	39
4.1.2. Kategorisasi Skor <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	40
4.1.4. Kategorisasi Skor Komitmen Berorganisasi	41
4.1.5. Kategorisasi Skor Persepsi Dukungan Organisasi	42
4.1.6. Kategorisasi Skor Kepuasan Kerja	42
4.2. Prosedur Penelitian	43
4.2.1. Persiapan Penelitian	43
4.2.2. Pelaksanaan Penelitian	44
4.3. Hasil Analisis Data Penelitian	45
4.3.1. Hasil Uji Asumsi	45
4.3.2. Hasil Uji Hipotesis	49
4.3.3. Hasil Analisis Pendukung	52
4.3.3.1. Data Kategori Berdasarkan Variabel	52
4.4. Pembahasan	55
4.5. Keterbatasan Penelitian	62
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	64

5.1. Kesimpulan.....	64
5.2. Implikasi	64
5.2.1. Implikasi Teoritis.....	64
5.2.2. Implikasi Praktis	65
5.3. Saran dan Rekomendasi.....	66
5.3.1. Saran untuk Penelitian Selanjutnya	66
5.3.2. Saran untuk Praktik Organisasi.....	67
DAFTAR PUSTAKA	68
LAMPIRAN.....	80



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Kisi-Kisi Penelitian <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	25
Tabel 3.2 Kisi-Kisi Komitmen Berorganisasi	26
Tabel 3.3 Kisi-Kisi Survey of <i>Perceived Organizational Support</i>	28
Tabel 3.4 Kisi-Kisi the <i>Teachers Job Satisfaction</i>	29
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Model CFA <i>Organizational Citizenship Behavior Pilot Study</i>	32
Tabel 3.6 Uji Validitas Model CFA <i>Organizational Citizenship Behavior Field Study</i>	32
Tabel 3.7 Uji Validitas Model CFA Komitmen Berorganisasi <i>Pilot Study</i>	33
Tabel 3.8 Uji Validitas Model CFA Komitmen Berorganisasi <i>Field Study</i>	34
Tabel 3.9 Uji Validitas Model CFA Persepsi Dukungan Organisasi <i>Pilot Study</i>	35
Tabel 3.10 Uji Validitas Model CFA Persepsi Dukungan Organisasi <i>Field Study</i>	35
Tabel 3.11 Uji Validitas Model CFA Kepuasan Kerja <i>Pilot Study</i>	36
Tabel 3.12 Uji Validitas Model CFA Kepuasan Kerja <i>Field Study</i>	36
Tabel 3.13 Hasil Reliabilitas <i>Pilot Study</i>	37
Tabel 3.14 Hasil Reliabilitas <i>Field Study</i>	37
Tabel 4.1 Data Demografi	40
Tabel 4.2 Kategori Skor OCB	41
Tabel 4.3 Kategori Skor Komitmen Berorganisasi	42
Tabel 4.4 Kategori Skor Persepsi Dukungan Organisasi	43
Tabel 4.5 Kategori Skor Kepuasan Kerja	44
Tabel 4.6 Hasil Analisis Multikolinieritas	47
Tabel 4.7 Hasil Uji Linearitas	48
Tabel 4.8 Hasil <i>Correlation Matrix</i>	49
Tabel 4.9 Koefisien Regresi Dimensi Komitmen Berorganisasi terhadap OCB .	50
Tabel 4.10 Ringkasan Statistik Model Regresi Moderasi	51
Tabel 4.11 Uji Signifikansi Interaksi Moderasi	51
Tabel 4.12 Koefisien Regresi Model Moderasi	52
Tabel 4.13 Mean Perkategori	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teoritik	16
Gambar 4.1 Uji Normalitas	46
Gambar 4.2 Grafik Uji Moderasi	52



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	80
Lampiran 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas <i>Pilot Study</i>	89
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas <i>Field Study</i>	106
Lampiran 4. Data Primer.....	118
Lampiran 5. Analisis Data Primer.....	143
Lampiran 6. Surat Pernyataan Validasi Instrumen <i>Expert Judgement</i>	177
Lampiran 7. Permohonan Izin Adopsi dan Adaptasi Alat Ukur	214
Lampiran 8. Daftar Riwayat Hidup	216

