

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Generasi yang berkualitas tentu tidak lepas dari peran pendidik (guru) dalam membimbing kegiatan belajar mengajar di sekolah. Guru sebagai komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, oleh karena itu harus mendapat perhatian sentral, pertama dan utama. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2005), yang dimaksud dengan guru adalah orang yang pekerjaannya (mata pencahariannya, profesinya) mengajar. Pengertian guru menurut KBBI di atas, masih sangat umum dan belum bias menggambarkan sosok guru yang sebenarnya, sehingga untuk memperjelas gambaran tentang seorang guru diperlukan definisi-definisi lain. Guru memegang peran utama dalam dalam pembangunan, khususnya yang diselenggarakan secara formal disekolah. Guru mempunyai peran yang sangat strategis dalam upaya mewujudkan tujuan pembangunan nasional, khususnya di bidang pendidikan. Suparlan dalam bukunya yang berjudul “Menjadi Guru Efektif”, mengungkapkan hal yang berbeda tentang pengertian guru. Menurut Suparlan (2008), guru dapat diartikan sebagai orang yang tugasnya terkait dengan upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dalam semua aspeknya, baik spiritual dan emosional, intelektual, fisik, maupun aspek lainnya.

Pada umumnya guru dapat diartikan sebagai profesi yang berkaitan dengan pendidikan anak di sekolah maupun lembaga pendidikan tertentu, dimana seorang guru harus menguasai bahan ajar yang terdapat dalam kurikulum yang diajarkan. Dalam pengertian yang sederhana, guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik. Kemudian guru dalam pandangan masyarakat adalah orang yang melaksanakan pendidikan di tempat-tempat tertentu, tidak harus di lembaga pendidikan formal, tetapi bisa juga di masjid, di surau atau mushola, di rumah dan sebagainya. Menurut Suparlan (2010) Guru adalah seseorang yang memiliki tugas sebagai fasilitator sehingga siswa dapat belajar dan mengembangkan potensi dasar maupun kemampuannya secara optimal melalui

lembaga pendidikan sekolah, baik yang didirikan oleh pemerintah maupun oleh masyarakat atau swasta. Menurut Imran (2010), guru adalah jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus dalam tugas utamanya seperti mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan menengah. Dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang sistem Pendidikan Nasional, guru dipandang hanya menjadi bagian yang kecil dari istilah “pendidik”. Dinyatakan dalam Pasal 39 ayat 2 pengertian tentang pendidik bahwa “pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.”

Menurut UU No. 14 Tahun 2005 Bab 2 pasal 2 menyatakan bahwa Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru memiliki kewajiban untuk: 1. merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran, 2. meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, 3. bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran, 4. menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika, dan 5. memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Menurut Suparlan (2010) menyatakan bahwa secara legal formal, guru adalah seseorang yang memperoleh surat keputusan (SK), baik dari pemerintah maupun pihak swasta untuk mengajar. Dari aspek ini, seseorang disebut sebagai guru ketika ia telah memperoleh surat pengangkatan dari pemerintah dengan tugas mengajar dalam mata pelajaran tertentu, di sekolah tertentu, dengan gaji tertentu

pula. Dari aspek legal formal ini, seseorang disebut sebagai guru jika ia memiliki surat keputusan dari pejabat yang berwenang untuk mengangkatnya. Dalam surat keputusan tersebut akan disebutkan nama, tempat dan tanggal lahirnya, diangkat menjadi guru apa, pangkat dan golongannya, berapa gaji dari pemerintah. Selain itu, sekolah swasta maupun negeri terdapat beberapa label guru, seperti guru bantu, guru diperbantukan (DPK), guru honorer yayasan, bahkan ada yang disebut sebagai guru tetap (GT) dan guru tidak tetap (GTT) yayasan.

Menurut Prihanto (2013) orang tua adalah ayah dan ibu yang menjadi pendidik pertama dan utama bagi anak-anaknya. Pada jaman sekarang orang tua lebih percaya dengan Sekolah Dasar berbasis islam selain peminatnya banyak juga memiliki alasan lain diantaranya: (1) pelajaran agama yang lebih intensif, (2) pelatihan tingkah laku dan budi pekerti menurut tuntunan agama, (3) kegiatan tambahan yang positif, (4) kegiatan ekstrakurikuler yang wajib, (5) fasilitas dan sarana prasarana yang lengkap maka dari itu orang tua sekarang lebih cenderung memilih Sekolah Dasar berbasis agama. Menurut Khasanah (2012) pengambilan keputusan merupakan aktivitas yang di sadari dilakukan manusia setiap hari, beberapa kali dalam sehari kita mengambil keputusan dan banyak orang yang tidak menyadari. Proses dalam menentukan pilihan yang dianggap paling baik dinamakan pengambilan keputusan. Hakikat memilih sekolah (*school choice*) adalah metode atau cara yang digunakan untuk memberikan gambaran kepada keluarga dalam memilih sekolah bagi putra-putrinya dengan berbagai pilihan. Menurut Khasanah (2012) orang tua dalam mengambil keputusan memilih sekolah dapat menggunakan pertimbangan antara lain: (a) fasilitas sekolah, (b) budaya sekolah, dan (c) lokasi sekolah. Perkembangan Madrasah Ibtidaiyah X dari tahun 2008 hingga saat ini berkembang cukup pesat yaitu sebanyak 84,48 % dari tahun 2012 – 2018. Menurut Spindler (dalam Joyomartono, 1992) dalam pengambilan sebuah keputusan orang cenderung menjatuhkan pilihan pada alternatif yang dinilai akan memberikan manfaat yang terbesar dengan biaya yang serendah-rendahnya. Madrasah Ibtidaiyah X memiliki kualitas pembelajaran yang cukup baik dan biaya pendidikan yang terjangkau bagi kalangan menengah kebawah. Hal ini menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kenaikan jumlah

siswa Madrasah Ibtidaiyah X. Dalam pelaksanaan kewajiban guru sebagai tenaga keprofesionalan terdapat beban kerja yang juga di atur dalam undang-undang. Menurut UU No.14 Tahun 2005 pasal 35 disebutkan bahwa beban kerja guru mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan. Beban kerja guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah sekurang-kurangnya 24 (dua puluh empat) jam tatap muka dan sebanyak-banyaknya 40 (empat puluh) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu.

Dengan adanya kenaikan siswa yang cukup pesat mengakibatkan beban kerja guru Madrasah Ibtidaiyah X melebihi standar yang ada yaitu 40 (empat puluh) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu. Hal tersebut berlaku bagi semua guru pada Madrasah Ibtidaiyah X tersebut baik guru yang berstatus guru tetap yayasan maupun guru tidak tetap yayasan. Kebijakan tersebut sudah menjadi kewajiban bagi para guru Madrasah Ibtidaiyah X untuk menjalankan tugasnya dalam hal membagikan ilmu dan memberikan pelayanan yang terbaik bagi para siswanya diberbagai kegiatan yang telah diprogram oleh yayasan guna mencapai tujuan yayasan. Pada dasarnya para guru menjadikan kegiatan dalam madrasah tersebut sebagai salah satu bentuk kegiatan ibadah (berbagi ilmu) kepada sesama, sehingga hal ini bukan dianggap sebagai suatu beban kerja.

Disisi lain mengingat tugas dan beban kerja madrasah tersebut menjadi seorang guru. Guru termasuk jenis pekerjaan yang tidak mudah, maka sudah selayaknya seorang guru memperoleh penghargaan dan gaji/upah yang sesuai guna kesejahteraan kehidupannya. Dalam kaitan tersebut, terdapat hubungan antara tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas tenaga profesional seorang guru dengan besarnya gaji/ upah yang diterima guru. Pada kenyatannya besaran gaji yang diterima guru pada Madrasah Ibtidaiyah X sangatlah minim. Bagi guru dengan status guru tetap yayasan mendapatkan gaji sebesar UMR Kota Mojokerto yaitu Rp.1.886.387,56 (Peraturan Gubernur Jawa Timur No.75 Tahun 2017 tentang penetapan UMK Tahun 2018). Sedangkan jumlah besaran gaji guru tidak tetap yayasan $\leq$ Rp.250.000,00. Dengan demikian gaji guru Madrasah Ibtidaiyah

X tidak sebanding dengan tugas administratif dan tugas utama yang diberikan oleh yayasan sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen. Sehingga hal ini mempengaruhi kinerja seorang guru (dilihat dari keterampilan mengajar) dalam sebuah instansi pendidikan.

Dalam setiap organisasi, reaksi masing-masing individu berbeda terhadap beban kerja yang diperolehnya. Beberapa guru dapat mengatasi jauh lebih baik sementara yang lain dapat menderita, merusak konsentrasi dalam bekerja bahkan mengundurkan diri dari organisasi. Sebuah penelitian mengenai hal ini menjelaskan bahwa individu tertentu, dalam pekerjaan yang berbeda, semakin berada di bawah tingkat beban kerja yang tidak dapat diterima cenderung akan menjadi stres (Schultz, 2002). Beban kerja yang tinggi akan menyebabkan kurangnya kinerja, dengan beban kerja yang tinggi seorang guru akan merasa tertekan dan tidak akan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya dan hal ini jelas dapat mengakibatkan penurunan kinerja dari guru tersebut.

Minimnya perhatian pemerintah terhadap kesejahteraan guru (khususnya terhadap guru tidak tetap yayasan) mengakibatkan beberapa guru memutuskan untuk mengundurkan diri dari Madrasah Ibtidaiyah X. Tercatat bahwa sejak tahun 2012 sampai dengan tahun 2017 sebanyak 21 guru baik yang berstatus guru tetap yayasan maupun guru tidak tetap yayasan mengundurkan diri. Salah satu penyebabnya yaitu adanya penawaran kerja dari madrasah lain yang menawarkan gaji dan tunjangan yang lebih. Namun demikian, masih banyak juga guru yang tetap menjalankan tugas mengajar pada Madrasah Ibtidaiyah X walaupun dengan segala konsekuensi yang ada. Hal tersebut dapat terjadi dikarenakan persepsi yang berbeda-beda dari definisi bekerja bagi setiap individu. Menurut Salmiyah (2008), kerja adalah suatu bentuk usaha yang dilakukan oleh manusia, baik dalam hal materi atau non materi, intelektual atau fisik, maupun hal yang berkaitan dengan masalah keduniaan atau keakhiratan. Atau kerja adalah usaha untuk memenuhi tuntutan hidup manusia berupa makanan, pakaian, dan tempat tinggal yang merupakan kewajiban bagi setiap orang yang harus dilakukannya, untuk menentukan tingkat derajatnya, baik di mata manusia atau di mata Sang Pencipta.

Secara hakiki, kerja adalah ibadah (kewajiban agama) dan jihad (jalan Tuhan) yang harus ditempuh oleh manusia, atau bukti pengabdian dan rasa syukur manusia terhadap Tuhan untuk mengolah dan memenuhi panggilan Ilahi agar mampu menjadi manusia yang terbaik.

Menurut Organ (2006) motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi instrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Koontz (1984) mendefinisikan motivasi sebagai suatu reaksi yang diawali dengan adanya kebutuhan yang menimbulkan keinginan atau upaya mencapai tujuan, selanjutnya menimbulkan ketegangan, kemudian menyebabkan timbulnya tindakan yang mengarah pada tujuan dan akhirnya dapat memuaskan.

Dalam konteks perilaku keorganisasian, persoalan yang umumnya juga dihadapi institusi pendidikan dan guru berkaitan dengan salah satu dari tiga perilaku penting dari seorang pegawai dalam sebuah organisasi, yaitu perilaku *extra-role* atau perilaku baik warga organisasi yang populer sebagai *organizational citizenship behavior* (OCB). OCB adalah perilaku positif anggota organisasi yang terekspresikan dalam bentuk kesadaran secara sadar dan sukarela untuk bekerja, memberikan kontribusi pada organisasi lebih dari apa yang dituntut secara formal oleh organisasi. OCB merupakan bentuk perilaku pilihan dan inisiatif individual yang jika tidak ditampilkan pun tidak diberikan hukuman (Yuniar, dkk., 2011). Menurut Johns (dalam Kurniawati, 2009) ada empat karakteristik OCB, yaitu (1) pekerjaan yang bersifat sukarela dan tidak termasuk dalam deskripsi pekerjaan; (2) bersifat spontan atau tidak ada yang memerintah; (3) perilaku yang tidak mudah dilihat dan dihargai melalui evaluasi kerja; dan (4) perilaku yang berkontribusi untuk keefektifan organisasi. Organ mendefinisikan OCB sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. Bersifat bebas dan sukarela, karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh

persyaratan peran atau deskripsi jabatan, yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi; melainkan sebagai pilihan personal (Hendry, 2010).

Bentuk dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu seperti perilaku menolong rekan kerja yang sedang repot dalam pekerjaannya atau urusan lainnya, menggantikan rekan kerja yang tidak masuk atau sedang istirahat, membantu rekan yang pekerjaannya sedang berlebihan, tepat waktu setiap hari tidak mempedulikan musim atau lalu lintas, membantu proses orientasi karyawan baru meskipun tidak diminta, tidak menghabiskan waktu untuk pembicaraan diluar pekerjaan kemauan untuk bertoleransi tanpa mengeluh, menahan diri dari aktivitas aktivitas mengeluh dan mengumpat, memberikan perhatian terhadap pertemuan yang dianggap penting menurut Aldag & Resckhe (dalam Sofyandi, 2007). Menurut Podsakoff, MacKenzie, Paine, dan Bachrach (dalam Widodo dan Ramadhanu, 2015) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memberi kontribusi untuk organisasi berupa meningkatkan produktifitas rekan kerjanya, meningkatkan produktifitas manajer, penghematan sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan, meningkatkan stabilitas organisasi, meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Gibson (dalam Suzana, 2017) berpendapat jika OCB sangat penting dalam proses berlangsungnya kehidupan pada sebuah organisasi. Perilaku organisasi juga mampu memaksimalkan efisiensi dan produktifitas individu maupun organisasi yang pada akhirnya memberi kontribusi pada fungsi efektif dari suatu organisasi. Setiap individu memiliki tanggung jawab dan tugas untuk mencapai sasaran pelaksanaan fungsi tertentu dalam organisasi. Organ (dalam Titisari, 2014) menjelaskan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dibagi menjadi dua yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal diantaranya adalah gaya kepemimpinan, kepercayaan terhadap kepemimpinan dan budaya organisasi. Faktor internal meliputi kepuasan kerja, motivasi, kepribadian, moral karyawan dan komitmen organisasi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa salah satu faktor internal yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah komitmen

organisasi. Pada dasarnya setiap individu dalam organisasi diharapkan memiliki komitmen agar fungsi tersebut berjalan dengan sebagaimana yang diharapkan agar sasaran yang direncanakan dapat dicapai. Komitmen organisasi secara umum dapat diartikan sebagai fokus karir dari suatu komitmen pekerjaan yang menekankan pada pentingnya organisasi dalam suatu totalitas kerja (Bogler, 2004) sebagai salah satu faktor penting yang menjelaskan tentang perilaku kerja. Menurut Priansa (2017) Komitmen merupakan sikap pegawai untuk tetap berada dalam perusahaan dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai, dan tujuan dalam perusahaan. Faktor komitmen ini dipandang penting karena pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan cenderung memiliki sikap yang profesional dan menjunjung tinggi nilai-nilai yang telah disepakati. Menurut Sopiah (2008) dampak komitmen organisasi dapat ditinjau dari dua sudut berikut:

1. Ditinjau dari sudut perusahaan, pegawai yang berkomitmen rendah akan berdampak pada turnover, tingginya absensi, meningkatnya kelambanan kerja, dan kurangnya intensitas untuk bertahan sebagai pegawai, rendahnya kualitas kerja, dan kurangnya loyalitas pada perusahaan.
2. Ditinjau dari sudut pegawai, komitmen pegawai yang tinggi akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Para ahli umumnya memberikan pandangan beragam mengenai pengertian komitmen organisasi. Menurut Colquitt,dkk (2009) menyatakan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi seorang pegawai tetap bertahan menjadi anggota perusahaan atau meninggalkan perusahaan untuk mengejar pekerjaan lain. Pegawai yang berkomitmen terhadap perusahaan memandang nilai dan kepentingan perusahaan terintegrasi dengan tujuan pribadinya. Ia melaksanakan pekerjaannya seperti pekerjaan yang menjadi kepentingan pribadi dan memiliki keinginan untuk selalu loyal demi kemajuan perusahaan. Menurut Priansa (2017) mendukung secara aktif, yaitu bertindak mendukung serta memenuhi kebutuhan perusahaan/instansi dan menyesuaikan diri dan kepentingannya dengan misi perusahaan/instansi merupakan salah satu bentuk perilaku komitmen organisasi yang dimunculkan oleh pegawai.

Komitmen organisasi pegawai tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen organisasi pegawai juga dipengaruhi oleh sejumlah faktor (McShane dan Glinov, 2000), salah satu faktornya yaitu adanya keterlibatan pegawai dalam organisasi. Pegawai merasa menjadi bagian dari organisasi ketika mereka berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan masa depan organisasi sebagai refleksi dari keputusan mereka. Keterlibatan pegawai juga membangun loyalitas karena dengan melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan berarti perusahaan mempercayai pegawainya. Berdasarkan penelitian Ghirschman (1970) dan Farrell (1983) yang meneliti hubungan antara komitmen afektif dan respons ketidakpuasan, yang terdiri atas *voice*, *loyalty*, dan *neglect* ditemukan bahwa komitmen afektif memiliki hubungan positif dengan keinginan untuk menyarankan suatu hal sebagaimana adanya mereka (*loyalty*) dan berhubungan negatif dengan *tendency* untuk bertingkah laku pasif ataupun mengabaikan situasi yang tidak memuaskan (*neglect*).

Meyer dan Allen (1997) membagi komitmen menjadi 3 kelompok yaitu komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Khaleh dan Naji (2016) didukung dengan Benjamin (2012) bahwa *affective comitment* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Sedangkan penelitian yang mendukung bahwa *normative* dan *continuance commitment* memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah hasil penelitian oleh Tree dan Suryoko (2016) yang didukung Khaleh dan Naji (2016).

Berdasarkan study pendahuluan yang dilakukan oleh Ozdem (2012) mengungkapkan bahwa komitmen profesional dan organisasi bersama-sama menjelaskan sekitar 26% dari total variansi persepsi perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) para guru. Sedangkan masing-masing komitemen profesi dan organisasi sebesar 33% dan 9% dalam menjelaskan komitmen dalam *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Disimpulkan bahwa komitmen profesi memiliki pengaruh lebih tinggi pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini didukung oleh penemuan penelitian yang dilakukan oleh Guerreiro

Figueira (2015), Ahmad, dkk. (2014), dan Ozdem, (2012) bahwa komitmen profesi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Dalam ruang lingkup pendidikan, OCB berarti suatu perilaku kerja yang dimiliki oleh guru yang dilakukan secara sukarela di luar tugas pokok yang telah ditetapkan, seperti berpartisipasi aktif dalam kegiatan sekolah selain mengajar, memberi saran untuk kemajuan sekolah dan mengikuti pelatihan. Membangun individu untuk berperilaku OCB pada lingkungan kerja, tidak lepas dari bagaimana komitmen yang ada dalam diri individu tersebut. Komitmen pada individu yang menjadi dorongan untuk dapat terciptanya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam profesinya. Komitmen organisasi memberikan kontribusi besar dalam pembentukan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di tempat kerja Bogler (2004).

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Hubungan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Guru Madrasah Ibtidaiyah X”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada guru Madrasah Ibtidaiyah X ?.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada guru Madrasah Ibtidaiyah X.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan melengkapi penelitian sebelumnya serta menjadi bahan pengembangan ilmu psikologi terutama dalam bidang psikologi industri dan organisasi, dan psikologi pendidikan mengenai Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* di lingkungan pendidikan.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Guru

Membantu memberikan bahan refleksi dan evaluasi kepada guru mengenai pentingnya komitmen terhadap *organizational citizenship behavior*nya dalam lingkungan madrasah. Selain itu juga menjadi tambahan wawasan dan intropeksi sudah sampai sejauh mana peran guru dalam pelaksanaan proses bagi siswanya di lingkungan madrasah maupun di luar madrasah.

b. Bagi Madrasah

Memberikan masukan bagi madrasah mengenai pentingnya komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* guru sehingga dapat dijadikan sebagai bahan untuk pengembangan kinerja guru demi peningkatan produktivitas dan efektivitas madrasah.

c. Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi bagi peneliti selanjutnya untuk penelitian terkait, sehingga bisa mengungkap masalah yang lebih mendetail mengenai permasalahan lain yang menjadi faktor munculnya *organizational citizenship behavior* di lingkungan madrasah.