BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan keberhasilan suatu organisasi. Suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi dapat menjadi salah satu kunci keunggulan yang sulit ditiru oleh organisasi lain dan menjadi keunggulan kompetitif organisasi. Keunikan sumber daya manusia harus diintegrasikan dalam praktik manajerial untuk menjadi sumber utama keunggulan kompetitif. Organisasi dikatakan berhasil apabila dapat menarik perhatian atas kelebihan yang dimilikinya dibandingkan dengan organisasi lain.

Mengelola sumber daya manusia sangat penting bagi suatu organisasi karena menyangkut keseluruhan urusan organisasi dan tujuan yang telah ditetapkan. Seluruh komponen atau unsur yang ada di organisasi, perlu difokuskan pada perencanaan yang menyangkut penyusunan pengurus organisasi, penetapan program pelatihan, dan lain sebagainya. Sumber daya manusia merupakan aset berharga yang dimiliki organisasi karena berperan sebagai pelaku penunjang tercapainya tujuan organisasi, sehingga dengan pengelolaan SDM yang tepat dapat memberikan kontribusi positif terhadap kemajuan organisasi.

Pengelolaan sumber daya manusia terdapat ilmu yang mengatur hubungan dengan peranan yang dimiliki oleh individu didalam organisasi secara efisien dan efektif yaitu manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia

dapat memaksimalkan pengelolaan sumber daya manusia sehingga tercapai tujuan bersama, selain itu manajemen sumber daya manusia dapat mengetahui atau menggali potensi manusia baik secara individu maupun di dalam organisasi pada anggota organisasi pencak silat PSHT Ranting Bantul dengan memberikan hasil maksimal, memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi serta kinerja yang baik pula.

Pencak silat Persaudaraan Setia Hati Terate (PSHT) merupakan organisasi pencak silat tertua di dunia yang berpusat di Madiun, Jawa Timur serta menjadi salah satu organisasi yang melopori kemerdekaan. PSHT merupakan salah satu organisasi pencak silat yang turut andil dalam mendirikan IPSI (Ikatan Pencak Silat Indonesia), IPSI merupakan organisasi wadah seluruh perguruan pencak silat yang ada di Indonesia, jadi PSHT bukan organisasi pencak silat yang baru lagi di kancah pencak silat.

Sejarah awal perkembangan organisasi Persaudaraan Setia Hati Terate, berawal dari dua tokoh penting yaitu Ki Ngabei Soerodiwirjo atau yang lebih dikenal dengan Eyang Suro yang mendirikan perkumpulan yang diberi nama Persaudaraan Setia Hati yang mula-mula diberi nama “Sedulur Tunggal Kecer” pada tahun 1903 kedua adalah Ki Hajar Harjo Utomo, salah seorang murid Ki Ngabei Soerodiwirjo yang telah mendapatkan izin untuk mendirikan organisasi Persaudaraan Setia Hati Terate di Madiun pada tahun 1922.

PSHT menjadi organisasi pencak silat yang memiliki anggota terbanyak di dunia dan masih mempertahankan eksistensinya. Hal ini dikarenakan adanya

keunikan dari organisasi ini hingga mampu menarik banyak peminat yang berasal dari berbagai kalangan serta berbagai usia, walaupun saat ini banyak perguruan pencak silat yang ada di seluruh nusantara belum ada yang mampu mengalahkan eksistensi organisasi ini sebab Persaudaraan Setia Hati Terate selalu berbenah diri guna menjadi organisasi yang selalu berkembang dan eksis. Saat ini PSHT telah memiliki cabang mencapai 255 dengan keanggotaan berupa pelatih yang mencapai 8,5 juta orang yang tersebar di seluruh dunia. Sesuai dengan AD/ART yang dimiliki PSHT anggota merupakan pelatih dan siswa, perbedaan dari keduanya adalah siswa belum tercatat di pusat PSHT sebagai anggota sebaliknya pelatih sudah tercatat sebagai bagian dari PSHT dan memiliki hak dan kewajiban yang melebihi siswa.

Jumlah keanggotaan organisasi yang mencapai jutaan orang serta tingginya minat untuk menjadi anggota dari organisasi PSHT, menjadikan sebuah keharusan bagi PSHT untuk selalu mengikuti dan menyelaraskan dengan perkembangan yang ada. Banyak tantangan yang harus dihadapi untuk mempertahankan agar eksistensi pencak silat Persaudaraan Setia Hati Terate tetap terjaga. Hal ini merupakan tugas besar bagi para anggota organisasi untuk mengelola organisasi sebesar ini, sehingga kinerja dari para anggota pencak silat Persaudaraan Setia Hati Terate harus selalu ditingkatnya untuk membuat organisasi ini selalu berkembang sepanjang masa.

Persaudaraan Setia Hati Terate (PSHT) Ranting Bantul, merupakan salah satu ranting organisasi pencak silat Persaudaraan Setia Hati Terate yang memiliki sekretariat terletak di Mangir, Sendangsari, Pajangan, Bantul, Deaerah Istimewa Yogyakarta sebagai salah satu ranting di Cabang Yogyakarta, PSHT Ranting Bantul

mengemban tugas besar untuk ikut andil dalam mengembangkan organisasi ini dan menjaga eksistensinya sepanjang masa.

Dalam rangka mempertahankan eksistensinya diperlukannya manajemen sumber daya manusia di PSHT Ranting Bantul yang baik, untuk mengelola seluruh sumber daya manusia yang dimilikinya sehingga kualitas sumber daya manusia akan baik pula. Sumber daya manusia yang dimiliki PSHT Ranting Bantul berupa anggota yang terdiri dari pelatih dan siswa. Siswa memiliki empat tingkatan sabuk, sabuk pertama adalah polos (hitam), kedua adalah jambon (merah muda), ketiga adalah hijau, dan terakhir adalah siswa dengan sabuk putih.

Siswa putih merupakan siswa tertua di PSHT sehingga perlunya perhatian lebih pada siswa ini, karena siswa dengan tingkat sabuk ini akan menyelesaikan tahap latian dan segera menjadi bagian dari organisasi berupa pelatih yang memiliki hak dan kewajiban melebihi siswa didalam organisasi serta memiliki ruang gerak yang lebih luas. Sehingga pentingnya membentuk siswa putih untuk menjadi anggota yang lebih baik pula kedepannya. Tanpa manajemen sumber daya manusia yang baik, PSHT Ranting Bantul tidak akan mampu mempertahankan eksistensinya serta terus berkembang, dengan begitu diharapkan tidak akan ada pengelolaan SDM yang tidak maksimal lagi di PSHT Ranting Bantul.

Pada kenyataannya siswa putih di PSHT Ranting Bantul menunjukan perilaku yang memiliki komitmen afektif dengan siswa senang menghabiskan waktunya di organisasi PSHT, merasa memiliki ikatan mendalam dengan organisasi PSHT serta merasa bahwa masalah yang dihadapai organisasi adalah

masalah bagi siswa itu juga. Selain itu perilaku siswa putih menggambarkan komitmen berkelanjutan dibuktikan dengan siswa merasa bertahan di organisasi PSHT adalah kebutuhan yang diinginkan, kemudian memilih untuk tetap tinggal di organisasi ini dan siswa merasa kehidupannya akan kacau apabila memutuskan untuk keluar dari organisasi ini. Disisi lain siswa merasa organisasi layak mendapat kesetiaan darinya karena merasa berhutang banyak pada organisasi serta anggota merasa memiliki kewajiban moral untuk tetap tinggal di organisasi, perilaku ini menunjukkan bahwa anggota PSHT Ranting Bantul memiliki komitmen normatif. Selain itu siswa putih memiliki OCB dibuktikan dengan selalu siap membantu siswa lain di sekitarnya dan selalu bersungguh-sungguh didalam latian. Namun dilihat dari segi kinerja siswa putih masih banyak ditemukan siswa putih yang belum dapat memenuhi target dan menyelesaikan tugas dengan akurat didalam latihan.

Berdasarkan pemaparan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa, komitmen afektif, komitmen berkelanjutan serta komitmen normatif di PSHT Ranting Bantul sangat tinggi. Tingginya dimensi komitmen organisasional di PSHT Ranting Bantul tersebut menjadikan organisasi ini harus terus mampu mengelola siswa agar tetap tinggal di organisasi dan tidak akan keluar dari organisasi. Sehingga muncul keharusan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia siswa putih PSHT Ranting Bantul sebab jika dimensi komitmen organisasional, OCB dan kinerja siswa putih terjaga maka citra baik PSHT Ranting Bantul pun akan terjaga dan bahkan bisa meningkat.

Komitmen organisasi merupakan sikap karyawan yang menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal di organisasi. Kemudian pentingnya komitmen organisasi dari anggota berdampak pada semakin mudahnya organisasi dalam mencapai tujuan organisasi dengan anggota yang menjadi lebih bertanggung jawab dalam pekerjaannya dan dapat bekerja secara maksimal, sedangkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi dalam bekerja kurang maksimal dan kurangnya tanggung jawab.

Dimensi komitmen terdiri dari tiga dimensi, pertama komitmen afektif merupakan keterikatan emosional yang muncul ketika anggota merasa memiliki ikatan yang mendalam dengan organisasi dengan merasa senang berkarir di organisasi dan organisasi memiliki makna yang mendalam.

Dimensi yang kedua adalah komitmen berkelanjutan muncul ketika ada pertimbangan untung dan rugi dalam bertahan di organisasi. Keuntungan berupa tidak akan ada organisasi yang memberikan keuntungan sebesar organisasi saat ini, kemudian kerugian timbul ketika anggota akan keluar dari organisasi yang diakibatkan banyaknya resiko yang akan ditanggung. Disisi lain sudah banyak hal yang dikorbankan demi kemajuan organisasi, sehingga anggota akan tetap tinggal di organisasi.

Komitmen normatif merupakan dimensi komitmen organisasi yang ketiga, komitmen ini muncul ketika anggota merasa bahwa anggota memiliki kewajiban moral untuk tetap di organisasi dan meninggalkan organisasi sebagai sikap tidak etis, karena kesetian pada organisasi adalah penting baginya.

Komitmen afektif dapat mempengaruhi OCB anggota digambarkan dengan perilaku dari siswa putih berupa senang menghabiskan waktu di organisasi kemudian dengan perilaku ini mendorong siswa putih untuk berlatih melebihi tanggung jawabnya demi kemajuan organisasi.

Perilaku anggota yang mencerminkan komitmen berkelanjutan adalah siswa putih bertahan di organisasi karena mempertimbangkan banyaknya pengorbanan ketika keluar, disamping itu siswa putih butuh dengan organisasi. Karena siswa putih butuh dengan organisasi maka akan memberikan perilaku yang rela berlatih melebihi tanggung jawabnya ditunjukan dengan sikap bertanggung jawab dalam kehidupan organisasi dengan mengikuti perubahan yang ada di organisasi yang menyebabkan OCB siswa putih menjadi tinggi.

Komitmen normatif ditunjukan dengan perilaku dari siswa putih berupa memberikan loyalitas hanya pada satu organisasi dan kewajiban moral yang berupa kesetian pada organisasi. Dengan adanya kewajiban moral yang disadari oleh siswa putih maka akan mendorongnya untuk berlatih melebihi apa yang sudah ditargetkan, sehingga akan meningkatkan OCB dari siswa putih menjadi tinggi.

Penelitian ini didukung dari beberapa jurnal penelitian yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Penelitian Terdahulu

No	Judul	Penulis dan Tahun	Hasil
1.	Analisis Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi pada Karyawan Bank Indonesia Kantor Perwakilan Purwokerto)	(Rini & Rahardjo, 2014)	Komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif **berpengaruh secara positif dan signifikan** terhadap OCB
2.	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational *Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Karyawan PDAM Bandarmasih Kota Banjarmasin	(Zulbadi, Anisah, & Dahniar, 2014)	Komitmen organisasi **berpengaruh positif dan signifika**n terhadap OCB karyawan secara parsial.
3.	Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT PLN (Persero) Area Palopo	(Ukkas & Latif, 2017)	Komitmen organisasi **berpengaruh parsial secara positif dan signifikan** terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Adapun perbedaan hasil penelitian dari (Allameh, Amiri, & Asadi, 2011) *A Survey of Relationship between Organizational Commitments and Organizational Citizenship Behavior Case study: Regional Water Organization of Mazandaran Province*, penelitian ini menyatakan dimensi komitmen organisasi **tidak berpengaruh** terhadap *Organizational Citizenship Behavior.*

Pada penelitian dimensi komitmen organisasi terhadap OCB masih terdapat kesimpangsiuran hasil penelitian, sehingga perlu dilakukan penelitian pada kedua hubungan variabel ini.

Organizational Citizenship Behavior merupakan perilaku anggota yang rela bekerja ekstra diluar deskripsi pekerjaannya. Pekerjaan ekstra ini dapat berupa membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam pekerjaannya hingga mencegah masalah yang akan timbul. *Organizational Citizenship Behavior* dapat mempengaruhi meningkatnya keefektifan dalam organisasi demi terwujudnya tujuan organisasi karena anggota bekerja melebihi deskripsi kerjanya.

Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* anggota digambarkan dengan tindakan anggota yang rela bekerja demi kemajuan organisasi melebihi deskripsi

pekerjaannya, kemudian anggota dalam pencapaian kerjanya dapat menyelesaikan pekerjaanya dengan melakukan berbagai inisiatif sehingga kinerjanya baik.

Pada penelitian ini didukung dari beberapa jurnal penelitian yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Penelitian Terdahulu

No	Judul	Penulis dan Tahun	Hasil
1.	The Impact of Organizational Citizenship Behavior on Job Performance at Greater Amman Municipality	(Al-Mahasneh, 2015)	Hubungan OCB dan kinerja **positif dan signifikan**.
2.	Beban Kerja, *Organizational Citizenship Behavior*, dan Keterlibatan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado	(Kimbal, Sendow, & Adare, 2015)	*Organizational Citizenship Behavior* **berpengaruh signifikan** terhadap kinerja
3.	Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) *t*erhadap Kinerja Karyawan (Studi di : PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Cirebon)	(Suzana, 2017)	*Organizational citizenship behavior* **berpengaruh positif signifikan** terhadap konerja.

Adapun perbedaan hasil penelitian dari (Hanzaee & Mirvaisi, 2013) *A Survey on Impact of Emotional Intelligence, Organizational Citizenship Behaviors and Job Satisfaction on Employees' Performance in Iranian Hotel Industry* menunjukkan OCB **tidak memiliki pengaruh** terhadap kinerja.

Pada penelitian *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja masih terdapat kesimpangsiuran hasil penelitian, sehingga perlu dilakukan penelitian pada kedua hubungan variabel ini.

Kinerja merupakan tingkat pencapaian pemenuhan pekerjaan demi terwujudnya tujuan organisasi. Mencapai tujuan organisasi dengan cara menyelesaikan pekerjaan berupa banyaknya usaha dan insiatif dalam pemenuhan tugasnya. Kebutuhan organisasi akan kebutuhan tenaga kerja yang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dapat mencapai tujuan organisasi demi keberlangsungan organisasi.

Komitmen afektif anggota muncul karena anggota senang menghabiskan waktu di organisasi karena merasa terikat secara emosional dengan organisasi, dengan ikatan ini dapat mempengaruhi pencapaian target penyelesaian tugas yang dilakukan dengan akurat demi kinerja yang baik.

Komitmen berkelanjutan digambarkan dengan perilaku anggota yang bertahan di organisasi karena membutuhkan organisasi serta apabila meninggalkan organisasi tidak memiliki alternatif lain. Dengan tidak adanya alternatif lain maka anggota akan bekerja dengan semaksimal mungkin dalam pencapaian target yang sudah ditetapkan, sehingga kinerja dari anggota akan baik.

Komitmen normatif ditunjukan dengan anggota yang merasa bahwa kesetiaan penting didalam organisasi ditunjukan dengan kesadaran akan kewajiban moral untuk bertahan di dalam organisasi. Dengan alasan kewajiban moral maka anggota akan berusaha dalam pencapaian tugas yang berupa kuantitas dan kualitas, sehingga komitmen normatif mempengaruhi kinerja anggota.

Adapun jurnal yang mendukung penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 1. 3
Penelitian Terdahulu

No.	Judul	Penulis dan Tahun	Hasil
1.	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Poltekkes Kemenkes Banjarmasin)	(Arifin, Anisah, & Rahmawati, 2015)	Variabel komitmen organisasi secara parsial **berpengaruh positif dan signifikan** terhadap kinerja karyawan.
2.	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang)	(Permatasari, Swasto, & Iqbal, 2016)	Komitmen organisasi secara parsial **berpengaruh signifikan** terhadap kinerja
3.	Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan dan Komitmen Normatif terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Radio Nebula Nada di Kota Palu	(Pathan, Natsir, & Adda, 2017)	Komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan secara parsial **berpengaruh positif** signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan komitmen normatif **berpengaruh signifikan** terhadap kinerja.

Adapun perbedaan hasil penelitian dari (Marsoit, Sendow, & Rumokoy, 2017) Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia menunjukkan hasil penelitian bahwa **tidak adanya pengaruh** antara variabel komitmen organisasi dan kinerja.

Pada penelitian dimensi variabel komitmen organisasi terhadap kinerja masih terdapat kesimpangsiuran hasil penelitian, sehingga perlu dilakukan penelitian pada kedua hubungan variabel ini.

Individu merasa senang berkarir sehingga memilih bertahan di organisasi. Keterikatan emosional yang dimiliki individu inilah yang menyebabkan timbulnya perilaku bekerja ekstra demi kemajuan organisasi, individu rela bekrja semaksimal mungkin demi hasil yang terbaik bagi organisasi. Adanya perilaku individu yang bekerja ekstra menyebabkan kinerja anggota meningkat sehingga memudahkan organisasi dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

Keinginan tetap di organisasi karena merasa organisasi merupakan kebutuhan baginya, dengan adanya perasaan butuh akan organisasi maka individu berusaha agar organisasi dapat mencapai tujuan dengan perilaku bekerja melebihi apa yang ditargetkan untuknya. Perilaku bekrja ekstra dengan rela ini menjadikan organisasi semakin mudah mencapau tujuannya dikarenakan fungsi organisasi berjalan secara efektif.

Individu merasa kesetian dalam organisasi penting dan adanya kewajiban moral untuk tetap di organisasi, karena adanya kewajiban moral yang harus dipenuhi individu maka individu bersedia memajukan organisasi dengan bekerja melebihi deskripsi pekerjaannya. Perilaku inilah yang mendorong individu

menyelesaikan pekerjaannya dengan inisiatif dan giat, akibatnya kinerja akan baik karena meningkatkan efektivitas fungsi organisasi.

Penelitian ini didukung dari beberapa jurnal penelitian yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. 4
Penelitian Terdahulu

No	Judul	Penulis dan Tahun	Hasil
1.	Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan PT Masscom Graphy Semarang)	(Maulani, Widiatanto, & Dewi, 2015)	Variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yang **dimediasi** *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)
2.	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai Variabel *Intervening* di Puskesmas Mlati 2 Sleman D.I.Yogyakarta	(Rahman, 2017)	**Pengaruh tidak langsung** (Komitmen organisasional terhadap kinerja melalui OCB) **lebih besar** dari pengaruh langsung (komitmen organisasional terhadap kinerja).
3.	Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai Variabel Intervening	(Nurnaningsih & Wahyono, 2017)	*Organizational citizenship behavior* (OCB) mampu **memediasi** pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Sejauh ini pada penelitian terdahulu dari variabel komitmen organisasional terhadap kinerja yang dimediasi oleh *Organizational Citizenship Behavior*, belum terdapat penelitian yang memisah variabel komitmen organisasi berdasarkan ketiga dimensi (Allen & Meyer, 1990), sehingga pada penelitian ini peneliti akan memisah variabel komitmen guna mengidentifikasi dari ketiga komitmen apakah ada kecenderungan pada salah satu komitmen atau siswa putih organisasi pencak silat PSHT Ranting Bantul memiliki ketiga komitmen tersebut.

Penelitian ini memodifikasi dari beberapa penelitian, diantaranya penelitian dari (Ukkas & Latif, 2017) tentang Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT PLN (Persero) Area Palopo, kemudian pada penelitian ini saya memilih untuk menghilangkan variabel iklim organisasi karena tidak terdapat masalah dalam organisasi yang akan saya teliti. Penelitian dari (Kimbal, Sendow, & Adare, 2015)

tentang Beban Kerja, *Organizational Citizenship Behavior*, dan Keterlibatan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado, kemudian pada penelitian ini saya memilih untuk menghilangkan variabel beban kerja dan keterlibatan kerja karena peneliti merasa variabel tersebut kurang relevan di organisasi yang akan diteliti. Penelitian dari (Parinding, 2017) tentang Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, dan Komitmen Normatif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang. Dalam penelitian ini peniliti mengambil semua variabel yang ada, namun menambahkan variabel OCB sebagai variabel mediasi karena peneliti merasa OCB merupakan variabel yang relevan bagi organisasi yang akan diteliti.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, peneliti akan menggunakan variabel komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif dari dimensi komitmen organisasional serta dalam penelitian ini menggunakan variabel tambahan antara lain *Organizational Citizenship Behavior* dan kinerja karyawan untuk dijadikan model penelitian. Maka dari itu peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Dimensi Komitmen Organisasi terhadap Kinerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai Variabel Intervening di Persaudaraan Setia Hati Terate Ranting Bantul"

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka pokok masalah yang akan dihadapi dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut :

1. Siswa putih memiliki keterikatan emosional dengan organisasi yang ditunjukan dengan sikap senang berkarir di organisasi tersebut dan organisasi tersebut memiliki makna yang mendalam baginya maka ia akan rela untuk bekerja ekstra demi kesuksesan organisasi, sehingga rumusan masalah yang pertama adalah bagaimana pengaruh komitmen afektif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* siswa putih organisasi pencak silat PSHT Ranting Bantul?
2. Siswa putih yang menganggap bahwa merasa kesulitan untuk meninggalkan organisasi PSHT walaupun ingin, selain itu tetap tinggal adalah kebutuhan yang diinginkan. Adanya keinginan untuk tetap bertahan di organisasi ini menyebabkan siswa putih dengan rela hati bekerja ekstra dan melakukan yang terbaik demi organisasi ini, sehingga rumusan masalah yang kedua adalah bagaimana pengaruh komitmen berkelanjutan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* siswa putih organisasi pencak silat PSHT Ranting Bantul?
3. Ketika siswa putih merasa organisasi layak untuk mendapatkan kesetiaan darinya dan ia merasa berhutang banyak pada organisasi kemudian ia dengan rela memberikan pengorbanan untuk organisasi yang dilakukan secara sukarela di atas standar yang ada, sehingga rumusan masalah yang ketiga adalah bagaimana pengaruh komitmen normatif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* siswa putih organisasi pencak silat PSHT Ranting Bantul?

4. Ketika siswa putih rela bekerja lebih dari pekerjaan yang telah ditentukan demi mencapai kesuksesan organisasi sehingga siswa putih mampu melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, jadi muncul rumusan masalah yang keempat adalah bagaimana pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja siswa putih organisasi pencak silat PSHT Ranting Bantul?
5. Siswa putih merasa senang menghabiskan waktu di organisasi dan adanya keterikatan emosional sehingga hasil kerja yang diperolehnya baik karena mampu menyelesaikan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya tanpa hambatan yang berarti dikarenakan ia senang dan mendapat dukungan dari anggota lainnya, sehingga rumusan masalah yang kelima adalah bagaimana pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja siswa putih organisasi pencak silat PSHT Ranting Bantul?
6. Siswa putih merasa membutuhkan organisasi dan tidak akan meninggalkan organisasi tersebut sehingga ia melakukan segala hal yang terbaik untuk organisasi dengan menyelesaikan tugas yang telah diberikan kepadanya., sehingga rumusan masalah yang keenam adalah bagaimana pengaruh komitmen berkelanjutan terhadap kinerja siswa putih organisasi pencak silat PSHT Ranting Bantul?
7. Siswa putih merasa memiliki kewajiban saat menjadi bagian dari organisasi tersebut sehingga ia tidak akan meninggalkan organisasi dan mencapai target yan telah ditentukan dari organisasi itu, sehingga rumusan masalah yang ketujuh adalah bagaimana pengaruh komitmen normatif terhadap kinerja siswa putih organisasi pencak silat PSHT Ranting Bantul?

8. Siswa putih bertahan di organisasi karena merasa senang menghabiskan waktu di organisasi ditunjunkan dengan perilaku yang bersedia bekerja melebihi deskripsi pekerjaan demi kemajuan organisasi dengan membantu sesama siswa yang kesulitan dalam latihan serta anggota memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga muncul rumusan masalah yang kedelapan yaitu bagaimana pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja siswa putih organisasi pencak silat PSHT Ranting Bantul melalui OCB?
9. Siswa putih organisasi PSHT merasa alasan utama tetap tinggal di organisasi karena sudah memberikan pengorbanan yang besar demi kemajuan organisasi sehingga tetap tinggal di organisasi dan anggota selalu mengikuti perubahan di organisasi sehingga memiliki pemahaman dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang baik, sehingga muncul rumusan masalah kesembilan adalah bagaimana pengaruh komitmen berkelanjutan terhadap kinerja siswa putih organisasi pencak silat PSHT Ranting Bantul melalui OCB?
10. Siswa putih merasa memiliki kewajiban untuk tetap tinggal di organisasi sehingga anggota memiliki perilaku yang bekerja diatas standar yang ditetapkan dengan tidak mengambil libur berlebih kemudian memiliki hasil kerja yang baik, sehingga muncul rumusan masalah kesepuluh yaitu bagaimana pengaruh komitmen normatif terhadap kinerja siswa putih organisasi pencak silat PSHT Ranting Bantul melalui OCB?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas yang telah dikembangkan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengidentifikasi pengaruh komitmen afektif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* siswa putih organisasi pencak silat PSHT Ranting Bantul
2. Untuk mengidentifikasi pengaruh komitmen berkelanjutan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* siswa putih organisasi pencak silat PSHT Ranting Bantul
3. Untuk mengidentifikasi pengaruh komitmen normartif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* siswa putih organisasi pencak silat PSHT Ranting Bantul
4. Untuk mengidentifikasi pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja siswa putih organisasi pencak silat PSHT Ranting Bantul
5. Untuk mengidentifikasi pengaruh pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja siswa putih organisasi pencak silat PSHT Ranting Bantul
6. Untuk mengidentifikasi pengaruh komitmen berkelanjutan terhadap kinerja siswa putih organisasi pencak silat PSHT Ranting Bantul
7. Untuk mengidentifikasi pengaruh komitmen normatif terhadap kinerja siswa putih organisasi pencak silat PSHT Ranting Bantul
8. Untuk mengidentifikasi pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja siswa putih organisasi pencak silat PSHT Ranting Bantul melalui OCB
9. Untuk mengidentifikasi pengaruh komitmen berkelanjutan terhadap kinerja siswa putih organisasi pencak silat PSHT Ranting Bantul melalui OCB

10. Untuk mengidentifikasi pengaruh komitmen normatif terhadap kinerja siswa putih organisasi pencak silat PSHT Ranting Bantul melalui OCB

D. Manfaat Penelitian

Dengan disusunnya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, antara lain :

1. Untuk responden

   Hasil peneitian ini dapat dijadikan bahan untuk mengevaluasi permasalahan sumber daya manusia dalam organisasi yang berkaitan dengan komitmen organisasional, OCB dan kinerja.

2. Untuk objek penelitian

   Hasil penelitian ini diharapkan menjadi solusi berupa masukan dan bahan pertimbangan terhadap permasalahan yang terjadi di organisasi.

3. Untuk orang lain

   Diharapkan penelitian ini bisa menjadi bahan referensi dalam penelitian selanjutnya serta sebagai menambah wawasan dan pengetahuan.