BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Penelitian

1. Komitmen Organisasional

a. Definisi Komitmen Organisasional

Komitmen organisasi merupakan perwujudan psikologis yang menyangkut kelekatan emosi dengan pekerjaan di organisasi serta kelekatan dengan organisasi itu sendiri. Kelekatan ini memiliki implikasi terhadap keputusan untuk melanjutkan atau tidak melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi (Allen & Meyer, 1990).

Mathis & Jackson dalam (Sopiah, 2008) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai kepercayaan dan tujuan organisasi yang diterima oleh anggota organisasi sehingga anggota akan bertahan dan tidak akan meninggalkan organisasinya saat ini.

Menurut (Edison, Anwar, & Komariyah, 2016) komitmen adalah dorongan emosional yang mengarah pada hal positif, dimana anggota percaya dan peduli terhadap organisasi ditunjukan dengan sikap berusaha maksimal dalam meningkatkan kompetensi.

Peneliti menyimpulkan bahwa pengertian dari komitmen organisasional merupakan keinginan anggota organisasi untuk tetap tinggal dan tidak akan keluar dari organisasi karena adanya ikatan

emosional yang ditunjukan dengan penerimaan nilai dan tujuan organisasi oleh anggota.

Terdapat 3 dimensi komitmen organisasi menurut Allen & Meyer (1987) dalam (Allen & Meyer, 1990), yaitu:

- 1) Komitmen afektif muncul ketika anggota memiliki keterikatan emosional dengan organisasi sehingga anggota berusaha untuk terus terlibat dalam kehidupan organisasi karena mereka memang ingin (they want to).
- 2) Komitmen berkelanjutan muncul karena persepsi anggota akan kebutuhan nya terhadap organisasi dan apabila meninggalkan organisasi akan timbul kerugian baginya. Sehingga tidak adanya alternatif lain menyebabkan anggota tetap tinggal dalam organisasi karena mereka butuh (they need to).
- 3) Komitmen Normatif muncul ketika adanya kesadaran dari anggota akan kewajiban mereka yang harus diberikan kepada organisasi, karena kesetiaan pada organisasi adalah tindakan yang benar dan harus dilakukan (*they feel, they ougt to do so*).

(Edison, Anwar, & Komariyah, 2016) membagi dimensi komitmen organisasional menjadi 4 bagian, sebagai berikut:

 Faktor logis merupakan anggota yang bertahan di organisasi karena adanya pertimbangan logis.

- 2) Faktor lingkungan merupakan anggota bertahan karena lingkungan kerja yang menyenangkan dan merasa dihargai.
- Faktor harapan merupakan adanya sistem yang transparan dan terbuka dalam berkarir yang membuat anggota tetap tinggal di organisasi.
- 4) Faktor ikatan emosional merupakan adanya ikatan yang kuat pada organisasi dan anggapan bahwa orang-orang yang ada di organisasi adalah keluarganya sehingga memilih tetap bertahan.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan menurut David dalam (Sopiah, 2008) yaitu faktor personal, karakteristik pekerjaan, karakteristik struktur, dan pengalaman kerja karyawan.

b. Arti Penting Komitmen Organisasional

Komitmen organisasi menjadi sebuah keharusan yang dimiliki oleh anggota organisasi. Perbedaan yang nyata ketika anggota yang bekerja dalam organisasi memiliki komitmen akan mempermudah organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sedangkan anggota yang belum memiliki komitmen terhadap organisasinya akan mempersulit dalam pencapaian tujuan organisasi. Kemudian komitmen anggota yang menyebabkan anggota menjadi lebih bertanggung jawab dengan bekerja secara optimal pada organisasinya dibandingkan dengan yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi. Pada kenyataannya komitmen

anggota kurang menjadi perhatian bagi organisasi, kemudian yang menyebabkan rendahnya pencapaian target kerja anggota dan loyalitas anggota berkurang.

c. Faktor Penyebab Komitmen Organisasional

Adapun faktor penyebab dari adanya komitmen organisasi menurut (Allen & Meyer, 1990) mengatakan bahwa dalam pembentukan komitmen afektif terdapat beberapa faktor diantaranya karakteristik organisasi, karakteristik individu dan pengalaman kerja. Pembentukan komitmen berkelanjutan terdapat faktor, pertama investasi dimana anggota sudah mengorbankan banyak hal demi kemajuan organisasi diantaranya waktu, usaha, ataupun uang sehingga tidak memungkinkan untuk meninggalkan organsisasi. Kedua tidak adanya alternatif untuk pindah ke organisasi lain, lalu proses terbentuknya komitmen normatif dengan adanya tekanan yang dirasakan selama proses pelatihan, disisi lain organisasi memberikan apresiasi dengan penghargaan yang tidak mudah dibalas oleh anggota dan terdapat kepercayaan dari anggota terhadap organisasi untuk saling memberi timbal balik.

d. Faktor Akibat Komitmen Organisasional

Menurut (Sopiah, 2008) komitmen organisasi dapat berakibat pada individu berupa perkembangan karir dalam organisasi, sedangkan akibatnya pada organisasi berupa tingginya kesetian anggota di organisasi, meningkatkan kinerja organisasi dan mengurangi tingkat absensi.

Tingginya tingkat absensi, meningkatnya kelambanan kerja dan kurangnya kemaun untuk tetap bertahan di organisasi (Angle, 1981) dalam (Sopiah, 2008). Dilihat dari segi organisasi, anggota yang memiliki tingkat komitmen yang rendah akan berakibat pada *turnover*. Sedangkan menurut Hackett & Guinon (1995) dalam (Sopiah, 2008) apabila anggota memiliki tingkat komitmen yang tinggi maka tingkat absensi akan menurun yang dikarenakan anggota merasa puas dengan pekerjaannya.

2. Organizational Citizenship Behavior

a. Definisi Organizational Citizenship Behavior

(Organ & Ryan, 1995) mendefinisikan OCB sebagai perilaku anggota yang bekerja melebihi deskripsi pekerjaannya dengan sukarela sehingga memberikan manfaat bagi organisasi namun tidak secara eksplisit diberikan penghargaan oleh organisasi.

Menurut (Ukkas & Latif, 2017) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan perilaku anggota yang dapat meningkatkan efektifitas organiasi yang dilakukan secara ekstra namun tidak eksplisit dalam sistem kerja.

Menurut Garay (2006) dalam (Maduningtyas, 2017) menjelaskan bahwa OCB merupakan perilaku sukarela dari seseorang pekerja untuk mau melakukan tugas dan pekerjaan diluar tanggung jawab atau kewajibannya demi kemajuan dan keuntungan organisasinya.

Peneliti menyimpulkan *Organizational Citizenship Behaviour* atau perilaku kewargaan organisasi sebagai perilaku individu yang rela bekerja ekstra, melebihi deskripsi pekerjaannya yang didorong rasa ingin memberikan yang terbaik bagi organisasi demi kesuksesan organisasi.

Dimensi OCB menurut Organ (1988) dalam (Podsakoff, McKenzie, Paine, & Bachrach, 2000) terdapat 5 dimensi, yaitu:

- 1. *Altruism* merupakan peerilaku sukarela anggota untuk bersedia menolong sesama anggota dalam rangka meringankan ataupun menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Perilaku ini dapat berupa menggantikan anggota lain yang absen ataupun mendapatkan tugas yang berlebih, serta membantu anggota lain dalam mengejar ketertinggalan dalam urusan tanggung jawab dalam organisasi.
- 2. Courtesy merupakan perilaku anggota guna mencegah terjadinya masalah di organisasi dengan cara selalu aktif mengikuti perubahan dan perkembangan ada didalam organisasi yang serta mempertimbangkan seharusnya dilakukan apa yang guna mendapatkan hasil yang terbaik bagi organisasi.
- 3. Civic Virtue merupakan perilaku anggota untuk selalu melibatkan diri dalam rangka bertanggung jawab di kegiatan-kegiatan organisasi. Perilaku melibatkan diri dengan kehidupan organisasi berupa berusaha selalu berpartisipasi dalam segala kegiatan serta memberikan perhatian terhadap pertemuan rutin yang digelar demi kemajuan organisasi.

- 4. *Conscientiousness* merupakan kontribusi yang dilakukan anggota dalam menyelesaikan pekerjaan dalam rangka bertanggung jawab di organisasi dengan memberikan hasil lebih dari yang diharapkan serta dapat menguntungkan organisasi.
- 5. *Sportmanship* merupakan anggota yang memandang segala keputusan dari organisasi merupakan hal yang positif serta menjadi pilihan yang terbaik walaupun terdapat situasi yang kurang menguntungkan untuk dirinya. Kemauan untuk menahan diri dan tidak berpikiran negatif terhadap organisasi.

OCB dibagi menjadi 2 kategori menjadi OCB-O dan OCB-I oleh Williams dan Anderson (1991) dalam (Kusumajati, 2014). OCB-O diartikan sebagai perilaku individu yang memberikan dampak positif bagi organisasi seperti taat aturan dan tertib. Sementara OCB-I memiliki pengertian perilaku individu yang memberikan dampak positif secara tidak langsung pada organisasi namun memberikan kontribusi secara langsung bagi rekan kerja seperti membantu rekan kerja yang memiliki masalah yang berhubungan dengan pekerjaan. OCB-O dan OCB-I akan menjangkau lebih luas dari deskripsi pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga akan meningkatkan fungsi keorganisasian. Organ (1997) menyatakan bahwa *altruism*, *courtesy*, *peacekeeping* dan *cheerleading* termasuk aspek-aspek dalam kategori OCB-I, sedangkan aspek-aspek yang ada pada kategori OCB-O berupa *conscientiousness*, *civic virtue* dan *sportsmanship*.

Meningkatnya OCB pegawai sangat penting bagi organisasi, untuk itu perlu diketahui apa yang menyebabkan timbulnya atau meningkatnya OCB. Menurut Siders *et al.* (2009) dalam (Nugraha & Adnyani, 2018) meningkatnya perilaku OCB dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor yang berasal dari dalam diri karyawan (internal) seperti komitmen, rasa puas, kompetensi, sikap positif, dsb sedangkan faktor yang berasal dari luar karyawan (eksternal) seperti sistem manajemen, kepeminpinan, budaya perusahaan (organisasi).

b. Arti Penting Organizational Citizenship Behavior

Menurut (Podsakoff, McKenzie, Paine, & Bachrach, 2000) dengan adanya OCB dapat meningkatkan produktivitas rekan kerja, manajerial dan sumber daya. Kemudian OCB dapat berfungsi sebagai sarana yang efektif dalam berkoordinasi antar anggota tim dan di seluruh kelompok kerja dalam kehidupan organisasi. Selain itu OCB dapat meningkatkan kemampuan organisasi dalam menarik dan mempertahankan orang-orang terbaik dengan menjadikannya organisasi saat ini sebagai tempat yang lebih menarik untuk bekerja. Sehingga OCB dapat meningkatkan stabilitas organisasi dan kemampuan organisasi dalam beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

c. Faktor Penyebab Organizational Citizenship Behavior

Munculnya OCB didorong oleh beberapa faktor dari dalam diri anggota, diantaranya adalah karakteristik individu yang meliputi persepsi keadilan, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan persepsi dukungan pimpinan, karakteristik tugas meliputi kejelasan atau ambiguitas peran, sementara karakteristik organisasional meliputi struktur organisasi, dan model kepemimpinan, kemudian adanya karakteristik tugas, karakteristik organisasi, dan perilaku karyawan (Podsakoff, McKenzie, Paine, & Bachrach, 2000).

d. Faktor Akibat Organizational Citizenship Behavior

Menurut (Podsakoff, McKenzie, Paine, & Bachrach, 2000) OCB memberikan dampak meningkatnya produktivitas rekan kerja dan manajer, kemudian membantu menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan termasuk sumber daya langka demi memelihara fungsi kelompok, sehingga terciptanya sarana efektif untuk mengoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok meningkatkan untuk menarik dan kemampuan organisasi mempertahankan karyawan terbaik, meningkatkan stabilitas kinerja organisasi, dan meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Perilaku kewargaan organisasional (OCB) mempunyai dampak baik dalam perusahaan, yang terekspresikan dalam sifat sadar dan sukarela karyawan dalam membantu pekerjaan. Munculnya OCB tidak hanya berdampak positif terhadap karyawan tetapi juga berdampak positif bagi perusahaan. Seorang individu yang memberi keefektifan dan kontribusi pada organisasi dengan melakukan sesuatu hal yang di luar tugas atau peran utama mereka adalah suatu aset yang penting untuk organisasi (Luthans, 2009).

3. Kinerja

a. Definisi Kinerja

Menurut (Rivai & Basri, 2005) kinerja memiliki pengertian sebagai tingkat keberhasilan individu dalam menyelesaikan pekerjaan dalam periode tertentu dengan standar hasil kerja atau target yang telah disepakati dan ditetapkan lebih dahulu.

Kinerja memiliki makna sebagai pencapaian tujuan yang menjadi ukuran kinerja individu yang sebelumnya telah ditetapkan Robbin (1996) dalam (Rivai & Basri, 2005)

Pengertian kinerja dapat dipahami sebagai pencapaian tujuan organisasi yang berupa hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam organsisasi sesuai dengan tanggung jawab masing-masing secara legal dan sesuai etika (Sunjaya dkk , 2017)

Secara garis besar definisi kinerja sebagai tingkat keberhasilan pencapaian tugas yang diberikan kepada individu dalam periode tertentu sesuai dengan perannya didalam organisasi.

Menurut Viswesvaran (1993) dalam (Viswesvaran & Ones, 2000) terdapat 6 dimensi kinerja, yaitu:

- Effort, mengenai jumlah usaha yang dilakukan individu dalam menyelesaikan pekerjaanya dilihat dari inisiatif dalam bekerja serta seberapa giat usaha yang dilakukan untuk menyelesaikan pekerjaannya.
- 2) *Job Knowledge*, mengenai seberapa luas pengetahuan yang dimiliki individu dalam menyelesaikan pekerjaannya dilihat dari ketrampilan serta kemampuan memaknai tugas nya diberikan.
- 3) *Quality*, mengenai seberapa baik individu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.
- 4) Quantity, mengenai kecepatan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- 5) Compliance with rules, mengenai peraturan dan regulasi didalam organisasi dengan sejauh mana pemahaman dan kepatuhan individu.
- 6) Interpersonal competence, kemampuan individu dalam organisasi dalam bekerja dalam tim serta menjalin hubungan baik antar anggota dan orang-orang yang ada di dalam organisasi.

Menurut Mathis & Jackson (2010) dalam (Novelia, Swasto, & Ruhana, 2016) standar utama dalam mengukur kinerja karyawan, meliputi:

- Quantity of output dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya jumlah keluaran yang seharusnya (standar normal) dengan kemampuan sebenarnya.
- 2) *Quality of output* kualitas pekerjaan yang diselesaikan secara sempurna yang dinilai dari kemampuan dan keterampilan
- 3) *Timeline of output* berupa ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas dapat berupa pengerjaan tugas yang lebih cepat maupun lebih lambat
- 4) *Presences at work*, kehadiran individu yang dilihat dari standar hari kerja
- 5) *Efficiency of work completed*, melakukan pekerjaanya dengan usaha seminimal mungkin dari standar yang ada.
- 6) Effectiveness of work completed, dikatakan efektif apabila menghasilkan output yang dapat diselesaikan tepat waktu dan sesuai target yang telah ditetapkan.

Adapun aspek kinerja menurut (Rivai & Basri, 2005) yang berpengaruh terhadap kinerja adalah kemampuan, penerimaan tujuan organisasi, tingkatan tujuan yang dicapai, interaksi antara tujuan dan kemampuan para individu dalam organisasi.

Sedangkan menurut Titisari (2014) dalam (Parinding, 2017) mengemukakan bahwa kinerja dibagi menjadi tiga konsep yaitu: kinerja individu, kinerja kelompok dan kinerja organisasi

b. Arti Penting Kinerja

Munculnya permasalahan akan kebutuhan tenaga kerja terampil di organisasi, sehingga muncul upaya dari organisasi untuk mengatasi permasalahan yang terjadi pada internal organisasi. Perbaikan didalam organisasi berupa pengembangan SDM dengan memperbaiki kinerja organisasi melalui perbaikan kinerja anggotanya demi kemajuan serta keberlangsungan organisasi.

c. Faktor Penyebab Kinerja

Menurut Purnamie Titisari (2014) dalam (Parinding, 2017) faktor yang mempengaruhi kinerja pada individu berbeda-beda, adapun faktorfaktor itu berupa diri individu itu sendiri, organisasi dimana individu bekerja, psikologis individu, fisik individu, lingkungan kerja individu ditempatkan dan lain-lain.

Menurut Gibson dalam (Parinding, 2017) terdapat tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu:

1) Faktor individu

Faktor yang mencangkup kecakapan individu dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditentukan, meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografi seseorang. Selanjutnya, keragaman budaya di tempat kerja membawa perbedaan-perbedaan utama dalam nilai, etika kerja, dan norma-norma perilaku.

2) Faktor psikologi

Dalam faktor psikologi meliputi persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja. Sikap individu dalam faktor psikologi adalah pernyataan setuju atau tidak setuju dari individu terhadap pekerjaanya. Sikap dari diri individu berperan penting pada penentuan perilaku individu. Jika individu mengharapkan *reward* dari kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan kurang dari batas waktu yang telah ditetapkan, maka individu akan bekerja keras untuk menyelesaikannya. Sebaliknya, jika individu tidak mendapatkan *reward* maka individu cenderung akan tidak bekerja keras dan sesuai kemauannya.

3) Faktor organisasi

Adapun faktor organiasasi meliputi struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan.

d. Faktor Akibat Kinerja

Kinerja menjadi kriteria seberapa tingkat efektivitas manajemen dalam pengelolaan suatu organisasi. Kinerja yang dikatakan baik apabila manajemen mampu bekerja dengan efektif dan mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya kinerja yang dikatakann buruk apabila manajemen belum mampu bekerja efektif dan tidak mampu mewujudkan tujuan organisasi. Sehingga kinerja menjadi faktor utama dalam pengelolaan organisasi yang harus dilakukan manajemen. Keharusan manajemen untuk

memahami berbagai aspek kinerja pegawai berupa sebab dan akibat (Wirmayanis, 2014).

4. Pengaruh Komitmen Afektif ke Organizational Citizenship Behavior

Komitmen afektif merupakan suatu keadaan dimana anggota dari suatu organisasi memiliki keterikatan emosional terhadap organisasinya. Komitmen ini menunjukan konsistensi seorang anggota untuk tetap bertahan di dalam organisasi karena memiliki kepercayaan serta menerima tujuan-tujuan yang ada di dalam organisasi. Komitmen afektif ditunjukkan dengan sikap anggota yang senang menghabiskan waktu dan menganggap permasalahan yang ada di organisasi merupakan masalah baginya.

Organizational Citizenship Behavior merupakan sikap anggota yang mengerjakan tugas yang diberikan melebihi apa ditargetkan untuknya, perilaku ini dilakukan dengan kerelaan untuk memberikan yang terbaik bagi organisasinya.

Apabila seorang siswa putih memiliki keterikatan emosional dengan organisasi yang ditunjukan dengan sikap senang menghabiskan waktu dan menganggap masalah organisasi adalah masalah baginya maka siswa putih tersebut memiliki tingkat komitmen afektif yang tinggi dengan demikian siswa putih ini akan dengan senang hati berlatih melebihi tanggung jawabnya. Berlatih melebihi tanggung jawabnya dapat ditunjukan dengan membantu siswa putih lain yang absen serta menyelesaikan tugasnya.

Keterikatan emosional inilah akan menjadikan siswa putih PSHT untuk rela melakukan pekerjaan diluar target yang sudah dibuat untuknya demi kemajuan organisasi. Hal ini tidak menutup kemungkinan bahwa komitmen afektif yang tinggi akan mempengaruhi tingkat *organizational citizenship behavior* siswa putih menjadi tinggi pula.

Penelitian ini didukung dari beberapa jurnal penelitian yaitu sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu Hipotesis 1

No	Judul	Penulis dan Tahun	Hasil
1.	Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Afektif dan <i>Organizational</i> <i>Citizenship Behavior p</i> ada Karyawan di Restoran X Surabaya	(Hartono, Wijaya, & Kartika, 2015)	Komitmen Afektif berpengaruh secara positif terhadap OCB
2.	Hope, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behaviour among Employees of Private Sector Organizations	(Thakre & Mayekar, 2016)	Organizational commitment has an impact on the organizational citizenship behaviour
3.	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Pemediasi Komitmen Afektif di Sekretariat Kabupaten Badung	(Ariani, Sintaasih, & Putra, 2017)	Komitmen afektif berpengaruh terhadap OCB
4.	Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kompetensi Terhadap O <i>rganizational Citizenship Behaviour p</i> ada Setda Kota Denpasar	(Nugraha & Adnyani, 2018)	Pengaruh secara parsial komitmen organiasi terhadap OCB pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar adalah positif dan signifikan .

Berdasarkan kerangka pemikiran penelitian diatas peneliti menyusun dugaan sementara atau hipotesis sebagai berikut:

H1: Semakin tinggi komitmen afektif maka semakin tinggi OCB siswa putih PSHT Ranting Bantul. Semakin rendah komitmen afektif maka semakin rendah OCB siswa putih PSHT Ranting Bantul.

5. Pengaruh Komitmen Berkelanjutan ke *Organizational Citizenship*Behavior

Komitmen berkelanjutan merupakan komitmen yang muncul ketika anggota tetap tinggal karena membutuhkan organisasi serta kesulitan untuk meninggalkan organisasi walau ingin.

Organizational Citizenship Behavior merupakan perilaku anggota di suatu organisasi yang ditujukan untuk memajukan organisasi yang dilakukan diluar target yang telah dibuat.

Apabila seorang siswa putih memiliki perasaan dimana ia membutuhkan suatu organisasi dan banyak hal yang telah dikorbankan hingga saat ini sehingga siswa putih tersebut akan memberikan usaha dan hasil maksimal demi tetap tinggal di organisasi tersebut maka siswa putih bersedia mencapai hasil diatas yang sudah ditetapkan.

Komitmen berkelanjutan inilah yang akan menjadikan siswa putih PSHT untuk rela melakukan tanggung jawab diluar target yang sudah dibuat untuknya demi kemajuan organisasi dan tetap bertahan di organisasinya saat ini. Hal ini tidak menutup kemungkinan bahwa komitmen berkelanjutan yang tinggi akan mempengaruhi tingkat *organizational citizenship behavior* anggota menjadi tinggi pula.

Penelitian ini didukung dari beberapa jurnal penelitian yaitu sebagai berikut:

Tabel 2. 2 Penelitian Terdahulu Hipotesis 2

No	Judul	Penulis dan Tahun	Hasil
1.	Faktor-Faktor Komitmen Organisasi serta	(Hidayat, 2014)	Komitmen berkelanjutan
	Pengaruhnya terhadap Organizational		berpengaruh signifikan
	Citizenship Behavior (Studi pada Karyawan PT.		terhadap Organizational
	Nusa Tama Furniture)		Citizenship Behavior (OCB)
			pada karyawan.
2.	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional	(Maduningtyas,	Secara parsial variabel
	Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja	2017)	komitmen organisasi
	terhadap Organizational Citizenship Behavior		mempunyai pengaruh yang
	pada PT GMF Aero Asia		positif terhadap OCB.
3.	Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi	(Wahyudi,	Secara parsial variabel
	terhadap Organizational Citizenship Behavior	Nurfitriyah, &	komitmen organisasi
	pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan	Amin, 2017)	memberikan pengaruh yang
	Universitas Mulawarman	,	signifikan terhadap
			Organizational Citizenship
			Behavior (OCB)
3.	The Influence Of TQM on Organizational	(Mendes, Carlos,	OC seems to have a greater
	Commitment, Organizational Citizenship	& Lourenco,	relative contribution to
	Behaviours, and Individual Performance	2014)	explain the behavior of OCB

Berdasarkan kerangka pemikiran penelitian diatas peneliti menyusun dugaan sementara atau hipotesis sebagai berikut:

H2: Semakin tinggi komitmen berkelanjutan maka semakin tinggi OCB siswa putih PSHT Ranting Bantul. Semakin rendah komitmen berkelanjutan maka semakin rendah OCB siswa putih PSHT Ranting Bantul.

6. Pengaruh Komitmen Normatif ke Organizational Citizenship Behavior

Komitmen normatif merupakan nilai-nilai yang timbul dari dalam diri anggota organisasi yang berupa nilai moral, etis serta tanggung jawab untuk tetap tinggal di dalam organisasi karena adanya keyakinan bahwa tetap tinggal di organisasi adalah hal yang seharusnya dilakukan.

Organizational Citizenship Behavior merupakan sikap anggota yang rela memajukan organisasi dengan bekerja melebihi apa yang sudah ditargetkan demi memberikan yang terbaik demi organisasinya.

Apabila seorang siswa putih memiliki rasa tanggung jawab yang ditujukan dengan merasa bersalah apabila meninggalkan organisasi serta berpikiran bahwa organisasi tersebut layak mendapatkan kesetiaan darinya sehingga menimbulkan perilaku siswa putih yang selalu berusaha memberikan usaha terbaik untuk PSHT dengan cara bertanggung jawab selalu berusaha ikut andil dalam segala aktivitas kehidupan organisasi.

Nilai-nilai yang dimiliki siswa putih inilah yang menjadikannya untuk bersikap tanggung jawab dengan organisasi demi kemajuannya. Hal ini tidak menutup kemungkinan bahwa komitmen normatif yang tinggi akan mempengaruhi tingkat *organizational citizenship behavior* siswa putih menjadi tinggi pula.

Penelitian ini didukung dari beberapa jurnal penelitian yaitu sebagai berikut:

Tabel 2. 3 Penelitian Terdahulu Hipotesis 3

No	Judul	Penulis dan Tahun	Hasil
1.	Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) PT X Bandung	(Kurniawan, 2015)	Terdapat pengaruh Komitmen Normatif terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)
2.	Organizational Citizenship Behavior and Organizational Commitment in Indian Workforce	(Shanker, 2016)	OCB is strong predictor of Organizational Commitment
3.	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap <i>Organizational</i> <i>Citizenship Behavior</i> (Studi pada Karyawan PT PLN Area Sidoarjo)	(Faradita, 2017)	Komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap organizational citizenship Behavior
4.	Pengaruh Komitmen Organisasi, Komunikasi Interpersonal, dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Anggota Kepolisian Resort Jombang	(Anam, 2017)	Komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap OCB

Berdasarkan kerangka pemikiran penelitian diatas peneliti menyusun dugaan sementara atau hipotesis sebagai berikut: H3: Semakin tinggi komitmen normatif maka semakin tinggi OCB siswa putih PSHT Ranting Bantul. Semakin rendah komitmen normatif maka semakin rendah OCB siswa putih PSHT Ranting Bantul.

7. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior ke Kinerja

Organizational Citizenship Behaviour merupakan suatu perilaku seseorang karyawan yang melakukan pekerjaannya melebihi apa yang di berikan dan dapat memberi keuntungan bagi organisasi tersebut

Kinerja merupakan tingkat pencapaian keberhasilan anggota dalam suatu kegiatan didalam organisasi demi memenuhi tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Apabila seorang siswa putih dalam organsiasi memiliki perilaku rela berlatih melebihi apa yang menjadi tanggung jawabnya ditunjukan dengan perilaku mengerjakan melebihi target yang telah ditentukan serta mampu menyelesaikan tugas yang telah diberikan kepadanya dengan akurat.

Perilaku ekstra yang dimiliki siswa putih PSHT inilah yang menjadikan anggota untuk bersikap membantu sesama anggota organisasi dalam menyelesaikan tugas yang harus diselesaikannya dan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dengan akurat. Hal ini tidak menutup kemungkinan bahwa *organizational citizenship behavior* yang tinggi akan mempengaruhi tingkat kinerja anggota menjadi tinggi pula.

Penelitian ini didukung dari beberapa jurnal penelitian yaitu sebagai berikut:

Tabel 2. 4 Penelitian Terdahulu Hipotesis 4

No	Judul	Penulis dan Tahun	Hasil
1.	Organisational Commitment and Citizenship	(Asiedu, Sarfo, &	Organizational citizenship
	Behaviour: Tools to Improve Employee	Adjei, 2014)	behaviour singularly was
	Performance; an Internal Marketing Approach		found to be the most
			important variable that
			impacts performance
2.	Pengaruh Tipe Kepribadian, Kontrak Psikologis,	(Barlian , 2016)	Organizational Citizenship
	Komitmen Organisasi, Motivasi dan Kepuasan		Behavior (OCB)
	Kerja terhadap Organizational Citizenship		berpengaruh positif dan
	Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan di Rumah		signifikan terhadap kinerja
	Sakit Paru Kabupaten Jember		karyawan di Rumah Sakit
			Paru Kabupaten Jember.
3.	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen	(Putrana, Fathoni,	Adanya pengaruh yang
	Organisasi terhadap Organizational Citizenship	& Warso, 2016)	signifikan antara
	Behavior dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan		Organizational Citizenship
	pada PT. Gelora Persada Mediatama Semarang		Behavior (OCB) terhadap
			kinerja karyawan.
4.	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja	(Arianto, 2017)	Organizational Citizenship
	Karyawan melalui Organizational Citizenship		Behavior (OCB)
	Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi		berpengaruh signifikan
	Pada Staff PT Kepuh Kencana Arum Mojokerto		terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan kerangka pemikiran penelitian diatas peneliti menyusun dugaan sementara atau hipotesis sebagai berikut:

H4: Semakin tinggi *organizational citizenship behavior* maka semakin tinggi kinerja siswa putih PSHT Ranting Bantul. Semakin rendah *organizational citizenship behavior* maka semakin rendah kinerja siswa putih PSHT Ranting Bantul.

8. Pengaruh Komitmen Afektif ke Kinerja

Komitmen afektif merupakan keinginan untuk tetep tinggal di organisasi karena memiliki keterikatan emosional serta merasa organisasi memiliki makna mendalam baginya.

Kinerja merupakan tingkat pencapaian yang dijalankan demi tercapainya tujuan organisasi dan dijalankan secara akurat.

Apabila siswa putih PSHT merasa menyatu secara emosional dengan organisasi serta menganggap organisasi dan anggota-anggota

didalamnya sebagai bagian dari keluarganya sehingga dalam pelaksanaan tugasnya dilakukan secara akurat dan mampu mengambil inisiatif untuk menyelesaikan tugasnya tanpa disuruh terlebih dahulu.

Perasaan menyatu secara emosional inilah yang akan menjadikan siswa putih untuk bekerja demi tercapainya target pencapaian tugas yang diberikan kepadanya dengan akurat dan dilakukan atas inisiatif pribadi. Hal ini tidak menutup kemungkinan bahwa komitmen afektif yang tinggi akan mempengaruhi tingkat kinerja siswa putih menjadi tinggi pula.

Penelitian ini didukung dari beberapa jurnal penelitian yaitu sebagai berikut:

Tabel 2. 5 Penelitian Terdahulu Hipotesis 5

No	Judul	Penulis dan Tahun	Hasil
1.	The Mediating Effects of Organizational Commitment on the Relationship between Transformational Leadership Style and Job Performance	(Almutairi, 2016)	There is a significant positive relationship between affective organizational commitment and job performance among Saudi female nurses
2.	Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai Variabel Moderating	(Srimulyani, Murniningsih, & Raharja, 2017)	Komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Pengaruh Kontrak Psikologis dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang	(Ermawati, 2017)	Komitmen organiasai berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang.
4.	Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Phapros Tbk Semarang	(Sunjaya , Yulianeu, H, & Syaifuddin, 2017)	Secara parsial komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bagian produksi PT. Phapros Tbk Semarang.

Berdasarkan kerangka pemikiran penelitian diatas peneliti menyusun dugaan sementara atau hipotesis sebagai berikut: H5: Semakin tinggi komitmen afektif maka semakin tinggi kinerja siswa putih PSHT Ranting Bantul. Semakin rendah komitmen afektif maka semakin rendah kinerja siswa putih PSHT Ranting Bantul.

9. Pengaruh Komitmen Berkelanjutan ke Kinerja

Komitmen berkelanjutan merupakan keinginan untuk bertahan di organisasi karena tidak adanya alternatif organisasi lain serta sudah melakukan usaha yang optimal berupa mengorbankan waktu ataupun uang demi kemajuan organisasi.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai dalam periode tertentu guna tercapainya tujuan organisasi dengan menyelesaikan tugas yang diberikan padanya.

Apabila siswa putih memiliki komitmen berkelanjutan ditunjukan dengan perilaku tidak akan berpindah ke organisasi lain dikarenakan sudah memberikan upaya yang maksimal demi kemajuan organisasi dan merasa membutuhkan organisasi akan mempengaruhi kinerja.

Kebutuhan akan organisasi akan mempengaruhi tingkat keberhasilan pencapaian dari siswa putih karena anggota merasa butuh dengan organisasi sehingga kinerjanya akan baik. Hal ini tidak menutup kemungkinan bahwa komitmen berkelanjutan yang tinggi akan mempengaruhi tingkat kinerja siswa putih menjadi tinggi pula.

Penelitian ini didukung dari beberapa jurnal penelitian yaitu sebagai berikut:

Tabel 2. 6 Penelitian Terdahulu Hipotesis 6

No	Judul	Penulis dan Tahun	Hasil
1.	Influence of Organizational Commitment,	(Wahyuni,	Organizational commitment
	Transactional Leadership, and Servant	Christiananta, &	of a teacher to his school
	Leadership to the Work Motivation, Work	Eliyana, 2014)	closely related to his
	Satisfaction and Work Performance of Teachers at		performance
	Private Senior High Schools in Surabaya		
2.	Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen	(Timbuleng &	Secara parsial komitmen
	Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja	Sumarauw, 2015)	organisasi berpengaruh
	Karyawan pada PT Hasjrat Abadi Cabang Manado		terhadap kinerja karyawan.
3.	Pengaruh Komitmen dan Organizational	(Novelia, Swasto,	Komitmen organisasional
	Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja	& Ruhana, 2016)	secara parsial berpengaruh
	(Studi Pada Tenaga Keperawatan Rumah Sakit		signifikan terhadap kinerja
	Umum Daerah Dr. Soegiri Lamongan)		tenaga keperawatan
4.	Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan	(Luthfia, Djaelani,	Secara parsial komitmen
	Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai	& Slamet, 2017)	organisasi berpengaruh
	Kantor Kementrian Agama Kota Batu		terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kerangka pemikiran penelitian diatas peneliti menyusun dugaan sementara atau hipotesis sebagai berikut:

H6: Semakin tinggi komitmen berkelanjutan maka semakin tinggi kinerja siswa putih PSHT Ranting Bantul. Semakin rendah komitmen berkelanjutan maka semakin rendah kinerja siswa putih PSHT Ranting Bantul.

10. Pengaruh Komitmen Normatif ke Kinerja

Komitmen normatif merupakan cerminan nilai-nilai yang ada pada diri anggota berupa kewajiban untuk tetap tinggal di organisasi dan tidak akan meninggalkan organiasasi.

Kinerja merupakan tingkat pemenuhan tugas yang dijalankan secara akurat dalam periode tertentu demi tercapainya tujuan organisasi.

Apabila seorang siswa putih PSHT memiliki nilai-nilai yang tertanam dalam diri siswa putih berupa kewajiban untuk bertanggung jawab dengan tugas yang telah diberikan kepadanya serta dapat mencapai target yang telah ditetapkan.

Kondisi siswa putih yang menyadari bahwa ia memiliki kewajiban dan sadar akan tanggung jawab yang ia punya berupa tugas yang telah diberikan kepadanya merupakan salah satu perilaku ketika siswa putih memiliki komitmen normatif serta memiliki tingkat pencapaian yang baik. Hal ini tidak menutup kemungkinan bahwa komitmen normatif yang tinggi akan mempengaruhi tingkat kinerja siswa putih menjadi tinggi pula.

Penelitian ini didukung dari beberapa jurnal penelitian yaitu sebagai berikut:

Tabel 2. 7 Penelitian Terdahulu Hipotesis 7

No	Judul	Penulis dan Tahun	Hasil
1.	Pengaruh Kemampuan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Motivasi terhadap Kineja Pegawai	(Wirmayanis, 2014)	Secara parsial, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2.	Effect of Competence, Leadership and Organizational Culture Toward Organization Commitment and Performance of Civil Servants on the Regional Office of Ministry of Religious Affairs in the Province of the West Sulawesi	(Faisal, 2016)	There is a positive and significant direct effect of organizational commitment and affective commitment, continuance commitment and normative commitment to civil servants performance in the Regional Offices of Ministry of Religious Affairs in The Province of The West Sulawesi.
3.	Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, dan Komitmen Normatif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang	(Parinding, 2017)	Variabel komitmen normatif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
4.	Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Pelindo Surabaya)	(Akbar, Musadieq, & Mukzam, 2017)	Komitmen normatif secara (parsial) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT PELINDO III (Persero) Kantor Pusat Surabaya.

Berdasarkan kerangka pemikiran penelitian diatas peneliti menyusun dugaan sementara atau hipotesis sebagai berikut: H7: Semakin tinggi komitmen normatif maka semakin tinggi kinerja siswa putih PSHT Ranting Bantul. Semakin rendah komitmen normatif maka semakin rendah kinerja siswa putih PSHT Ranting Bantul.

11. Pengaruh Komitmen Afektif ke Kinerja yang dimediasi OCB

Komitmen afetif muncul ketika anggota memiliki keterikatan emosional dengan organisasi yang ditandai dengan anggota merasa bahwa organisasi memiliki ikatan yang mendalam serta organisasi dan orang-orang didalamnya bagian dari keluarganya.

Organizational Citizenship Behavior adalah perilaku kerja yang melebihi deskripsi kerjanya demi kemajuan organisasi didasarkan kerelaan hati.

Kinerja merupakan hasil kerja dalam pemenuhan tugas yang dijalankan secara akurat pada periode tertentu demi tercapainya tujuan organisasi.

Apabila seorang siswa putih PSHT merasa organisasi memiliki makna yang mendalam baginya, kemudian merasa senang menghabiskan waktu serta dalam latihan menunjukkan perilaku dimana siswa putih berlatih melebihi tanggung jawabnya seperti dengan tidak mengambil libur berlebih kemudian memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kondisi siswa putih yang merasa memiliki keterikatan emosional dengan organisasi yang kemudian memberikan kontribusi melebihi tanggung jawabnya sehingga memiliki pencapaian tugas yang baik. Hal ini tidak menutup kemungkinan bahwa komitmen afektif yang tinggi akan mempengaruhi tingkat kinerja siswa putih yang dmediasi oleh OCB menjadi tinggi pula.

Penelitian ini didukung dari beberapa jurnal penelitian yaitu sebagai berikut:

Tabel 2. 8 Penelitian Terdahulu Hipotesis 8

No	Judul	Penulis dan Tahun	Hasil
1.	Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) serta dampaknya pada Kinerja Organisasi pada PT Lafarge Cement Indonesia (LCI) Aceh Besar	(Amira, Lubis, & Hafasnuddin, 2015)	Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi PT Lafarge Cement Indonesia Aceh Besar melalui organizational citizenship behavior (OCB) sebagai variabel perantara.
2.	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)
3.	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening (Survei pada Karyawan Bagian Produksi PT Ventura Cahaya Mitra Sukoharjo)	(Ratnaningrum, Suddin, & Suprayitno, 2017)	Organizational citizenship behavior memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Ventura Cahaya Mitra Sukoharjo

Berdasarkan kerangka pemikiran penelitian diatas peneliti menyusun dugaan sementara atau hipotesis sebagai berikut:

H8: Semakin tinggi komitmen afektif maka semakin tinggi kinerja siswa putih yang dimediasi oleh OCB anggota PSHT Ranting Bantul. Semakin rendah komitmen afektif maka semakin rendah kinerja siswa putih yang dimediasi oleh OCB siswa putih PSHT Ranting Bantul.

12. Pengaruh Komitmen Berkelanjutan ke Kinerja yang dimediasi OCB

Komitmen berkelanjutan muncul ketika anggota memiliki pertimbangan terkait untung dan rugi dalam rangka bertahan di organisasi.

Organizational Citizenship Behavior merupakan perilaku anggota yang rela bekerja melebihi deskripsi pekerjaannya demi kemajuan organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja dalam periode tertentu dalam rangka pemenuhan tugas.

Apabila seorang siswa putih PSHT memiliki alasan untuk bertahan di dalam organisasi karena telah berkorban banyak hal demi kemajuan organisasi dan jika keluar dari organisasi merasa tidak adanya alternatif pilihan karena alasan inilah siswa putih akan berlatih melebih tanggung jawab yang ada, seperti bertanggung jawab dalam kehidupan organisasi dengan mengikuti perubahan yang ada di organisasi sehingga pencapaian dalam latian dari siswa putih akan baik. Sehingga perilaku ini merupakan salah satu perilaku siswa putih ketika memiliki komitmen berkelanjutan serta memiliki pencapaian dalam latian yang baik yang dimediasi oleh OCB. Hal ini tidak menutup kemungkinan bahwa komitmen berkelanjutan yang tinggi akan mempengaruhi tingkat kinerja siswa putih yang dimediasi oleh OCB menjadi tinggi pula.

Penelitian ini didukung dari beberapa jurnal penelitian yaitu sebagai berikut:

Tabel 2. 9 Penelitian Terdahulu Hipotesis 9

No	Judul	Penulis dan Tahun	Hasil
1.	Pengaruh Commitment Organizational dan (POS) terhadap Kinerja Karyawan melalui (OCB) Pada PT. Nasmoco Kaligawe	(Pusparini, Farida, & Widiartanto, 2015)	Organizational Citizenship Behavior terbukti sebagai variabel perantara antara Commitment Organizational terhadap Kinerja Karyawan.
2.	Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Pembentukan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan dalam Rangka Peningkatan Kinerja.	(Lubis , 2015)	OCB berperan sebagai variabel intervening dalam pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja
3.	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).

Berdasarkan kerangka pemikiran penelitian diatas peneliti menyusun dugaan sementara atau hipotesis sebagai berikut:

H9: Semakin tinggi komitmen berkelanjutan maka semakin tinggi kinerja siswa putih yang dimediasi oleh OCB siswa putih PSHT Ranting Bantul. Semakin rendah komitmen berkelanjutan maka semakin rendah kinerja siswa putih yang dimediasi oleh OCB siswa putih PSHT Ranting Bantul.

13. Pengaruh Komitmen Normatif ke Kinerja yang dimediasi OCB

Komitmen normatif muncul ketika anggota merasa memiliki kewajiban moral terhadap organisasi dan anggota merasa keluar dari organisasi sebagai sikap yang tidak etis.

Organizational Citizenship Behavior adalah perilaku bekerja ekstra yang diatas target yang ditentukan demi kemajuan organisasi.

Kinerja merupakan tingkat pencapaian tugas yang dijalankan dalam periode tertentu demi tercapainya tujuan organisasi.

Apabila siswa putih beranggapan bahwa ada kewajiban moral yang harus dipenuhi didalam organisasi maka ia akan latihan demi kemajuan organisasi dengan berlatih diatas standar yang sudah ditetapkan demi tercapainya tujuan organisasi. Kemudian pencapaian tugas akan sangat baik. Sehingga perilaku ini merupakan salah satu perilaku ketika siswa putih memiliki komitmen normatif serta memiliki hasil kerja yang baik yang dimediasi oleh OCB. Hal ini tidak menutup kemungkinan bahwa komitmen normatif yang tinggi akan mempengaruhi tingkat kinerja siswa putih yang dimediasi oleh OCB menjadi tinggi pula.

Penelitian ini didukung dari beberapa jurnal penelitian yaitu sebagai berikut:

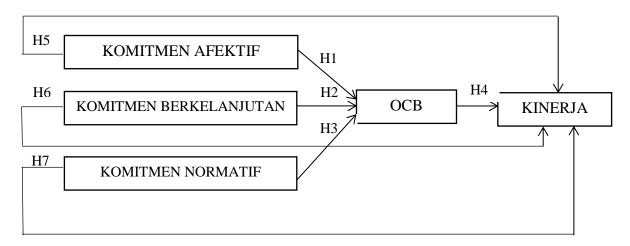
Tabel 2. 10 Penelitian Terdahulu Hipotesis 10

No	Judul	Penulis dan Tahun	Hasil
1.	Pengaruh Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasional pada Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai Variabel Mediasi	(Supriyanto, 2014)	OCB memediasi secara penuh pengaruh antara komitmen organisasional pada kinerja karyawan.
2.	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.
3.	Effect of Organization Culture and Organization Commitment on Employee Performance with Organizational Citizenship Behavior as Mediation (Study at Kanwil Direktorat Jendral Pajak Jawa Tengah I In Environment Gedung Keuangan Negara)	(Jihadi, Hasiholan, & Mukeri, 2017)	Komitmen organisasi terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan organizational citizenship behavior sebagai mediasi

Berdasarkan kerangka pemikiran penelitian diatas peneliti menyusun dugaan sementara atau hipotesis sebagai berikut: H10: Semakin tinggi komitmen normatif maka semakin tinggi kinerja siswa putih yang dimediasi oleh OCB siswa putih PSHT Ranting Bantul. Semakin rendah komitmen normatif maka semakin rendah kinerja siswa putih yang dimediasi oleh OCB siswa putih PSHT Ranting Bantul.

B. Model Penelitian

Berdasarkan hipotesis diatas maka dapat dibuat model penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Model Penelitian

- H1: (Hartono, Wijaya, & Kartika, 2015), (Thakre & Mayekar, 2016), (Ariani, Sintaasih, & Putra, 2017), (Nugraha & Adnyani, 2018)
- H2: (Hidayat, 2014), (Mendes, Carlos, & Lourenco, 2014), (Maduningtyas, 2017), (Wahyudi, Nurfitriyah, & Amin, 2017)
- H3: (Kurniawan, 2015), (Shanker, 2016), (Faradita, 2017), (Anam, 2017)
- H4: (Asiedu, Sarfo, & Adjei, 2014), (Barlian , 2016), (Putrana, Fathoni, & Warso, 2016), (Arianto, 2017)
- H5: (Almutairi, 2016), (Srimulyani, Murniningsih, & Raharja, 2017), (Ermawati, 2017), (Sunjaya, Yulianeu, H, & Syaifuddin, 2017)
- H6: (Wahyuni, Christiananta, & Eliyana, 2014), (Timbuleng & Sumarauw, 2015),(Novelia, Swasto, & Ruhana, 2016), (Luthfia, Djaelani, & Slamet, 2017)

H7: (Wirmayanis, 2014), (Faisal, 2016), (Parinding, 2017), (Akbar, Musadieq, & Mukzam, 2017)

H8: (Amira, Lubis, & Hafasnuddin, 2015), (Maulani, Widiatanto, & Dewi, 2015), (Ratnaningrum, Suddin, & Suprayitno, 2017)

H9: (Pusparini, Farida, & Widiartanto, 2015), (Lubis, 2015), (Rahman, 2017)

H10: (Supriyanto, 2014), (Nurnaningsih & Wahyono, 2017), (Jihadi, Hasiholan, & Mukeri, 2017)

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengidentifikasi bagaimana pengaruh dimensi komitmen organisasi terhadap kinerja dengan organizational citizenship behavior sebagai variabel intervening di Persaudaraan Setia Hati Terate Ranting Bantul. Dimana dalam model penelitian ini komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif sebagai variabel bebas (independent), kinerja sebagai variabel terikat (dependent) dan organizational citizenship behaviour sebagai variabel mediasi (intervening).