

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA TEORITIK DAN HIPOTESIS

A. Kerangka Teoritik

1. Pengertian *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Guru sebagai pendidik memiliki peran penting dalam memajukan kualitas pendidikan, khususnya kualitas sekolah tersebut. Hal utama yang dibutuhkan saat ini bukan hanya dalam mempersiapkan peserta didik tetapi juga kesadaran akan pentingnya perilaku guru yang memberikan contoh kepada siswa dan memikul nama baik sekolah. Dengan menyadari hal itu maka guru hendaknya lebih memberlakukan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* atau disingkat OCB dalam melaksanakan aktivitasnya sebagai guru. OCB merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja.

Dalam bukunya berjudul *Organizational Behavior*, Griffin dan Moorhead mengemukakan: "*Organizational Citizenship Behavior refers to the behavior of individuals who make a positive overall contribution to the*

organization".¹ Penjelasan ini mengacu pada perilaku individu yang memberikan kontribusi positif terhadap keseluruhan organisasi.

Perilaku OCB merupakan perilaku positif yang dilakukan atas kemauan pegawai itu sendiri terlepas dari tugas serta tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Hal ini didukung pernyataan yang telah dikemukakan George dan Jones:

"Organizational Citizenship Behavior (OCB) is behavior above and beyond the call of duty- that is, behavior not required of organizational members but nonetheless necessary for organizational survival and effectiveness".²

Ini menyatakan bahwa perilaku OCB merupakan perilaku di luar tugas, perilaku tidak diperlukan anggota organisasi tapi tetap diperlukan untuk kelangsungan hidup dan efektivitas organisasi. Ini menyatakan betapa pentingnya OCB untuk organisasi

Menurut Tyler dan Blader:

"Organizational citizenship behavior is predicated on the idea that having people in an organization who act beyond their required roles facilitates the superior performance of the organization".³

¹ Griffin & Moorhead. (2010). *Organizational Behavior* (USA: South Western Cengage Learning), h.79.

² Jennifer M. George, Gareth R. Jones. (2010). *Essentials of Managing Organizational Behavior* (Cornell University: Prentice Hall,), h.45.

³ Tom R. Tyler and Steven I. Blader, *Cooperation In Groups : Procedural Justice, Social Identity, and Behavioral Engagement* (USA: Psychology Press,) h.24.

Penjelasan ini menyatakan bahwa perilaku OCB didasarkan pada gagasan bahwa orang-orang dalam suatu organisasi yang bertindak di luar fasilitas tugas untuk kinerja yang unggul bagi organisasi.

Berdasarkan pendapat tersebut di atas, Jex menambahkan:

*“Organizational Citizenship Behavior refers to behavior that are not part of employees formal job description (e.g. helping a coworker who has been absent, being courteous to others), or behaviors for which employees are not formally rewarded”.*⁴

Hal Ini mengacu pada perilaku OCB yang bukan merupakan deskripsi bagian dari pekerjaan formal pegawai (misal membantu rekan kerja yang telah absen, bersikap sopan kepada orang lain), atau perilaku yang karyawan tidak resmi dihargai namun berdampak bagi organisasi.

Dengan demikian berdasarkan deskripsi yang telah diuraikan dapat disimpulkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku individu dalam memberikan kontribusi positif diluar dari tugas atau kewajiban organisasinya yang sangat diperlukan bagi keberlangsungan dan efektivitas organisasi.

2. Dimensi Organizational Citizenship Behavior

Sebagai seorang karyawan di dalam organisasi tentu dibutuhkan yang namanya OCB agar tujuan organisasi tercapai.

⁴ Steve M.Jex. (2002). *Organizational Psychology* (New York: John Wiley&Sons, inc.) h.105.

Menurut Dubrin :

“Five key dimensions of organizational citizenship behavior are altruism, civic virtue, conscientiousness, courtesy and sportmanship. The dimensional analysis suggest that organizational citizenship behavior are behavioral manifestations of cooperativeness at work⁵.”

terdapat 5 Perilaku OCB yang dapat ditunjukkan oleh seorang pegawai, yaitu :

a. Altruism

Perilaku seorang pegawai yang memiliki *altruism* adalah pegawai yang membantu pekerjaan teman yang overload, meluangkan waktu membantu teman menyelesaikan permasalahannya dan membantu teman yang tidak masuk untuk mengerjakan tugasnya.

b. Conscientiousness

Beberapa perilaku yang menunjukkan *conscientiousness* antara lain pegawai yang tiba lebih awal sehingga siap bekerja ketika jam bekerja dimulai, pegawai yang mematuhi peraturan, dan tidak menghabiskan waktu membicarakan hal – hal yang tidak berhubungan dengan pekerjaan.

⁵ Andrew J Dubrin. (2013). *Proactive Personality and Behavior for Individual and Organizational Productivity*, (Massachusetts : Edward Elgar Publishing), h.39.

c. *Civic Virtue*

Partisipasi aktif karyawan dalam memikirkan kehidupan organisasi. Contoh dari perilaku *civic virtue* adalah pegawai yang selalu mencari info-info terbaru yang dapat mendukung kemajuan perusahaan, mengikuti pertemuan organisasi.

d. *Courtesy*

Perilaku sopan dan hormat seorang pegawai kepada rekan ataupun atasannya yang ditunjukkan dalam setiap perilaku. Contoh dari perilaku ini antara lain pegawai yang membantu rekannya untuk mencegah terjadinya permasalahan, menemukan langkah – langkah untuk meredakan atau mengurangi permasalahan yang muncul.

e. *Sportmanship*

Perilaku yang ditunjukkan seorang pegawai dimana pegawai tersebut lebih mementingkan aspek-aspek positif dari suatu perusahaan daripada aspek negatifnya. Contoh perilakunya antara lain seorang pegawai tidak pernah mengeluh terhadap pekerjaannya, tidak suka protes dan tidak membesar – besarkan masalah yang kecil.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan OCB memiliki 5 dimensi yaitu *Altruism* yang berarti melakukan hal yang

menguntungkan organisasi dengan membantu meringankan tugas yang ditujukan kepada individu lain atau kemauan untuk membantu orang lain, *constinuousness* yang berarti mematuhi peraturan-peraturan organisasi untuk tujuan organisasi, *civic virtue* adalah keterlibatan seseorang dalam kegiatan-kegiatan organisasi demi kemajuan organisasi, *courtesy* adalah berbuat baik kepada orang lain serta membuat langkah-langkah untuk mencegah terjadinya suatu permasalahan dan *sportmanship* yaitu bentuk toleransi pada situasi yang tidak kondusif.

3. Faktor–faktor yang mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi timbulnya OCB, faktor-faktor tersebut saling berkaitan satu sama lain. Terdapat beberapa faktor baik faktor dari dalam individu maupun organisasi. Menurut Organ dan Sloat terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior, yaitu :⁶

a. Budaya dan Iklim Organisasi

Budaya dan iklim organisasi dapat menjadi penyebab kuat berkembangnya OCB di dalam suatu organisasi. Di dalam iklim maupun budaya organisasi yang positif maka

⁶ Diakses dari <https://teorionline.wordpress.com/tag/perilaku-organisasi/> pada tanggal 20 Februari 2015, pukul 10.50

seseorang akan lebih ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang menjadi tanggung jawabnya serta akan selalu mendukung kepentingan organisasi.

b. Kepribadian dan suasana hati

Kepribadian dan suasana hati mempunyai pengaruh terhadap timbulnya perilaku OCB secara individual maupun kelompok. Kepribadian merupakan suatu karakteristik yang dapat berubah-ubah. Jika suasana hati seseorang sedang baik maka akan meningkatkan peluang seseorang untuk membantu orang lain.

c. Persepsi terhadap Dukungan Organisasional

Seseorang yang merasa bahwa mereka didukung oleh organisasi akan memberikan timbal balik terhadap organisasi

d. Persepsi terhadap Kualitas Interaksi Atasan-Bawahan

Apabila interaksi atasan-bawahan berkualitas tinggi maka seorang atasan akan berpandangan positif terhadap bawahannya sehingga bawahannya akan merasa bahwa atasannya banyak memberikan dukungan dan motivasi. Hal ini meningkatkan rasa percaya diri bawahan sehingga

mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan atasan mereka.

e. Masa Kerja

Seseorang yang telah lama bekerja di suatu organisasi akan memiliki ikatan yang kuat terhadap organisasi tersebut. Masa kerja yang lama juga akan meningkatkan perasaan maupun perilaku yang positif terhadap organisasinya

f. Jenis Kelamin

Perilaku penolong seorang wanita biasanya lebih besar daripada pria sehingga ada perbedaan yang cukup besar dalam tingkatan OCB antara pria dan wanita.

Podsakoff membagi faktor yang mempengaruhi OCB menjadi 4 yaitu karakteristik individu, karakteristik tugas, karakteristik organisasi dan karakteristik kepemimpinan.”⁷

1) Karakteristik Individu

Karakteristik individu seperti kepuasan kerja, motif berprestasi, motif kekuasaan dan komitmen organisasi merupakan faktor umum yang menjadi penentu dalam OCB.

⁷Julian Barling, Cary L Coope.(2008). *The SAGE Handbook of Organizational Behavior: Volume One Micro Approaches* (California: Sage Publication),h.113.

2) Karakteristik tugas

Karakteristik tugas terkait dengan ada atau tidaknya umpan balik dari tugas yang diberikan dan tugas yang memuaskan akan memberikan efek positif terhadap OCB

3) Karakteristik organisasi

Dukungan dan iklim yang ada di dalam organisasi secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap OCB

4) Karakteristik kepemimpinan

Dukungan dan perilaku dari pemimpin secara signifikan akan berpengaruh terhadap OCB.

Berdasarkan pendapat di atas maka disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi OCB antara lain : karakteristik individu yang meliputi kepuasan kerja, motivasi, persepsi terhadap organisasi dan kepribadian, karakteristik tugas meliputi umpan balik, karakteristik organisasi meliputi budaya dan iklim organisasi serta dukungan organisasional dan yang terakhir karakteristik kepemimpinan meliputi dukungan dan perilaku dari pemimpin.

4. Motif yang mendasari *Organizational Citizenship Behavior*

OCB merupakan salah satu perilaku dalam organisasi yang bersifat positif bagi individu maupun organisasi. Seperti halnya

sebagian besar perilaku yang lain, OCB juga memiliki beberapa penyebab. Salah satu pendekatan yaitu dari Mc Clelland yang dikutip oleh Nelson dan Quick “*identified three learned or acquired needs, called manifest needs. These were needs for achievement, power and affiliation*”.⁸ Pendekatan motif dalam perilaku organisasi ada tiga, yaitu:

- a) Motif Berprestasi, motif yang mendorong seseorang untuk menunjukkan keunggulannya serta mencari prestasi dari tugas dari kesempatan atau kompetensi
- b) Motif kekuasaan, motif yang mendorong seseorang untuk mendapatkan suatu kekuatan atau posisi tertentu
- c) Motif Afiliasi, motif yang mendorong orang untuk memiliki hubungan yang baik dengan orang lain.

5. Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Porter yang dikutip oleh Tadeus Marek mendefinisikan komitmen organisasi sebagai “*relative strength of individual’s identification with and involvement in an organization*”⁹. Jadi dengan kata lain komitmen organisasi adalah kekuatan yang bersifat relatif di dalam identifikasi individu dan keterlibatan dalam organisasi. Keterlibatan ini dapat dikatakan keinginan seseorang dalam untuk menjalankan tugas di

⁸ Debra Nelson & James Quick. (2014). *ORGB4* (USA: Stamford, Cengage Learning),h.76.

⁹ Tadeusz Marek. (2014). *Advances in Science, Technology, Higher Education and Society in the Conceptual Age: STHESCA* (USA: AHFE Conference),h.61.

atas standar kerja yang dibutuhkan. Dikatakan pula bahwa komitmen organisasi tampak saat seseorang individu secara kuat mengidentifikasikan dirinya dalam organisasi dan merasa menjadi bagian dalam organisasi.

Sementara itu Greenberg dan Baron berpendapat bahwa

*“Commitment organization is concerned with the degree to which people are involved with their organizations and are interested in remaining within them to fully understand work related attitudes we also must focus on people’s attitudes toward the organization’s in which they work.”*¹⁰

Komitmen organisasi merupakan derajat dimana pegawai terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya, dimana didalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan pegawai untuk berkerja secara maksimal bagi organisasi tempat pegawai tersebut bekerja.

Sedangkan Mowday, Steers, dan Porter, mendefinisikan komitmen organisasional adalah, *“the desire on the part of an employee to remain member of the organization.”*¹¹ komitmen organisasi merupakan keinginan dari diri seseorang untuk tetap menjadi anggota atau bagian dari organisasinya karena didukung adanya rasa kepercayaan terhadap nilai-nilai di dalam organisasi.

¹⁰ Greenberg, J. dan Baron R.A.. (2003). *Behavior in Organization: Eighth Edition*, (New Jersey: Prentice Hall), h.160

¹¹ Jason A. Colquitt, Jeffrey A. Lepine, dan Michael J. Wesson. (2009). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in The Workplace* (New York: McGraw Hill), h.67.

Menurut O'Reilly yang dikutip oleh David, menyatakan komitmen organisasi adalah, *"typically conceived of as an individual's psychological bond to the organization, including a sense of job involvement, loyalty, and a belief in the values of the organization."*¹² Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan yang khas, dimana individu dalam hal ini adalah karyawan terikat secara psikologis terhadap organisasi yang meliputi keterlibatan pekerjaan, loyalitas dan percaya pada nilai-nilai organisasi.

Kemudian menurut Buchanan yang dikutip oleh Hui-Fang Lee mendeskripsikan :

*"organizational commitment as a partisan, affective attachment to the goals and values of an organization, to an individual's role in relation to those goals and values, and to the organization for it's own purpose.."*¹³

komitmen organisasi sebagai pendukung, keterikatan yang bersifat afektif dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi, peran individu dalam kaitannya dengan tujuan dan nilai-nilai itu, dan untuk tujuan organisasi itu sendiri.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keterikatan secara

¹² Goss David.(2001). *Principles of Human Resource Management* (London: Thomson Learning), h.106.

¹³ Oleh Hui-Fang Lee. (2007). *The Relationships Among Personality Traits, Self-efficacy, and Organizational Commitment in Fitness Center Staff* (Louisville : ProQuest), h.34

psikologis antara individu dengan organisasinya dengan ingin menjadi anggota atau bagian dari organisasinya dan memiliki peran dalam kaitannya dengan tujuan dan nilai-nilai dalam organisasi.

6. Aspek-aspek komitmen organisasi

Menurut Buchanan dalam buku Markovits "*There are three components of organizational commitment: organizational identification, job involvement and loyalty*".¹⁴ Terdapat tiga aspek utama dalam komitmen organisasi yaitu : identifikasi, keterlibatan dan loyalitas terhadap organisasi.

- a) Identifikasi dalam organisasi, berwujud kepercayaan individu terhadap organisasi. Hal ini dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi sehingga mencakup beberapa tujuan anggota organisasi. Dengan kata lain organisasi memasukkan kebutuhan serta keinginan anggota organisasi dalam tujuan organisasi.
- b) Keterlibatan dalam aktivitas keorganisasian juga merupakan hal yang penting. Adanya keterlibatan karyawan menyebabkan mereka akan senang bekerja sama dengan pimpinan ataupun rekan sekerja. Disamping itu mereka akan merasa diterima secara utuh bagian dalam organisasi.

¹⁴ Yannis Markovits. (2012). *The Committed Workforce: Evidence from the Field* (New Castle: Cambridge Scholars Publishing), h.18.

c) Loyalitas karyawan terhadap organisasi dapat diartikan kesediaan seseorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi. Loyalitas karyawan terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seorang untuk mengorbankan kepentingan pribadinya demi mencapai kesuksesan dan keberhasilan organisasi tersebut. Kesediaan karyawan untuk mempertahankan diri bekerja dalam organisasi adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen karyawan terhadap organisasi.

7. Faktor – faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Mowday yang dikutip oleh Cooper dan Finkelstein “*the antecedents of commitment into four categories , which are personal characteristics, role-related characteristics, structural characteristics and work experiences*”.¹⁵ Mowday mengelompokkan empat faktor besar yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu :

- a) Karakteristik personal, antara lain usia, lama kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, ras, dan beberapa faktor kepribadian lainnya.
- b) Karakteristik pekerjaan dan peran, antara lain kesempatan kerja, konflik peran dan ambiguitas peran. Semakin besar kesempatan

¹⁵ Cary L. Cooper & Sydney Finkelstein. (2012). *Advances in Mergers and Acquisitions* (wagon lane : Emerald Group Publishing,) h.24.

yang diperoleh dalam bekerja semakin banyak pengalaman yang diperoleh yang pada akhirnya memperbesar komitmen individu terhadap organisasi.

- c) Karakteristik struktural organisasi, antara lain ukuran organisasi, kesatuan, luasnya kontrol dan sentralisasi otoritas.
- d) Pengalaman kerja, antara lain ketergantungan pada organisasi, kepentingan personal pada perusahaan, sikap positif terhadap perusahaan, dan keterikatan sosial individu.

8. Hubungan komitmen organisasi dengan OCB

Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Disisi lain OCB adalah sikap kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. OCB ini melibatkan perilaku menolong orang lain, patuh terhadap aturan-aturan kerja dan prosedur di tempat

kerja juga pengerjaan tugas-tugas tambahan atau ekstra. Perilaku OCB menggambarkan “nilai tambah” karyawan di suatu organisasi.

Pada dasarnya OCB tidak dapat dilepaskan dari komitmen seseorang terhadap organisasinya, karena bagaimanapun prestasi kerja yang melebihi dari apa yang seharusnya banyak ditentukan oleh kuat tidaknya komitmen individu itu sendiri terhadap organisasinya. OCB dirasakan penting untuk diterapkan oleh guru karena tidak sedikit guru yang melakukan justru perbuatan negatif terhadap siswa maupun sekolah yang tentu saja bertolak belakang dengan OCB itu sendiri.

Terdapat beberapa teori yang menghubungkan komitmen organisasi dan OCB, yang pertama yaitu:

Organizational commitment is the collection of feeling and beliefs that people have about their organization as a whole. Affective commitment exists when employees are happy to be member of an organization and believe in what it stands for. Continuence commitment exists when employees are committed to the organization because it is too costly for them to leave. Affective commitment has more consequences for organizations and their member than continuence commitment. Affective commitment is more likely when organizations are socially responsible and demonstrate that they are committed to employee. Employees with high levels of affective commitment are less likely to quit and maybe more likely to perform organizational citizenship behavior.¹⁶

Berdasarkan penjelasan diatas Komitmen organisasi adalah kumpulan perasaan dan keyakinan yang seseorang miliki tentang organisasi mereka secara keseluruhan. Komitmen afektif terjadi ketika

¹⁶ Jennifer M. George dan Gareth R. Jones, *op.cit*, h. 95.

karyawan senang menjadi member dari suatu organisasi dan mempercayai pada apa yang dia yakini. Komitmen *Continuence* ada ketika karyawan berkomitmen untuk organisasi, karena terlalu mahal bagi mereka untuk pergi. Komitmen afektif memiliki lebih konsekuensi bagi organisasi dan anggotanya daripada komitmen *continuence*. Komitmen afektif lebih mungkin ketika organisasi bertanggung jawab secara sosial dan menunjukkan bahwa mereka berkomitmen untuk karyawan. Karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi cenderung tidak berhenti dan mungkin lebih cenderung untuk melakukan perilaku *Organizational Citizenship Behavior*.

Teori selanjutnya yang menghubungkan komitmen organisasi dengan OCB, yaitu: *Organizational commitment is the second attitudinal construct that is consistently found to be related to teacher OCB (e.g. Bragger, Rodriguez-Srednicki, Kutcher, Indovino, & Rosner, 2005; A. Cohen, 2006; Elstad et al., 2012; Sesen & Basim,2012).*¹⁷ Pernyataan di atas menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah sikap membangun kedua yang secara konsisten ditemukan berhubungan dengan perilaku OCB guru yang telah diidentifikasi oleh para ahli (misalnya Bragger, Rodriguez-Srednicki, Kutcher, Indovino, & Rosner, 2005; A. Cohen, 2006; Elstad et al., 2012; Sesen & Basim,2012).

¹⁷ Anit Somech & Izhar Oplatka.(2014). *Organizational Citizenship Behavior in Schools: Examining the Impact and Opportunities Within Educational Systems* (New York: Routledge) h.48.

Kemudian teori selanjutnya dari LePine (2002) "*OCB associated with other employee attitudes, including job satisfaction, organizational commitment and perception of fairness.*"¹⁸ LePine menjelaskan bahwa OCB berhubungan dengan perilaku karyawan, meliputi kepuasan kerja, komitmen organisasi dan persepsi keadilan.

B. Penelitian yang Relevan

Debora Elfina P meneliti tentang pengaruh kepribadian dan komitmen organisasi terhadap OCB. Dari hasil penelitian di PT Indocement TP, komitmen organisasi dan kepribadian karyawan berpengaruh cukup besar pada OCB. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 42,2% OCB dipengaruhi oleh faktor kepribadian dan komitmen organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Prita Syasti Kusuma tentang hubungan antara komitmen organisasi dengan OCB yang dilakukan pada pegawai negeri sipil di Biro dan Kepegawaian SETDA Provinsi Jawa Tengah. Dari hasil penelitian sumbangan efektif yang diberikan variabel komitmen organisasi pada OCB sebesar 51,9% sedangkan sisanya berasal dari faktor-faktor lain.

Dari kedua penelitian tersebut dapat diperoleh gambaran bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh positif pada OCB.

¹⁸ Zeynep Aycan, Rabindra N Kanungo, Manuel Mendonca.(2014). *Organizations and Management in Cross-Cultural Context* (London: SAGE), h.224.

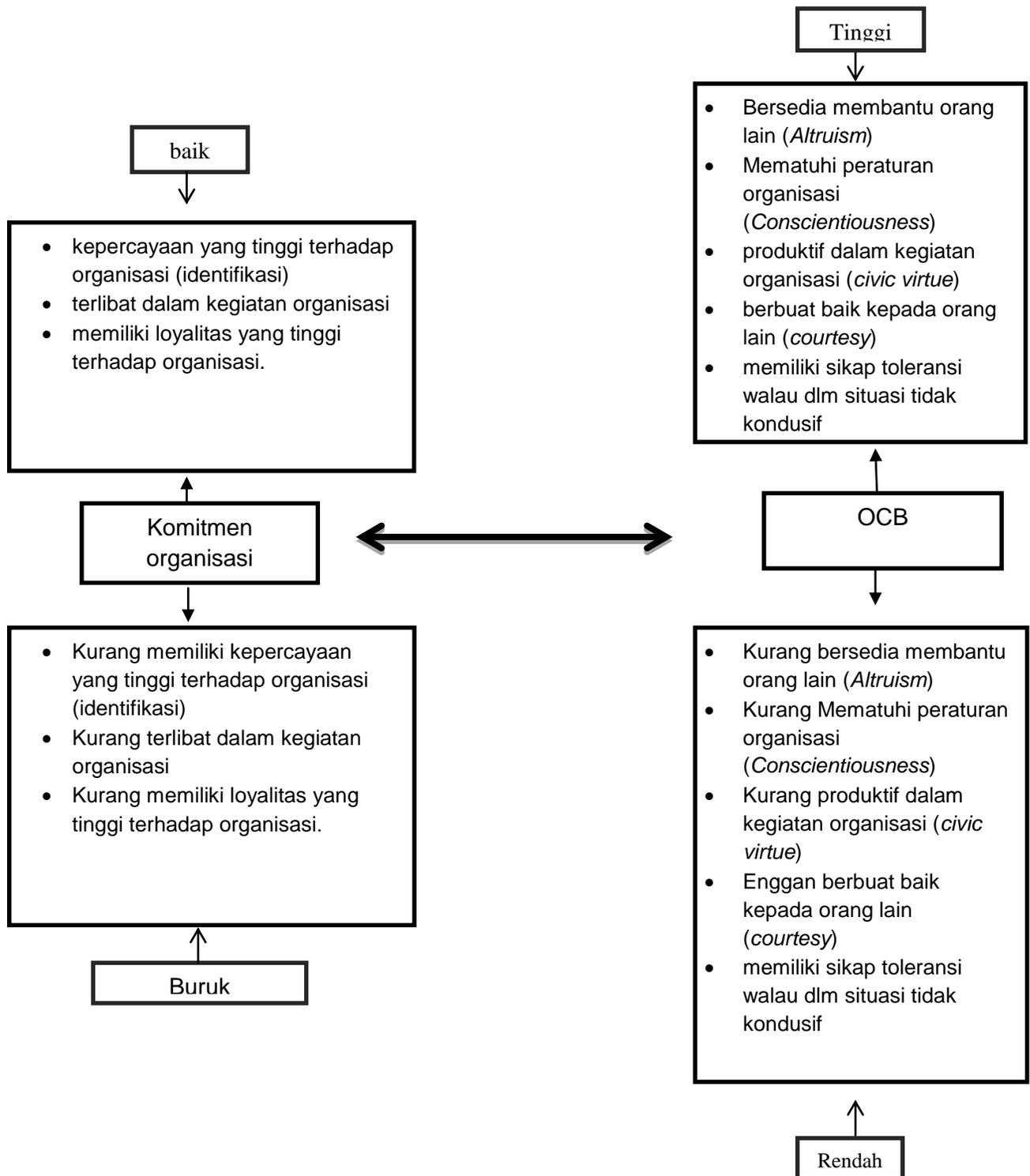
C. Kerangka Berpikir

Organizational Citizenship Behavior merupakan sikap yang harus dimiliki dan dijunjung tinggi oleh setiap anggota organisasi demi menjaga dan meningkatkan profesionalisme dalam bekerja. Dalam hal ini Guru perlu meningkatkan profesionalisme guru dalam menjalankan pekerjaannya dengan mengembangkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* yang juga merupakan hal penting dalam menentukan maju mundurnya suatu organisasi sekolah.

Guru yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* tinggi terhadap organisasi akan tercermin, yaitu memiliki rasa *Altruism* (sikap membantu orang lain), *Conscientiousness* (mematuhi peraturan organisasi), *civic virtue* (produktif dalam kegiatan organisasi), *courtesy* (berbuat baik kepada orang lain) dan *sportmanship* (toleransi pada situasi yang tidak kondusif) Sedangkan guru yang memiliki OCB yang rendah akan tercermin, yaitu tidak adanya rasa memiliki *Altruism* (tidak memiliki sikap membantu orang lain), *Conscientiousness* (kurangnya mematuhi peraturan organisasi), *civic virtue* (kurang produktif dalam kegiatan organisasi), *courtesy* (kurang berbuat baik kepada orang lain) dan *sportmanship* (tidak bertoleransi pada situasi yang tidak kondusif)

Komitmen guru terhadap organisasi adalah salah satu faktor yang menentukan pencapaian tujuan bagi organisasi. Guru yang mempunyai komitmen organisasi akan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan penuh tanggung jawab terhadap apa yang menjadi job deskripsinya. Hal itu dikarenakan guru yang memiliki komitmen organisasi akan dengan otomatis mampu memberikan dukungan emosional kepada rekan sekerja, kemampuan untuk mengelola konflik yang timbul, serta memiliki perhatian yang akan mempengaruhi prestasi kerja.

Guru yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan tercermin, kepercayaan yang tinggi terhadap organisasi (identifikasi), terlibat dalam kegiatan organisasi dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi. Sedangkan guru yang memiliki komitmen organisasi yang rendah tercermin, kurang memiliki kepercayaan terhadap organisasi, kurang terlibat dalam kegiatan organisasi dan kurang memiliki loyalitas terhadap organisasi. Dibawah ini adalah bagan dari kerangka berpikir



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir diatas dapat ditarik kesimpulan untuk dijadikan hipotesis penelitian yang dirumuskan sebagai berikut : terdapat hubungan positif yang signifikan antara Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (Perilaku kewargaan organisasi) guru di SMA Negeri Kecamatan Tambun Selatan. Artinya bahwa semakin tinggi komitmen organisasi akan semakin tinggi pula OCB guru.

Jika dituliskan dalam bentuk hipotesis statistik adalah :

$$H_0 : r_{xy} = 0$$

$$H_a : r_{xy} > 0$$

Keterangan :

r_{xy} :Koefisien korelasi antara komitmen organisasi (X) dengan *Organizational citizenship behavior* (perilaku kewargaan organisasi) (Y)

H_0 :Hipotesis nol, tidak terdapat hubungan yang positif antara komitmen organisasi (X) dengan *Organizational citizenship behavior* (Perilaku kewargaan organisasi)(Y).

H_a : Hipotesis alternatif, terdapat hubungan yang positif antara komitmen organisasi (X) dengan *Organizational citizenship behavior* (Perilaku kewargaan organisasi)(Y)