

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada kajian pustaka ini, penulis akan memaparkan teori-teori yang bersangkutan dengan masalah-masalah yang dihadapi. Seperti yang telah penulis jelaskan pada bab sebelumnya, bahwa permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini adalah hal-hal yang mengenai Komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan *organizational citizenship behavior* (OCB). Teori-teori penelitian ini akan memuat kajian ilmiah dari beberapa ahli, dari pengertian secara umum sampai pengertian secara fokus terhadap teori-teori yang berhubungan dengan permasalahan yang penulis akan teliti.

2.1.1 Manajemen

Secara umum manajemen adalah suatu aktivitas yang berhubungan dengan aktivitas-aktivitas lainnya yang mencakup tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap upaya para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi sebelumnya.

Tujuan organisasi dapat tercapai apabila dikelola dan dikembangkan dengan baik, sehingga tercipta suatu kerja yang terjadi secara berkelanjutan, karena dalam sebuah organisasi sebuah kerjasama adalah cara untuk mencapai

suatu tujuan. Manajemen merupakan suatu alat yang digunakan manajer untuk mencapai suatu tujuan.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Sebelum mengungkapkan beberapa pendapat mengenai apa yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia, perlu dijelaskan arti dari manajemen itu sendiri karena manajemen sumber daya manusia merupakan perpaduan antara fungsi manajemen dan fungsi operasional sumber daya manusia. Manajemen artinya adalah mengatur yang berasal dari kata *to manage*. Peraturan dilakukan melalui metode dan diatur dengan mengikuti urutan dari fungsi-fungsi manajemen. Jadi manajemen merupakan suatu alat atau cara untuk seorang manajer untuk mencapai suatu tujuan. Adapun pendapat beberapa para ahli mengenai pengertian manajemen sebagai berikut :

Menurut Hasibuan (2017:9) mengenai manajemen yaitu:

“Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu”.

Menurut R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:1) mengemukakan bahwa :

“Manajemen merupakan alat atau wadah untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, dengan manajemen yang baik, sehingga tujuan organisasi dapat terwujud dengan mudah”.

Sedangkan menurut Robbins dan Coulter (2016:6) menyatakan bahwa :

“Management as the process of coordinating work activities so that they are completed efficiently and effectively with through other people”.

(“Manajemen sebagai proses koordinasi aktivitas kerja sehingga dapat selesai secara efisien dan efektif dengan melalui orang lain”).

Berdasarkan dari beberapa pengertian manajemen diatas maka dapat dilihat bahwa manajemen adalah suatu seni dan ilmu yang mempelajari tentang tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi secara efektif dan efisien dengan memanfaatkan sumber daya-sumber daya yang ada di dalam organisasi melalui proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian atau pengawasan.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Menurut Robbins dan Coulter (2016:9) terdapat empat (4) dari fungsi-fungsi manajemen adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan (*Planning*)

Mendefinisikan sasaran-sasaran,menetapkan strategi, mengembangkan rencana kerja yang terpadu, dan mengkoordinasikan berbagai aktivitas dalam mencapai tujuan sasaran-sasaran tersebut.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Menentukan tugas-tugas apa saja yang harus diselesaikan, siapa-siapa yang akan melakukannya, bagaimana tugas-tugas tersebut dikelompokkan, bagaimana struktur dan desain organisasi, dan dimana keputusan tersebut harus diambil.

3. Kepemimpinan (*Leading*)

Harus dapat memotivasi para bawahannya, membantu menyelesaikan konflik di antara mereka, mengarahkan para individu atau kelompok-kelompok

individu dalam bekerja, memilih metode komunikasi yang paling efektif, serta menangani beragam isu lainnya yang berkaitan dengan perilaku karyawan.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Memantau, membandingkan, dan mengevaluasi sejauh mana segala sesuatunya telah dilakukan sesuai rencana, memastikan sasaran-sasaran dapat dicapai, dan pekerjaan-pekerjaan diselesaikan sebagaimana mestinya.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia sangat besar pengaruhnya untuk mencapai suatu keberhasilan dalam mencapai semua aktivitas sebuah organisasi atau perusahaan. Peran sumber daya manusia untuk mencapai tujuan sudah ditetapkan sebelumnya secara efektif dan efisien. Tujuan pokok manajemen sumber daya manusia adalah mewujudkan penyalahgunaan sumber daya manusia yang ada secara optimal didalam suatu organisasi atau perusahaan.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Tanpa adanya sumber daya manusia dalam sebuah organisasi atau perusahaan tidak mungkin berjalan. Walaupun perusahaan sudah memiliki aspek teknologi yang sangat bagus tanpa diikuti aspek manusia belum tentu perusahaan bisa mencapai tujuannya dengan baik. Pentingnya sumber daya manusia juga terlihat dari aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Berikut beberapa definisi mengenai manajemen sumber daya manusia menurut para ahli sebagai berikut :

Menurut Noe dalam Kasmir (2017:6) mengemukakan bahwa :

“Human Resources Management refers to the policies, practices and systems that influence employees behavior, attitudes, and performance”.

(“Manajemen sumber daya manusia mengacu pada kebijakan, praktik dan sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan”).

Pendapat lain menurut Sutrisno (2017:6) menyatakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat”.

Sedangkan menurut Hasibuan (2017:6) berpendapat bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi”.

Berdasarkan pendapat para ahli terkait manajemen sumber daya manusia penulis menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu alat untuk perencanaan, pengadaan, pengembangan dan pemeliharaan dengan tujuan untuk meningkat produktivitas organisasi secara efektif dan efisien untuk memudahkan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan memahami fungsi-fungsi manajemen akan memudahkan pula untuk memahami fungsi manajemen sumber daya manusia yang selanjutnya akan memudahkan kita mengidentifikasi tujuan manajemen sumber daya manusia, dalam keberadaannya manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi. Berikut fungsi manajemen sumber daya manusia, Menurut Hasibuan

(2017:21) menyebutkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian.

Menurut Larasati (2018:16) yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional yaitu :

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan

Setiap manajer harus menyadari pentingnya sebuah perencanaan, terutama perencanaan tentang kebutuhan tenaga kerja pada sebuah organisasi atau perusahaan.

b. Pengorganisasian

Sebuah organisasi atau perusahaan sudah menetapkan sebelumnya tentang tindakan beserta karyawan untuk melaksanakannya.

c. Pengarahan

Mengadakan pengamatan untuk membandingkan rencana atau kesesuaian dengan tujuan. Bila terjadi sebuah kesalahan akan diberikan pengarahan.

d. Pengendalian

Pemeriksaan atas pelaksanaan. Bila terjadi penyimpangan, maka akan dilakukan penyusunan kembali rencana untuk menyesuaikan atas penyimpangan yang tidak dapat dihindari.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan SDM

Kegiatan untuk memperoleh Sumber Daya Manusia yang tepat mulai dari penarikan, seleksi, orientasi, sampai dengan penempatan.

b. Pengembangan

Proses untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap yang diberikan melalui pendidikan dan juga pelatihan.

c. Kompensasi dan Proteksi

Kompensasi atau balas jasa dan proteksi adalah penghargaan serta perlindungan dilakukan secara langsung maupun tidak langsung yang diberikan secara adil dan layak kepada karyawan dalam usahanya untuk mencapai tujuan perusahaan. Misalnya untuk kompensasi diberikannya berupa upah, insentif, dan tunjangan. Selanjutnya untuk proteksi diberikannya K3.

d. Pengintegrasian

Sebagai suatu usaha untuk memperoleh keamanan, kepentingan perusahaan dan juga kebutuhan karyawan.

e. Pemeliharaan

Usaha untuk meningkatkan dan memelihara kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan.

f. Kedisiplinan

Untuk meningkatkan kedisiplinan setiap karyawan wajib mematuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

g. Pemberhentian

Pemberhentian karyawan atau pemutusan hubungan kerja biasanya karena sudah memasuki usia pensiun dan karena sebab tertentu seperti kinerja karyawan tidak memenuhi harapan atau keinginan perusahaan.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah mencapai tujuan yang sesuai dengan keinginan organisasi. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan dibutuhkan sumber daya manusia yang baik untuk mendukung kelancaran fungsi-fungsi dari organisasi. Menurut Cushway dalam Sutrisno (2017:7), tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi :

1. Memberikan peninjauan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk menentukan bahwa organisasi/perusahaan memiliki karyawan yang bermotivasi dan kinerja yang tinggi, memiliki karyawan yang selalu siap mengatasi setiap perubahan dan memenuhi kewajiban sebagai karyawan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Mendukung dalam kemajuan arah keseluruhan organisasi/perusahaan dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implementasi sumber daya manusia.
4. Memberikan dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.

5. Mengatasi berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar karyawan untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi yang baik antara karyawan dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai-nilai dalam organisasi.

Tanggung jawab atas semua kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan tergantung pada sumber daya manusia yang ada dalam mengelola suatu perusahaan tersebut. Oleh karena itu, karyawan dalam suatu organisasi harus dikelola dengan baik agar dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan utama sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia atau karyawan terhadap perusahaan yang bersangkutan.

2.1.3 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan suatu perilaku penting yang dapat digunakan untuk mengukur seberapa besar karyawan ingin berada didalam organisasi. Komitmen organisasi menjadi hal yang sangat penting bagi kelangsungan hidup sebuah organisasi. Komitmen organisasi juga dapat diartikan sebagai suatu syarat keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi serta tujuan dan keinginannya untuk bertahan didalam organisasi.

2.1.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang membuat karyawan nyaman dan menyenangkan dalam bekerja. Komitmen organisasi adalah sebuah perilaku yang merefleksikan loyalitas karyawan terhadap suatu perusahaan dan juga merupakan proses yang berkesinambungan dimana para karyawan tersebut menunjukkan perhatian mereka terhadap perusahaan.

Komitmen organisasi bisa tumbuh karena individu memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada di dalam perusahaan serta tekad dari dalam diri untuk bertahan pada perusahaan. Beberapa ahli mendefinisikan tentang komitmen organisasi antara lain sebagai berikut :

Menurut Allen dan Mayer dalam buku Yusuf dan Syarif (2018:28) berpendapat bahwa :

“Komitmen organisasi sebagai bentuk konstruksi psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi”.

Menurut Yusuf dan Syarif (2018:32) mengemukakan bahwa :

“Komitmen organisasi merupakan sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun”.

Wibowo (2016:188), menyatakan bahwa komitmen organisasi :

“Komitmen organisasi merupakan kesediaan seseorang untuk mengikatkan diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasa diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi”.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan rasa percaya yang tinggi terhadap nilai-nilai organisasi, serta memiliki tingkat kesetiaan yang tinggi untuk bekerja, berkarya dan memiliki keinginan untuk selalu bertahan didalam suatu organisasi.

2.1.3.2 Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi

Dimensi dan indikator komitmen organisasi penulis mengambil dari teori Allen dan Mayer yang digunakan.

Menurut Allen dan Mayer dalam Yusuf dan Syarif (2018:34) ada 3 dimensi organisasi yaitu :

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

Menggambarkan kekuatan kecenderungan individu untuk tetap bekerja dalam organisasi karena individu tersebut setuju dengan organisasi dan senang bekerja pada organisasi tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi memiliki ikatan secara emosional terhadap organisasi.

2. Komitmen kontinu (*Continuance Commitment*)

Menggambarkan kecenderungan individu untuk tetap bekerja dalam organisasi karena tidak ada alternatif pekerjaan yang lain.

3. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Suatu perasaan wajib dari pegawai untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi karena berkaitan dengan masalah moral dan hutang budi terhadap organisasi.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Dikemukakan Oleh Steers dan Porter dalam buku Yusuf dan Syarif (2018:47) mengungkapkan bahwa ada 4 (tiga) bagian menjadi faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi sebagai berikut :

1. Karakteristik pribadi

Merupakan suatu kondisi potensi, kapasitas kemampuan, dan kemauan seorang karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Karakteristik pribadi meliputi:

- a. Usia,
- b. Jenis kelamin,
- c. Tingkat pendidikan,
- d. Masa kerja,
- e. Motivasi, dan
- f. Nilai-nilai personal.

2. Karakteristik pekerjaan

Merupakan suatu kondisi nyata yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri. Karakteristik pekerjaan meliputi :

- a. Tantangan pekerjaan,
- b. Kesempatan untuk berinteraksi sosial,
- c. Identitas tugas, dan
- d. Umpan balik.

3. Karakteristik organisasi

Merupakan suatu desentralisasi dan otonomi tanggungjawab, partisipasi aktif karyawan, hubungan atasan dan bawahan, dan sifat karakteristik pimpinan serta cara-cara dalam pengambilan keputusan dan kebijakan.

4. Sifat dan kualitas pengalaman kerja seorang karyawan dengan berbagai sudut pandang individu di dalamnya.

2.1.4 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan persepsi yang diberikan oleh karyawan atas pekerjaan, imbalan atau gaji, penghargaan, rekan kerja, sikap atasan, dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja juga merupakan perasaan yang menyenangkan dari karyawan dalam memandang pekerjaan mereka.

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Menurut Luthans yang diterjemahkan oleh Vivin Andhika Wuyono, Shekar Purwanti, Arie P, dan Winong Rosari (2018:243) kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

“Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting”.

Selain itu kepuasan kerja menurut Hasibuan (2017:202) mendefinisikan bahwa :

“Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan”.

Selanjutnya menurut Keith Davis, Waxley, dan Yuki dalam buku Mangkunegara (2017:117) berpendapat bahwa :

“Kepuasan kerja adalah perasaan menyongkong atau tidak menyongkong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya”.

Berdasarkan pengertian kepuasan kerja menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu pandangan dan sikap seseorang tentang pekerjaannya baik itu positif maupun negatif.

2.1.4.2 Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Fred Luthans yang diterjemahkan oleh Vivin Andhika Wuyono, Shekar Purwanti, Arie P, dan Winong Rosari (2018:243) mengungkapkan ada 5 (lima) dimensi kepuasan kerja sebagai berikut :

1. Pekerjaan itu sendiri

Yaitu sejauh mana tugas kerja dianggap dapat memberikan kesempatan untuk maju atau belajar, dalam hal ini ada atau tidaknya kesempatan memperoleh pengalaman, peningkatan kemampuan dan menerima tanggung jawab selama bekerja.

2. Gaji atau upah

Yaitu jumlah yang diterima meliputi besarnya gajinya, kesesuaian antara gaji dengan pekerjaannya.

3. Promosi jabatan

Yaitu yang berhubungan dengan masalah kenaikan jabatan, kesempatan untuk maju dan pengembangan karir.

4. Pengawasan atasan

Yaitu didalamnya hubungan antara karyawan dengan atasan, pengawasan kerja dan kualitas kerja.

5. Hubungan dengan rekan kerja

Yaitu sejauh mana hubungan sesama karyawan maupun hubungan dengan atasannya.

2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja. Faktor itu sendiri memiliki peran memberikan kepuasan kepada karyawan tergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Menurut Mangkunegara (2017:120) sebagai berikut:

1. Faktor karyawan

Yang termasuk dalam faktor ini adalah kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.

2. Faktor pekerjaan

Yang termasuk dalam faktor ini adalah jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor karyawan dan faktor pekerjaan.

2.1.5 *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai kontribusi karyawan dalam bekerja melebihi tuntutan dari pekerjaan formal yang dilakukan karyawan

seperti menolong rekan kerja lainnya, menjadi sukarelawan untuk tugas-tugas tambahan, dan patuh terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

2.1.5.1 Pengertian *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Organizational citizenship behavior merupakan suatu hal yang diberikan karyawan untuk organisasi atau perusahaan melebihi tuntutan pekerjaan yang diberikan.

Pengertian *organizational citizenship behavior* menurut Organ yang diterjemahkan oleh Titisari (2014:5) sebagai berikut :

“*Organizational citizenship behavior* sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem *reward* dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi”.

Menurut Muhdar (2015:15) pengertian *organizational citizenship behavior* adalah sebagai berikut :

“*organizational citizenship behavior* merupakan model kegiatan yang membuat organisasi secara intrinsik dapat bekerja sama dan berhubungan dalam konteks sistem terbuka”.

Sedangkan Robbins yang dialih bahasakan oleh Bob Sabran dan Devri Bardani P (2016:40) pengertian *organizational citizenship behavior* sebagai berikut:

“*Organizational citizenship behavior* adalah perilaku ekstra yang tidak menjadi kewajiban kerja formal sebagai seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya perusahaan secara efektif”.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut penulis mendefinisikan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan tingkah laku karyawan yang sifatnya sukarela untuk memajukan perusahaan dan tercapainya keselarasan antara karyawan dengan tujuan perusahaan dengan begitu sangat menguntungkan perusahaan.

2.1.5.2 Dimensi dan Indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Dennis W. Organ dalam Titisari (2014:7) terdapat beberapa dimensi *organizational citizenship behavior* yaitu sebagai berikut :

1. Perilaku membantu (*Altruism*)

Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan walaupun bukan kewajiban yang ditanggungnya.

2. Sikap kesadaran (*Conscientiousness*)

Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Dimensi ini menjangkau jauh ditas dan jauh ke depan dari panggilan tugas.

3. Sikap sportif (*Sportsmanship*)

Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam *sportsmanship* akan meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan, karyawan akan lebih sopan dan

bekerjasama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan.

4. Sikap kesopanan (*Courtesy*)

Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah *interpersonal*. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.

5. Moral Kemasyarakatan (*Civic Virtue*)

Perilaku yang mengindikasikan tanggungjawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi). Dimensi ini mengarah pada tanggungjawab yang diberikan kepada seorang karyawan untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.

2.1.5.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship*

Behavior (OCB)

Banyak kajian yang membahas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, seperti yang dikemukakan menurut Titisari (2014:15) terdapat 2 (dua) faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* sebagai berikut :

1. Faktor internal, yaitu faktor yang berasal dari karyawan itu sendiri, seperti :
 - a. Kepuasan kerja.
 - b. Karakteristik pekerjaan

- c. Komitmen organisasi
 - d. Kepribadian
 - e. Loyalitas
 - f. Moral karyawan
 - g. Motivasi, dll.
2. Faktor eksternal, yaitu faktor yang berasal dari luar karyawan, seperti :
- a. Gaya kepemimpinan
 - b. Kepercayaan kepada pimpinan
 - c. Budaya organisasi, dll.

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu yang relevan berfungsi sebagai pendukung penelitian yang dilakukan oleh penulis. Peneliti-peneliti terdahulu telah mengkaji masalah komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Evaluasi penelitian terdahulu dilakukan untuk memberi gambaran sejauh mana variabel-variabel dalam penelitian ini memiliki landasan teoritis dan empiris. Oleh karena itu peneliti melakukan penelusuran penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini dapat dilihat dalam tabel 2.1, hal ini sangat perlu ditampilkan oleh penulis agar menjadi suatu acuan dalam menarik asumsi dasar dan sebuah kesimpulan dalam penelitian ini.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun & Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Widiastuti dan Suaris (2017) Pengaruh Komitmen	Komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan	- Variabel komitmen organisasi	- Objek penelitian - Tempat penelitian

No	Nama, Tahun & Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Studi pada Karyawan Kantor Konsultan Manajemen Rizqi</p> <p>Jurnal Ilmiah Ekonomi Vol.12 No. 1 Juni 2017:82-89 ISSN:1907-6304</p>	terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel kepuasan kerja - Variabel <i>organizational citizenship behavior</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Waktu penelitian
2	<p>Loliyana, Barusman, dan Otaviannur (2018)</p> <p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung</p> <p>Jurnal Manajemen Visionist Vol 7, No. 2 – September 2018 ISSN- 1411-4186</p>	Terdapat pengaruh yang positif antara gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> .	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel komitmen organisasi - Variabel <i>Organizational citizenship behavior</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel gaya kepemimpinan - Objek penelitian - Tempat penelitian - Waktu penelitian
3	<p>Rani Anwar (2018)</p> <p>Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap</p>	Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel kepuasan kerja - Variabel <i>organizational citizenship behavior</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel loyalitas kerja - Objek penelitian - Tempat penelitian

No	Nama, Tahun & Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Kinerja Karyawan PT.HM.SAMPOE RNA,TBK Baturaja Timur Sumatera Selatan</i></p> <p>Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya (JMBS) Vol.16 No.2 2018 ISSN: 1412-4521</p>			<ul style="list-style-type: none"> - Waktu penelitian
4	<p>Sulastri, Chici Andriani, dan Suci Kurnia Latifa (2018)</p> <p>Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kepuasan Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> pada karyawan PT. Kilang Lima Gunung</p> <p>Jurnal Kajian Manajemen Bisnis, Vol.7, No.2 2018: 69-79</p> <p>ISSN:2302-6359, e-ISSN: 2622-0865</p>	<p>Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi finansial terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap <i>organizational citizenship behavior</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel kepuasan kerja - Variabel <i>organizational citizenship behavior</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel kompensasi finansial - Objek penelitian - Tempat penelitian - Waktu penelitian
5	<p>Indah Yuliani dan Katim (2017)</p> <p>Pengaruh Komitmen Organisasi dan</p>	<p>Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel komitmen organisasi - Variabel kepuasan kerja 	<ul style="list-style-type: none"> - Objek penelitian - Tempat penelitian - Waktu penelitian

No	Nama, Tahun & Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Kepuasan Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Pada PT. PAW</p> <p>Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT Vol.2 , No.3, Oktober 2017: 401 – 408 P-ISSN 2527-7502 E-ISSN 2581-2165</p>	<p><i>organizational citizenship behavior</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel <i>organizational citizenship behavior</i> 	
6	<p>Sutrisno, Andi Tri Haryono, dan Moch. Mukeri Warso (2016)</p> <p>Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui <i>Organizational Citizenship Behavior</i> sebagai <i>Variabel Intervening</i> Pada PT. Fumira Semarang</p> <p><i>Journal Of Management</i> Vol.4, No.4</p>	<p>Terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan <i>organizational citizenship behavior</i> terhadap kinerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel kepuasan kerja - Variabel komitmen organisasi - Variabel <i>organizational citizenship behavior</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel kinerja - Objek penelitian - Tempat penelitian - Waktu penelitian

No	Nama, Tahun & Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
7	<p>Prasetyo Kurniawan (2020)</p> <p>Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) pada PT. Mandom Indonesia</p> <p>JURNAL MADANI, Vol 3, No.2, September 2020: 186 – 195 ISSN : 2615-1995, E-ISSN : 2615-0654</p>	<p>Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap <i>organizational citizenship behavior</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel kepuasan kerja - Variabel komitmen organisasi - Variabel <i>organizational citizenship behavior</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Objek penelitian - Tempat penelitian - Waktu penelitian
8	<p>Thessa Imay Sudarmo dan Dwi Ario Wibowo (2018)</p> <p>Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) pada karyawan PT. Telkom Purwokerto</p> <p><i>PSYCHO IDEA</i>, Tahun 16, No.1, Februari 2018 ISSN 1693-1076</p>	<p>Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap <i>organizational citizenship behavior</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel komitmen organisasi - Variabel kepuasan kerja - Variabel <i>organizational citizenship behavior</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Objek penelitian - Tempat penelitian - Waktu penelitian

No	Nama, Tahun & Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
9	<p>Lathifah Priyandini, Hari Nurweni, dan Retno Hartati (2020)</p> <p>Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) karyawan PT Sport Glove Indonesia Cabang Wonosari</p> <p>Cakrawangsa Bisnis Vol.1, No.2, (2020) : Oktober ISSN 2721-3102</p>	<p>Variabel komitmen organisasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> sedangkan variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel komitmen organisasi - Variabel <i>organizational citizenship behavior</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel lingkungan kerja - Objek penelitian - Tempat penelitian - Waktu penelitian
10	<p>Khasbulloh Huda (2018)</p> <p>Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Komitmen Organisasi sebagai <i>Variabel Intervening</i> (Studi Kasus pada PT Citayasah Perdana)</p> <p>Jurnal OPTIMA Vol.2, No. 1</p>	<p>Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen pegawai, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>, dan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> melalui komitmen pegawai</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel kepuasan kerja - Variabel <i>organizational citizenship behavior</i> - Variabel komitmen organisasi 	<ul style="list-style-type: none"> - Objek penelitian - Tempat penelitian - Waktu penelitian

No	Nama, Tahun & Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
11	<p>Oriana Tandayong dan Edalmen (2019)</p> <p>Pengaruh Komitmen Organisasional dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) terhadap <i>Knowledge Sharing</i> Karyawan PT. Katopas Jaya Abadi</p> <p>Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, Volume 1, No 4/2019 Hal 656-665</p>	<p>Komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap <i>knowledge sharing</i>. Komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>. <i>Organizational citizenship behavior</i> berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap <i>knowledge sharing</i>. Dan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap <i>knowledge sharing</i> dengan <i>organizational citizenship behavior</i> sebagai variabel mediasi</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel komitmen organisasi - Variabel <i>organizational citizenship behavior</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel <i>knowledge sharing</i> - Objek penelitian - Tempat penelitian - Waktu penelitian
12	<p>Mawar Ratih Kusumawardani dan Brahma Wahyu Kurniawan (2018)</p> <p>Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderating</p> <p>JABM, Vol. 25, No. 2 ISSN No: 0854:4180</p>	<p>Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>. Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel kepuasan kerja - Variabel <i>organizational citizenship behavior</i> - Variabel komitmen organisasi 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel budaya organisasi - Objek penelitian - Tempat penelitian - Waktu penelitian

No	Nama, Tahun & Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		<p>kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Terdapat pengaruh yang signifikan antara <i>organizational citizenship behavior</i> terhadap komitmen organisasi. Tidak terdapat pengaruh secara tidak langsung variabel budaya organisasi terhadap komitmen organisasi melalui variabel <i>organizational citizenship behavior</i> sebagai variabel moderating. Dan tidak terdapat pengaruh secara tidak langsung variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi melalui variabel <i>organizational citizenship behavior</i></p>		
13	<p>Diah Nurhayati, Maria Magdalena Minarsih, dan Heru Sri Wulan (2016)</p> <p>Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (Studi Kasus Pada PT. Perwirabhakti Sentrasejahtera di Kota Semarang)</p>	<p>Terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan loyalitas kerja terhadap <i>organizational citizenship behavior</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel kepuasan kerja - Variabel <i>organizational citizenship behavior</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel lingkungan kerja - Variabel loyalitas kerja - Objek penelitian - Tempat penelitian - Waktu penelitian

No	Nama, Tahun & Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>Journal Of Management</i> , Vol. 2, No.2, Maret 2016			
14	Partono Prasetyo, Yuniarsih, dan Ahman (2017) <i>Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behavior in State-Owned Banking</i> <i>Universal Journal of Management</i> 5(1): 32-38, 2017	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel kepuasan kerja - Variabel komitmen organisasi - Variabel <i>organizational citizenship behavior</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Objek penelitian - Tempat penelitian - Waktu penelitian
15	Agus Purwanto, John Tampil, Purba, Innocentius Bernanto, dan Rosdiana Sijabat (2021) <i>Effect Of Transformational Leadership, Job Satisfaction, And Organizational Commitments On Organizational Citizenship Behavior</i> Jurnal Inovasi Bisnis Vol 9, No 1 (2021) ISSN : 2338-4840 E-ISSN : 2614-6983	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara <i>transformational leadership, job satisfaction, and organizational commitments</i> terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel <i>Job satisfaction</i> - Variabel <i>organizational commitments</i> - Variabel <i>organizational citizenship behavior</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel <i>transformational leadership</i> - Objek penelitian - Tempat penelitian - Waktu penelitian

No	Nama, Tahun & Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
16	<p>I Nyoman Bayu Mahardika dan I Made Artha Wibawa (2019)</p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Pada Karyawan</p> <p>E-Jurnal Manajemen, Vol.8, No. 1, 2019: 7340-7370 ISSN: 2302-8912</p>	<p>Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap <i>organizational citizenship behavior</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel kepuasan kerja - Variabel komitmen organisasional - Variabel <i>organizational citizenship behavior</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel budaya organisasi - Objek penelitian - Tempat penelitian - Waktu penelitian
17	<p>Ni Kadek Sahyoni dan I Wayan Gede Supartha (2020)</p> <p><i>The Effect Of Organizational Culture, Organizational Commitment And Job Satisfaction On Organizational Citizenship Behavior</i></p> <p><i>American Journal of Humanities and</i></p>	<p>Terdapat pengaruh yang positif antara <i>organizational culture, organizational commitment dan job satisfaction</i> terhadap <i>organizational citizenship behavior</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel <i>organizational commitment</i> - Variabel <i>job satisfaction</i> - Variabel <i>organizational citizenship behavior</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel <i>organizational culture</i> - Objek penelitian - Tempat penelitian - Waktu penelitian

No	Nama, Tahun & Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>Social Sciences Research</i> (AJHSSR), Volume-4, Issue-3- pp-425-432 e-ISSN:2378-703X			
18	Slamet Winoto, Sidik Priandana, dan Dewi Yuliati Indah (2020) Komitmen dan Budaya Organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen, Volume 13, No 2, Agustus 2020, Hal. 97-103 ISSN 2580-9539	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasai terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> sebesar 67,3%. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> sebesar 14,0%	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel komitmen organisasi - Variabel <i>organizational citizenship behavior</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel budaya organisasi - Objek penelitian - Tempat penelitian - Waktu penelitian
19	Imaduddin Al Azzam, Widya Parimita, dan Christian Wiradendi Wolor (2021) <i>The Influence of Employee Engagemet and Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior at PT. Rizki Asa Buana</i> Jurnal Dinamika Manajemen dan	Terdapat pengaruh signifikan antara <i>employee engagement</i> dan <i>job satisfaction</i> terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel <i>job satisfaction</i> - Variabel <i>organizational citizenship behavior</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel <i>employee engagement</i> - Objek penelitian - Tempat penelitian - Waktu penelitian

No	Nama, Tahun & Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Bisnis Vol.04 No. 1 2021			
20	<p>Leo Tri Hartantyo, Erita Yuliaseti Diah Sari, dan Siwi Widiana (2019)</p> <p><i>Mediation Effect of Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior</i></p> <p>Jurnal Psikologi Integratif, Vol.7, Nomor 2, 2019, Halaman 171-184</p>	<p>Terdapat pengaruh signifikan POS terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>. Terdapat pengaruh signifikan IWE terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh signifikan kepuasan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>.</p> <p>Terdapat pengaruh signifikan POS terhadap kepuasan kerja. Dan terdapat pengaruh signifikan POS terhadap <i>organizational citizenship behavior</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel kepuasan kerja - Variabel <i>organizational citizenship behavior</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel POS - Variabel IWE - Objek penelitian - Tempat penelitian - Waktu penelitian
21	<p>Revin Hardiyanto Putra (2020)</p> <p>Pengaruh <i>Job Satisfaction</i> dan <i>Organizational Commitment</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> pada Karyawan PT. Indec Diagnostics Jakarta</p> <p>Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan,</p>	<p>Terdapat pengaruh antara <i>job satisfaction</i> dan <i>organizational commitment</i> terhadap <i>organizational citizenship behavior</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel <i>job satisfaction</i> - Variabel <i>organizational commitment</i> - Variabel <i>organizational citizenship behavior</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Objek penelitian - Tempat penelitian - Waktu penelitian

No	Nama, Tahun & Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Volume II No. 4/2020 Hal:1070-1078			
22	<p>Izma Nurillah dan Unais Anhar (2020)</p> <p><i>Conceptual Framework of the Effect on Job Satisfaction and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i></p> <p>Jurnal Ekonomi Islam, Vol 1 No 2 (2020)</p>	<p>Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara <i>job satisfaction</i> dan <i>organizational commitment</i> terhadap <i>organizational citizenship behavior</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel <i>job satisfaction</i> - Variabel <i>organizational commitment</i> - Variabel <i>organizational citizenship behavior</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Objek penelitian - Tempat penelitian - Waktu penelitian
23	<p>Ni kadek Berliana Yola Hindristina, I Wayan Sujana, Ni Nyoman Ari Novarini (2021)</p> <p>Pengaruh Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> pada Karyawan PT. Kindo Ritel Prima</p> <p>Jurnal EMAS, Vol 2, Nomor 1, Januari 2021</p>	<p>Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja, iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap <i>organizational citizenship behavior</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel kepuasan kerja - Variabel komitmen organisasi - Variabel <i>organizational citizenship behavior</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel iklim organisasi - Objek penelitian - Tempat penelitian - Waktu penelitian

No	Nama, Tahun & Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	E-ISSN:2774-3020			

Sumber : Data Penelitian ini dan berbagai sumber (2021)

2.2 Kerangka Pemikiran

Dalam kerangka berfikir, akan dijelaskan bagaimana suatu variabel memiliki hubungan antar variabel penelitian. Sugiyono (2017:60) menyatakan bahwa : “Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting, dengan demikian kerangka berpikir menggambarkan bagaimana keterkaitan antara variabel peneliti secara jelas berdasarkan teori-teori yang mendukung”.

Diantaranya yaitu variabel komitmen organisasi, variabel kepuasan kerja, dan variabel *organizational citizenship behavior*. Maka kerangka pemikiran akan menjelaskan bagaimana hubungan kedua variabel (variabel dependen dan variabel independen) dan didukung pula dengan teori-teori.

2.2.1 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Komitmen organisasi merupakan karyawan yang merasa dirinya terikat di dalam sebuah organisasi, biasanya selalu mengikuti semua kegiatan-kegiatan yang diadakan oleh organisasi karena cenderung peduli atas keberlangsungan hidup organisasi dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi. Dengan begitu perilaku *organizational citizenship behavior* akan muncul apabila komitmen individu terhadap organisasi tinggi dan bahkan seorang karyawan

dengan komitmen yang tinggi akan melakukan usaha yang maksimal bahkan melebihi ekspektasi perusahaan.

Rina Loliyana, Andala Rama Putra Barusman, dan M. Oktaviannur (2018) dalam penelitiannya pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung, Tandayong dan Edalmen (2019) dalam penelitiannya pada karyawan PT. Katopas Jaya Abadi Ampana dan Slamet Aji Winoto, Sidik Priadana, dan Dewi Yulianti Indah (2020) juga menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*. Beberapa teori dan penelitian diatas, menunjukkan bahwa secara garis besar komitmen organisasi memiliki hubungan positif terhadap perilaku *organizational citizenship behavior*.

2.2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Kepuasan kerja merupakan bagaimana perasaan seorang individu terhadap pekerjaannya. Individu merasa perlakuan organisasinya baik maka akan mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya sehingga cenderung akan melaksanakan pekerjaannya dengan tanggung jawab, menolong rekan kerja lainnya, dan karyawan yang merasa puas akan lebih patuh terhadap panggilan tugas yang diberikan bahkan individu tersebut akan berbicara secara positif tentang organisasi. Sebaliknya jika individu merasa perilaku organisasi kurang baik atau hanya memandang tenaga kerja hanya dalam jangka pendek maka akan melakukan hanya pekerjaan sesuai dengan tugas pokoknya saja dan tentu minim timbulnya perilaku *organizational citizenship behavior*.

Hal ini menunjukkan apabila merasa puas terhadap organisasi maka akan meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior* karyawan secara signifikan. Hal ini juga akan berdampak positif pada kemampuan karyawan bekerjasama dengan orang lain dan evaluasi manajer tentang kinerja karyawan, yang pada akhirnya kesempatan bagi karyawan untuk memperoleh penghargaan dari organisasi.

Rani Anwar (2018) dalam penelitiannya pada karyawan PT. HM. Sampoerna, TBK Baturaja Timur Sumatera Selatan menyatakan bahwa kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* berpengaruh baik secara parsial maupun simultan, sedangkan Sulastri, Chichi Andriani, dan Suci Kurnia Latifa (2018) dalam penelitiannya pada karyawan PT. Kilang Lima Gunung dan Diah Nurhayati, Maria Magdalena Minarsih, dan Heru Sri Wulan (2016) dalam penelitiannya pada karyawan PT. Perwirabhatik Sentrasejahtera di Kota Semarang menyatakan bahwa hasil penelitiannya menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

2.2.3 Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

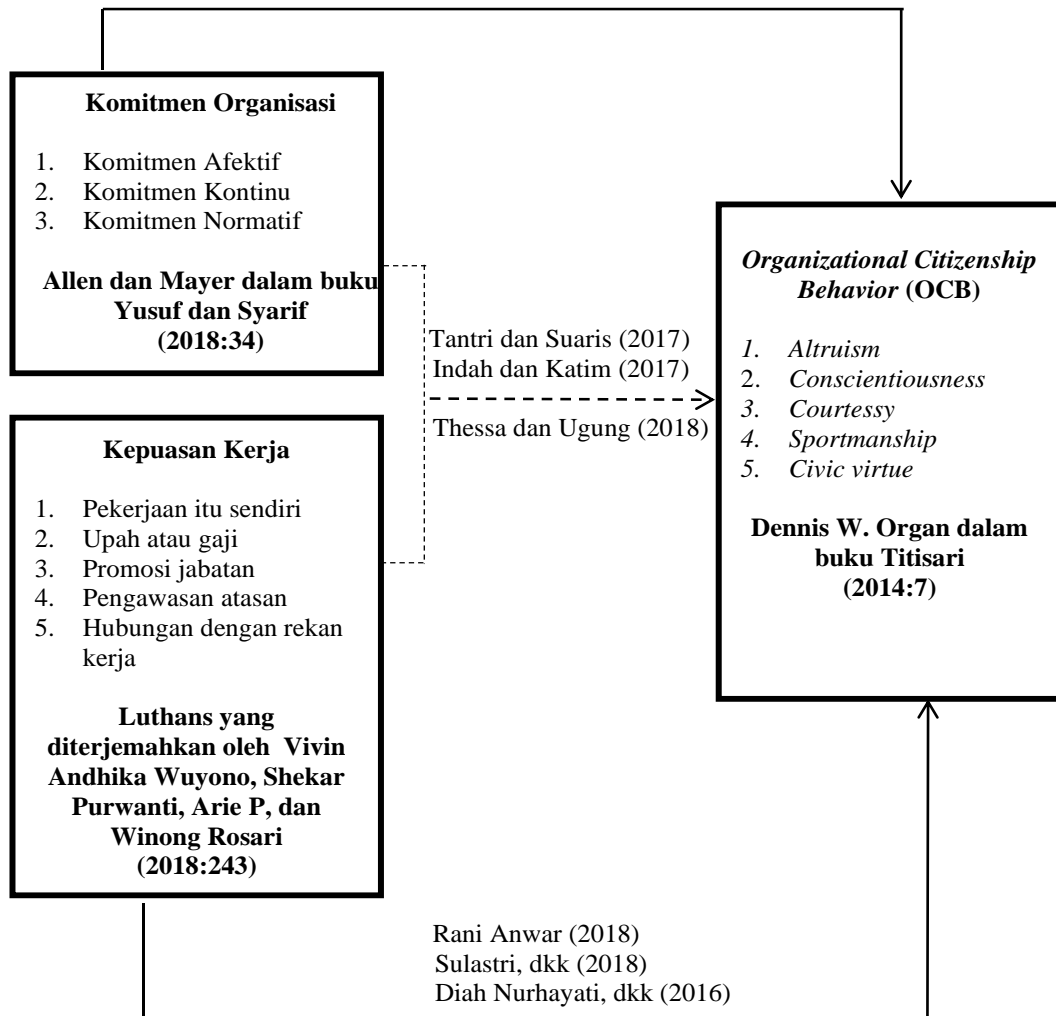
Komitmen organisasi dan kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting juga sama-sama mempengaruhi perilaku *organizational citizenship behavior* yang memberikan efek yang positif untuk organisasi. Sebab dengan adanya komitmen yang tinggi individu akan merasa bahwa perusahaan juga merupakan tanggung jawab pribadinya dan dengan adanya kepuasan kerja yang individu rasakan maka individu tersebut akan bersungguh-sungguh melakukan

apapun demi kemajuan perusahaan. Sehingga karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi dan merasa puas terhadap pekerjaannya, akan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaannya.

Diperkuat berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan Tantri Widiastuti dan Suaris (2017) dalam penelitiannya pada karyawan kantor Konsultan Manajemen Rizqi, Indah Yuliani dan Katim (2017) dalam penelitiannya pada karyawan PT.PAW, Thessa Imay S dan Ugung Dwi Ario W (2018) dalam penelitiannya pada karyawan PT. Telkom Purwokerto menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*.

Berdasarkan pada penelitian terdahulu yang telah dijelaskan, maka dalam melandasi penelitian yang dilakukan oleh penulis pada PT. Rebinmas Jaya Belitung, dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi serta merupakan faktor penentu timbulnya perilaku *organizational citizenship behavior* seperti yang diketahui bahwa *organizational citizenship behavior* akan terlaksana dan terpenuhi apabila beberapa variabel yang mempengaruhi mendukung. Secara sistematis dapat digambarkan sebuah penelitian yang disajikan pada gambar 2.1 sebagai berikut :

Rina Loliyana, dkk (2018)
 Oriana dan Edalmen (2019)
 Slamet, dkk (2020)



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Hipotesis atau anggapan dasar adalah jawaban atau kesimpulan sementara atas rumusan masalah yang telah dinyatakan oleh peneliti dan masih harus diuji kebenarannya, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teoritis, belum diuji lebih lanjut secara empiris yang dilakukan melalui pengumpulan data. Hipotesis penelitian yang diajukan oleh penulis yaitu sebagai berikut :

1. Hipotesis Simultan

Terdapat pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

2. Hipotesis Parsial

a. Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

b. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).