

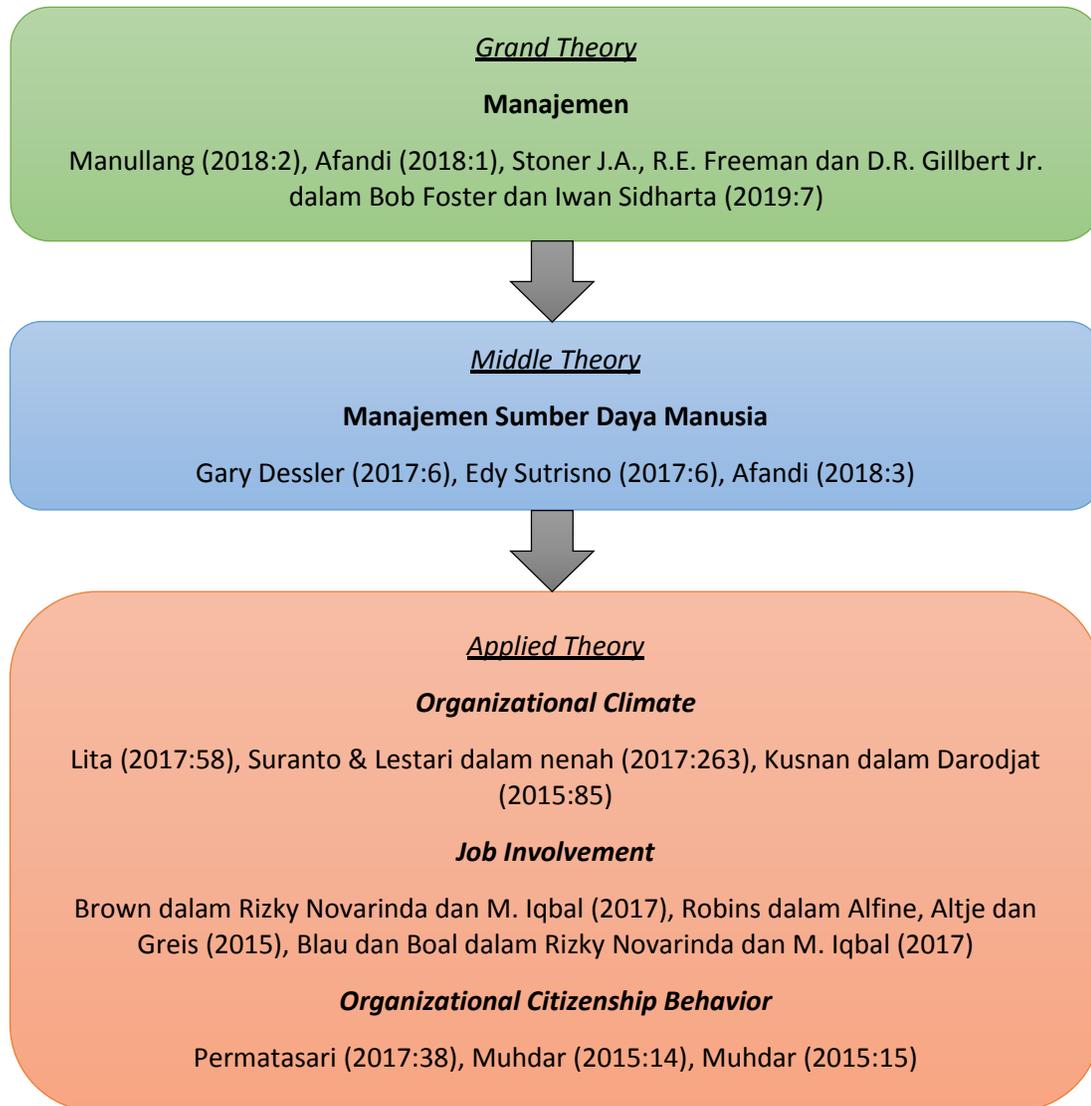
## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

#### 2.1 Kajian Pustaka

Pada kajian pustaka ini, penulis akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi. Sesuai dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, yaitu *organizational climate* dan *job involvement* terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB). Dalam kajian pustaka ini akan dikemukakan secara menyeluruh teori-teori yang relevan dengan variabel permasalahan yang terjadi. Teori-teori dalam penelitian ini membuat kajian ilmiah dari para ahli, dari pengertian secara umum sampai pengertian secara fokus terhadap teori yang berhubungan dengan permasalahan yang penulis akan teliti.

Pada kajian pustaka, dilakukan kajian mengenai teori yang digunakan terdiri dari : *grand theory*, *middle theory*, *applied theory*. Selain teori dilakukan juga pengkajian hasil para peneliti sebelumnya dari jurnal-jurnal yang mendukung penelitian ini. Ruang lingkup hasil kajian atas teori-teori, penelitian sebelumnya dan penelitian sekarang digambarkan pada gambar 2.1 berikut ini:



**Gambar 2. 1**  
**Ruang Lingkup Teori**

### 2.1.1 Manajemen

Manajemen merupakan suatu aktivitas yang berhubungan dari aktivitas satu dengan aktivitas lain. Aktivitas tersebut tidak hanya mengelola orang-orang yang berbeda dalam suatu organisasi, melainkan mencakup tindakan-tindakan perencanaan,

pengorganisasian, penggerakan, pengendalian yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki.

#### **2.1.1.1. Pengertian Manajemen**

Istilah manajemen berasal dari bahasa Inggris “*manage*” yang memiliki arti mengelola atau mengurus, mengendalikan, mengusahakan dan juga memimpin. Manajemen dapat diartikan sebagai ilmu dan seni. Manajemen sebagai ilmu artinya manajemen memenuhi kriteria sebagai ilmu dan metode keilmuan yang menekankan pada konsep-konsep, teori, prinsip dan teknik pengelolaan. Manajemen sebagai seni artinya kemampuan pengelolaan sesuatu itu merupakan seni menciptakan (kreatif). Hal ini merupakan keterampilan dari diri seseorang dengan kata lain, penerapan ilmu bersifat seni. Oleh karena itu, manajemen adalah sesuatu yang sangat penting karena ia berkenaan dan berhubungan erat dengan perwujudan untuk mencapai tujuan.

Berikut ini adalah pengertian manajemen menurut ahli, diantaranya:

Manajemen menurut Manullang (2018:2) menyatakan bahwa:

“Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu.”

Pendapat lain disampaikan oleh Afandi (2018:1) mengemukakan bahwa:

“Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*).”

Sedangkan menurut Stoner J.A., R.E. Freeman dan D.R.Gilbert Jr., dalam Bob Foster dan Iwan Sidharta (2019:7) menjelaskan pengertian manajemen adalah sebagai berikut:

“Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.”

Sehingga berdasarkan definisi beberapa ahli di atas, maka dapat di simpulkan bahwa manajemen merupakan sebuah proses aktivitas kerja yang dapat menjaga dan mengetahui aspek penting dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengawasan terhadap para anggota organisasi secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

#### **2.1.1.2. Fungsi Manajemen**

Fungsi manajemen dikembangkan oleh para pakar. Ada yang hanya menggunakan empat fungsi, ada juga yang lima fungsi, dan lain sebagainya. Tapi, pada prinsipnya, setiap fungsi memiliki penjabaran makna yang lebih luas. Masing-masing fungsi tidak berdiri sendiri, melainkan saling berhubungan dan saling memengaruhi serta bergerak ke arah yang sudah direncanakan. Penjelasan terkait fungsi-fungsi manajemen tersebut Robbin dan Couter (2018:45) menyatakan sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)

Fungsi manajemen yang melibatkan penetapan tujuan, menetapkan strategi untuk mencapai tujuan tersebut, dan mengembangkan rencana untuk mengintegrasikan dan mengoordinasikan kegiatan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Fungsi manajemen yang melibatkan mengatur dan menyusun pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Kepemimpinan (*Leading*)

Fungsi manajemen yang melibatkan bekerja dengan dan melalui orang untuk mencapai tujuan organisasi.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Fungsi manajemen yang melibatkan pemantauan, membandingkan, dan memperbaiki kinerja kerja.

Berdasarkan beberapa fungsi manajemen diatas, dapat diketahui bahwa fungsi manajemen terdiri dari empat yaitu perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, pengendalian. Fungsi manajemen yang diatas perlu dilakukan agar kinerja manajemen pada suatu perusahaan terus meningkat sehingga dapat meningkatkan nilai suatu perusahaan.

### **2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia terdiri dari dua unsur utama, yaitu manajemen dan sumber daya manusia. Secara sederhana, manajemen sumber daya

manusia dapat diartikan sebagai pengelola sumber daya manusia. Dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi baik publik maupun swasta, dan baik *profit-oriented* ataupun *non profit-oriented*, sumber daya manusia adalah salah satu hal yang paling penting dan sangat menentukan dalam tercapainya tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan..

#### **2.1.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja. Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Hal ini mencakup dari mulai memilih siapa saja yang memiliki kualifikasi dan pantas untuk menempati posisi dalam perusahaan seperti disyaratkan perusahaan hingga bagaimana agar kualifikasi ini dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan serta dikembangkan dari waktu ke waktu. Oleh karena manajemen sumber daya manusia ini merupakan proses yang berkelanjutan sejalan dengan proses operasionalisasi perusahaan, maka perhatian terhadap sumber

daya manusia ini memiliki tempat khusus dalam organisasi perusahaan. Berikut adalah definisi manajemen sumber daya manusia menurut beberapa ahli:

Manajemen sumber daya manusia menurut Gary Dessler (2017:6) menyatakan bahwa:

*“Human Resource Management (HRM) is the policies and practices involved in carrying the “people” or human resource aspect of a management position including recruiting, screening, training, rewarding and appraising”.* (Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau Sumber Daya Manusia dalam posisi manajemen termasuk merekrut, melatih, memberikan penghargaan dan penilaian).

Manajemen sumber daya manusia menurut Edy Sutrisno (2017:6) menyatakan bahwa:

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

Adapun pendapat ahli lain menurut Afandi (2018:3) menyatakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.”

Berdasarkan definisi pada pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu ilmu yang berfokus pada bagian mengelola sumber daya manusia dalam merekrut, melatih, memberikan penghargaan, dan penilaian untuk mencapai tujuan secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

### **2.1.2.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi manajemen sumber daya manusia adalah elemen-elemen dasar yang akan selalu ada dan melekat didalam proses manajemen sumber daya manusia yang akan dijadikan acuan oleh manajer dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi-fungsi pokok yang sama dengan fungsi manajemen dan fungsi operasional, dengan penerapan dibidang sumber daya manusia.

Menurut Edy Sutrisno (2019:9) mengemukakan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari:

#### **1. Perencanaan SDM**

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Menurut Hasibuan (2019:21) Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

#### **2. Pengadaan SDM**

Fungsi ini merupakan aktivitas manajemen sumber daya manusia dalam memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan (jumlah dan mutu) untuk mencapai tujuan organisasi. Pengadaan tenaga kerja mencakup analisis pekerjaan, perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen sumber daya manusia, dan seleksi serta penempatan sumber daya manusia. Menurut Supomo

dan Eti Nurhayati (2018:26) Pengadaan tenaga kerja yang dimaksud agar memperoleh jumlah dan jenis tenaga kerja yang tepat untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja sehingga mencapai tujuan organisasi.

### 3. Pengembangan SDM

Fungsi ini merupakan proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan. Pada tahap ini, terdapat proses penilaian kinerja dalam rangka peningkatan kinerja untuk mengembangkan para anggota organisasi, antara lain dengan pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada karyawan, baik untuk karyawan baru maupun karyawan lama. Menurut Edy Sutrisno (2019:10) pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

### 4. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian berarti mencocokkan keinginan karyawan dengan kebutuhan organisasi. Oleh karena itu diperlukan perasaan dan sikap karyawan dalam menetapkan kebijakan organisasi. Pengintegrasian meliputi motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kepemimpinan. Menurut Hasibuan (2019:2) pengintegrasian (*Integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

### 5. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi merupakan imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atau jasa-jasa yang mereka sumbangkan kepada perusahaan. Sistem kompensasi

yang baik berarti memberikan penghargaan-penghargaan yang layak dan adil sebagai kontribusi karyawan atas pekerjaannya. Menurut Kasmir (2018:17) kompensasi merupakan balas jasa yang diperoleh seseorang atas pekerjaan yang telah dilakukannya.

6. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan karyawan berarti mempertahankan karyawan untuk tetap berada pada organisasi sebagai anggota yang memiliki loyalitas dan kesetiaan yang tinggi. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan akan bertanggung jawab atas pekerjaannya, biasanya memiliki kinerja yang baik.

7. Kedisiplinan (*Discipline*)

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Menurut Hasibuan (2019:23) kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

8. Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya.

Berdasarkan uraian fungsi-fungsi MSDM diatas, maka dapat dikatakan bahwa MSDM mempunyai peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

### **2.1.2.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Sofyandi dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:11) menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Tujuan Organisasi

Ditujukan untuk dapat mengenal keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.

2. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

3. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuan, setidaknya tujuan-tujuan yang dapat meningkatkan kontribusi individual terhadap organisasi.

Berdasarkan beberapa tujuan manajemen sumber daya manusia diatas, bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia dibagi menjadi tiga yaitu tujuan organisasi, tujuan fungsional dan tujuan personal.

### **2.1.3. *Organizational Climate***

*Organizational climate* (iklim organisasi) merupakan salah satu aspek kajian dari fungsi MSDM yakni fungsi pemeliharaan karyawan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Suasana lingkungan kerja yang dirasakan oleh masing-masing individu dalam sebuah organisasi sering disebut sebagai *organizational climate* (iklim organisasi). Kurang diperhatikannya *organizational climate* (iklim organisasi) akan membawa dampak buruk bagi organisasi, hal ini dikarenakan para karyawan akan mengalami gangguan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga kurang bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Sehingga *organizational climate* merupakan faktor penting yang dapat menentukan kehidupan suatu organisasi. *Organizational climate* menjadi salah satu faktor yang menentukan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu memperbaiki *organizational climate* merupakan salah satu cara paling efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja yang selanjutnya menjadi faktor pendorong keberhasilan sebuah organisasi.

#### **2.1.3.1. *Pengertian Organizational Climate***

*Organizational climate* adalah suatu konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan anggotanya selama beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi. *Organizational climate* merupakan salah satu faktor yang menentukan kepuasan kerja karyawan sehingga perlu dipergaiki guna

meningkatkan kepuasan kerja yang nantinya menjadi faktor pendorong keberhasilan organisasi. Adapun pengertian *organizational climate* (iklim organisasi) menurut beberapa ahli yaitu:

Lita (2017:58) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing masing anggota dalam memandang organisasi.

Menurut Suranto & Lestari dalam nenah (2017:263) mengemukakan pendapat bahwa iklim organisasi adalah segalanya tersedia bagi karyawan dan mempengaruhi carakaryawan melaksanakan tugas yang diberikan. Iklim organisasi dapat mempengaruhi karyawan dalam memproduksi barang atau jasa. Oleh karena itu, iklim organisasi diperlukan untuk tempat kerja yang baik dan sehat untuk memungkinkan karyawan merasa lebih nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka.

Sedangkan menurut Kusnan dalam Darodjat (2015:85) menyatakan bahwa Iklim organisasi sebagai suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja.

Berdasarkan beberapa pengertian mengenai *organizational climate* diatas dapat disimpulkan bahwa *organizational climate* (iklim organisasi) merupakan suatu

lingkungan kerja di sekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi perilaku mereka dan bentuk kerjasama karyawan untuk pencapaian tujuan bersama didalam perusahaan.

### **2.1.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Organizational Climate***

Streess dalam Winata (2013:32) mengemukakan lima faktor yang mempengaruhi *organizational climate* (iklim organisasi), yaitu:

#### 1. Penempatan Personalia

Masalah penempatan personalia atau penempatan sangat penting, karena apabila terjadi kesalahan dalam penempatan dapat menjadikan perilaku pegawai menjadi terganggu dan pada akhirnya bisa merusak iklim organisasi. Dalam penempatan seorang pemimpin hendaknya melihat berbagai aspek atau kondisi seperti, spesialisasi yang dimiliki, kegemaran, keterampilan, pengalaman watak.

#### 2. Pembinaan Hubungan Komunikasi

Dalam lingkungan organisasi bahwasanya tidak luput dari proses komunikasi, dalam kehidupan sehari-hari komunikasi sangat berperan dan iklim organisasi tercipta karena adanya komunikasi. Hubungan yang dibangun bersifat formal dan non formal. Komunikasi yang bersifat formal dapat berlangsung dalam suasana rapat atau kegiatan formal lainnya. Sedangkan komunikasi yang bersifat informal berlangsung dalam kegiatan diluar kedinasan, misalnya pada saat istirahat di luar forum formal.

### 3. Pendinasan dan Penyelesaian Konflik

Dalam lingkungan organisasi bahwasanya tidak luput dari proses komunikasi, dalam kehidupan sehari-hari komunikasi sangat berperan dan iklim organisasi tercipta karena adanya komunikasi. Hubungan yang dibangun bersifat formal dan non formal. Komunikasi yang bersifat formal dapat berlangsung dalam suasana rapat atau kegiatan formal lainnya. Sedangkan komunikasi yang bersifat informal berlangsung dalam kegiatan diluar kedinasan, misalnya pada saat istirahat di luar forum formal.

### 4. Pengumpulan dan Pemanfaatan Informasi

Informasi memegang peranan yang penting dalam sebuah organisasi sebagai penghubung antara berbagai bagian organisasi sehingga tercipta keutuhan organisasi.

### 5. Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan kerja sering disebut juga sebagai suasana atau keadaan dalam kerja. Adapun yang dimaksud hal ini yaitu mencakup keadaan fasilitas atau sarana yang ada, misalnya ruangan untuk pimpinan, ruang rapat, lobi, ruang kerja pegawai, ruang tamu dan lain-lain. Kondisi fasilitas ini sebenarnya tidak langsung mempengaruhi sehat tidaknya iklim kerja tetapi memberikan efek terhadap suasana hati pegawai yang ada di dalamnya.

Berdasarkan uraian diatas, bahwa factor-faktor yang mempengaruhi *organizational climate* (iklim organisasi) terdiri dari lima yaitu penempatan personalia,

pembinaan hubungan komunikasi, pendinasan dan penyelesaian konflik, pengumpulan dan pemanfaatan informasi, dan kondisi lingkungan.

### **2.1.3.3. Dimensi dan Indikator *Organizational Climate***

Dimensi dan indikator *organizational climate* (iklim organisasi) menurut Halpin (dalam Soetopo, 2012:142) bersama rekannya Croft telah menyusun instrumen dalam bentuk kuisisioner yang disebut *Organizational Climate Description Questionnaire* (OCDQ) yang memungkinkan untuk merekam iklim organisasi. Ada delapan komponen iklim yang dikemukakan berdasarkan karakteristik kelompok dan perilaku pemimpin. Kedelapan komponen itu adalah sebagai berikut:

#### 1. *Disengagement* (ketidakikutsertaan)

Suatu kadar terhadap mana staf cenderung tidak terlibat dan tidak *committed* (berkomitmen) terhadap pencapaian tujuan organisasi. Komponen ini menunjukkan persepsi pegawai terhadap organisasi yang tidak melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan dalam organisasi. Indikator *disengagement* atau ketidakikutsertaan terdiri atas :

- a) Tidak terlibat pada pencapaian tujuan organisasi
- b) Tidak berkomitmen pada pencapaian tujuan organisasi

#### 2. *Hindrance* (halangan)

Mengacu pada perasaan para staf bahwa pimpinan membebani mereka dengan tugas yang memberatkan pekerjaan mereka. Komponen ini menunjukkan

persepsi pegawai tentang organisasi dalam membagikan tugas tidak sesuai dengan kemampuan pegawainya. Indikator *hindrance* atau halangan terdiri atas :

a) Perasaan staf terbebani dalam pembagian tugas

3. *Esprit* (semangat)

Mengacu pada semangat kerja karena terpenuhinya kebutuhan sosial dan rasa punya prestasi dalam pekerjaan. Komponen ini menunjukkan persepsi pegawai tentang organisasi dalam memenuhi kebutuhan dan penghargaan atas kinerjanya. Indikator *esprit* atau semangat terdiri atas :

a) Semangat kerja

4. *Intimacy* (keintiman)

Kadar kekohesifan antar staf dalam organisasi. Komponen ini menunjukkan persepsi pegawai tentang organisasi yang terbuka karena hubungan kerja yang terjalin kondusif antar pegawai dalam organisasi. Indikator *intimacy* atau keintiman terdiri atas :

a) Kadar kohesif antar staf

5. *Aloofness* (keberjarakan)

Menggambarkan kadar perilaku pemimpin yang formal dan impersonal yang menunjukkan jarak sosial dengan staf. Komponen ini menunjukkan persepsi pegawai tentang hubungan kerja yang terjadi antara pimpinan dengan bawahannya dalam organisasi. Indikator *aloofness* atau keberjarakan terdiri atas :

- a) Kadar perilaku pemimpin berjarak sosial dengan staf

6. *Production Emphasis* (penekanan pada hasil)

Mengacu pada perilaku pemimpin agar staf bekerja keras, misalnya dengan pengawasan ketat, direktif, dan menuntut hasil maksimal. Komponen ini menunjukkan persepsi pegawai tentang pengawasan yang ketat dari pimpinan organisasi terhadap kerja mereka. Indikator *product emphasis* atau penekanan pada hasil terdiri atas :

- a) Perilaku pemimpin mengawasi kerja staf

7. *Thurst* (rasa yakin)

Mengacu pada kadar perilaku pemimpin yang ditandai kerja kerasnya agar di contoh oleh staf. Komponen ini menunjukkan persepsi pegawai tentang kerja keras pimpinan dalam organisasi. Indikator *thurst* atau rasa yakin terdiri atas :

- a) Kadar perilaku pemimpin agar di contoh para staf

8. *Consideration* (perhatian)

Mengacu pada kadar perilaku pemimpin dengan memperlakukan staf secara manusiawi sesuai dengan martabatnya. Komponen ini menunjukkan persepsi pegawai terhadap organisasi dalam memperlakukan mereka secara manusiawi dan sesuai dengan martabatnya. Indikator *consideration* atau perhatian terdiri atas :

- a) Kadar perilaku pemimpin memperlakukan staf

Berdasarkan uraian tersebut, bahwa dimensi dan indikator *organizational climate* (iklim organisasi) ada delapan yaitu *disengagement*, *hindrance*, *esprit*, *intimacy*, *aloofness*, *production emphasis*, *thurst*, dan *consideration*.

#### **2.1.4. Job Involvement**

Secara umum, *job involvement* (keterlibatan kerja) merupakan komitmen seorang karyawan terhadap pekerjaannya yang memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan dalam lingkungan kerjanya, sehingga menganggap bahwa dirinya selalu dibutuhkan dan juga dihargai saat mengerjakan pekerjaannya.

##### **2.1.4.1. Pengertian Job Involvement**

*Job involvement* merupakan bentuk komitmen seorang karyawan dalam melibatkan peran dan kepedulian terhadap pekerjaan baik secara fisik, pengetahuan dan emosional sehingga menganggap pekerjaan yang dilakukannya sangat penting serta memiliki keyakinan kuat untuk mampu menyelesaikannya. Berikut adalah beberapa pengertian *job involvement* (keterlibatan kerja) menurut beberapa ahli:

Keterlibatan kerja menurut Brown dalam Rizky Novarinda dan M. Iqbal (2017) menyatakan bahwa:

“Setiap pekerja dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap pekerjaannya penting untuk dirinya selain untuk organisasi.”

Menurut Robins dalam Alfine, Altje dan Greis (2015) menyatakan bahwa :

“Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi terhadap pekerjaannya ditandai dengan karyawan memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan, adanya perasaan terikat secara psikologis terhadap pekerjaan yang ia lakukan dan keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan.”

Sedangkan menurut Blau dan Boal dalam Rizky Novarinda dan M. Iqbal (2017)

menyatakan bahwa :

“Keterlibatan kerja adalah tingkatan dimana pekerja membenamkan diri dengan pekerjaan mereka, menginvestigasikan waktu dan energi di dalamnya, melihat pekerjaan sebagai pusat dari kehidupan mereka secara keseluruhan.”

Berdasarkan ketiga pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa *job involvement* (keterlibatan kerja) adalah karyawan yang berkomitmen atas pekerjaannya, memiliki keterlibatan kerja yang tinggi, mempunyai kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaannya, menganggap bahwa pekerjaannya sangat penting untuk diri sendiri, mempunyai perasaan terikat terhadap pekerjaannya serta mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan bersungguh-sungguh.

#### **2.1.4.2. Aspek-aspek *Job Involvement***

Menurut Lawler dalam Rizky Novarinda dan M. Iqbal (2017) terdapat dua aspek keterlibatan kerja, yaitu :

1. Pekerjaan adalah minat hidup yang utama, keterlibatan kerja akan muncul bila pekerjaan dirasakan sebagai sumber utama terhadap harapan individu dan sumber kepuasan dari kebutuhan-kebutuhan yang menonjol individu. Kebutuhan yang menonjol ini akan menguat bila pekerjaan di persepsikan

mampu memenuhi kebutuhan-kebutuhannya sehingga akan membuat individu menghabiskan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk pekerjaannya.

2. Berpartisipasi aktif dalam pekerjaan, partisipasi aktif akan terjadi bila seseorang diberikan kesempatan yang seluas-luasnya dalam bekerja seperti kesempatan mengeluarkan ide-ide, membuat keputusan yang berguna untuk kesuksesan perusahaan, kesempatan untuk belajar, mengeluarkan keahlian dan kemampuannya dalam bekerja sehingga partisipasi aktif ini akan berpengaruh pada hasil kerja dan hasil yang memuaskan akan mempengaruhi rasa berharga pada dirinya.

Berdasarkan uraian diatas, dapat diketahui bahwa aspek-aspek *job involvement* (keterlibatan kerja) ada dua meliputi pekerjaan adalah minat hidup yang utama, dan berpartisipasi aktif dalam pekerjaan.

#### **2.1.4.3. Karakteristik *Job Involvement***

Ada beberapa karakteristik dari karyawan yang memiliki *job involvement* (keterlibatan kerja) yang tinggi maupun yang rendah, menurut Cohen dalam Risa Yuliana (2017) sebagai berikut :

##### **A. Karakteristik karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi :**

1. Menghabiskan waktu untuk bekerja.
2. Memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan dan organisasi.
3. Puas dengan pekerjaannya.

4. Memiliki komitmen yang tinggi terhadap karier, profesi dan organisasi.
5. Memberikan usaha-usaha yang terbaik untuk organisasi.
6. Tingkat absen dan intensi *turnover* rendah dan memiliki motivasi yang tinggi.

**B. Karakteristik karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang rendah :**

1. Tidak mau berusaha keras untuk kemajuan organisasi.
2. Tidak peduli dengan pekerjaan maupun organisasi.
3. Tidak puas dengan pekerjaan.
4. Tidak memiliki komitmen terhadap pekerjaan maupun organisasi.
5. Tingkat absen dan *turnover* tinggi dan memiliki motivasi yang rendah.
6. Tingkat pengunduran diri yang tinggi.
7. Merasa kurang bangga dengan pekerjaan dan organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, bahwa karakteristik *job involvement* (keterlibatan kerja) dapat dibedakan dalam kelompok keterlibatan kerja yang tinggi dan keterlibatan kerja yang rendah.

**2.1.4.4. Dimensi dan Indikator *Job Involvement***

Menurut Lodahl dan Kejner's (dalam Govender dan Parumasur, 2010), bahwa untuk mengukur keterlibatan kerja terdapat empat subdimensi yang penting, yaitu:

1. Respon pada pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan respon pegawai terkait dengan ekspektasi tentang pekerjaan. Pegawai yang memiliki ekspektasi, penekanannya lebih cenderung

pada hasil yang ingin dicapai dalam kerjanya. Akhirnya, seorang pegawai akan selalu memaksimalkan keuntungan dan meminimalkan kerugian dalam bekerja. Misalnya, pegawai akan bekerja keras, seperti bersungguh-sungguh, pantang menyerah, disiplin, serta tidak pernah mengeluh untuk mencapai hasil kinerja yang maksimal. Indikator respon pada pekerjaan terdiri atas :

- a) Bersungguh-sungguh
- b) Pantang menyerah
- c) Disiplin
- d) Tidak pernah mengeluh

## 2. Ekspresi keterlibatan kerja

Dimensi ini menunjukkan cara pegawai mengekspresikan kemampuan dan keterampilannya dalam bekerja, seperti memiliki sikap kooperatif dalam bekerja, bersikap etis dalam organisasi, memiliki banyak inisiatif, serta bersedia mengerjakan sesuatu disertai pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Indikator ekspresi keterlibatan kerja terdiri atas :

- a) Sikap kooperatif
- b) Sikap etis
- c) Inisiatif
- d) Mengerjakan dan memahami pekerjaan

## 3. Bertanggung jawab terhadap pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan seorang pegawai yang memiliki tanggungjawab penuh terhadap pekerjaannya, seperti tidak takut pada kenyataan atau jujur dalam bekerja, berani mengambil resiko, tak pernah menyesal atas apa yang dilakukan, memiliki sikap optimis dalam menyelesaikan masalah pekerjaan, serta tidak pernah menyalahkan orang lain ketika terjadi masalah dalam organisasi. Indikator bertanggung jawab terhadap pekerjaan terdiri atas :

- a) Jujur dalam bekerja
- b) Berani mengambil resiko
- c) Tidak ada penyesalan
- d) Bersikap optimis

4. Perasaan bersalah terhadap pekerjaan yang belum selesai dan ketidakhadiran

Dimensi ini menunjukkan pegawai yang terlibat pada pekerjaannya, merasa bersalah jika ada pekerjaannya yang belum terselesaikan dan jika tidak hadir bekerja. Dengan demikian, pegawai yang terlibat selalu rajin dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Indikator perasaan bersalah terhadap pekerjaan yang belum selesai dan ketidakhadiran terdiri atas :

- a) Bersalah jika pekerjaan belum selesai
- b) Bersalah jika tidak hadir bekerja

Berdasarkan uraian tersebut, bahwa dimensi dan indikator *job involvement* (keterlibatan kerja) ada empat yaitu respon pada pekerjaan, ekspresi keterlibatan kerja, bertanggung jawab terhadap pekerjaan, serta perasaan bersalah terhadap pekerjaan yang belum selesai dan ketidakhadiran.

### **2.1.5. *Organizational Citizenship Behavior***

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai kontribusi pekerja lebih dari deskripsi kerja formal. Keberadaan OCB merupakan dampak dari keyakinan dan persepsi individu dalam organisasi terhadap pemenuhan hubungan perjanjian dan kontrak psikologis. Perilaku ini muncul karena perasaan individu sebagai anggota organisasi yang memiliki rasa puas apabila dapat melakukan sesuatu yang lebih.

OCB merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku karyawan. OCB mengacu pada konstruk dari “*extra-role behavior*”, didefinisikan sebagai perilaku yang menguntungkan organisasi atau berniat untuk menguntungkan organisasi, yang langsung dan mengarah pada peran pengharapan. Dengan demikian OCB merupakan perilaku yang fungsional, *extra-role*, prososial yang mengarahkan individu, kelompok atau organisasi.

#### **2.1.5.1. *Pengertian Organizational Citizenship Behavior***

*Organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* (sukarelawan) untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan “nilai tambah karyawan” yang merupakan salah

satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu. Berikut beberapa pengertian OCB dari beberapa ahli, yaitu:

Menurut Permatasari (2017:38) mengemukakan bahwa:

“*Organizational citizenship behaviour* (OCB) merupakan perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung mendapatkan penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan (agregat) akan meningkatkan efisiensi dan efektifitas fungsi pada organisasi.”

Menurut Muhdar (2015:14) mengemukakan bahwa:

“*Organizational citizenship behaviour* (OCB) merupakan model kegiatan yang membuat organisasi secara intrinsik dapat bekerjasama dan berhubungan dalam konteks sistem terbuka. Agar organisasi efektif, individu harus masuk ke dalam sistem tersebut, mau menunjukkan peran dengan kriteria minimal untuk mencapai kinerjanya, dan melaksanakan perilaku yang inovatif dan spontan untuk menjalankan fungsi organisasi.”

Sedangkan menurut Muhdar (2015:15) menyatakan:

“*Organizational citizenship behaviour* (OCB) muncul dari dalam diri individu berupa keinginannya untuk memberikan kontribusi terhadap organisasi.”

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli tentang *Organizational Citizenship Behavior* bahwa *Organizational Citizenship Behavior* merupakan sebuah perilaku dari dalam diri individu yang secara sukarela dan secara tidak langsung tidak dihargai atau tidak berharap pada *reward* yang diberikan namun dapat memberikan kontribusi untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas terhadap organisasi.

### **2.1.5.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior***

Menurut Kaswan (2015), menyatakan bahwa ada sejumlah faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*, diantaranya adalah sebagai berikut:

#### **1. Karakteristik Pekerjaan**

Karakteristik pekerjaan atau *Job Characteristic Model* (JMC) adalah sifat intrinsik pekerjaan merupakan inti yang mendasari faktor yang menyebabkan pegawai puas dengan pekerjaannya (Kaswan, 2015). Hal ini berkaitan dengan OCB, pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya akan cenderung menampilkan perilaku positif yang pastinya bermanfaat untuk rekan kerjanya yang lain.

#### **2. Kepribadian**

Kepribadian, yaitu pegawai yang mampu berinteraksi dan berhubungan baik dengan atasannya, kolega, keluarga, dengan bos atau manajemen merasa lebih puas dibandingkan dengan mereka yang tidak seperti itu (Kaswan, 2015). Dengan begitu, dapat dikatakan bahwa kepribadian yang baik akan menciptakan kedekatan yang erat antar sesama rekan kerja dalam organisasi sehingga hal ini lebih mudah memunculkan perilaku positif suka menolong dalam organisasi untuk mencapai target.

#### **3. Sikap Kerja**

Menurut George & Jones (dalam Kaswan, 2015), sikap kerja merupakan kumpulan perasaan, kepercayaan, dan pemikiran yang dipegang orang tentang

bagaimana berperilaku pada saat ini mengenai pekerjaan dan organisasi, sikap lebih spesifik daripada nilai dan tidak bersifat permanen karena cara orang mempersepsi dan menghayati pekerjaannya sering berubah seiring waktu. Menurut Robbins & Judge (dalam Kaswan, 2015), bahwa sikap kerja terdiri dari kepuasan kerja, komitmen organisasi, **keterlibatan kerja**, *engagement* pegawai, semangat kerja, dukungan organisasi, keadilan organisasi, dan OCB. Diantara beberapa sikap kerja, salah satunya adalah keterlibatan kerja. Orang yang terlibat dalam pekerjaannya, akan selalu berpartisipasi secara aktif dengan berusaha yang terbaik untuk pekerjaannya dan organisasi, dan hal ini lebih cenderung pada sikap positif yang ditampilkan oleh pegawai, misalnya pegawai lebih suka bekerjasama dengan saling membantu dalam bekerja sebab mereka merasakan bahwa pekerjaannya sangat penting bagi nilai dirinya. Seperti yang dinyatakan oleh Robbins & Judge (2015) bahwa seseorang yang terlibat dengan pekerjaannya akan selalu berpartisipasi aktif dan mempertimbangkan kinerjanya penting bagi nilai dirinya.

#### 4. Motivasi

Menurut Munandar (2014), motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapainya tujuan tertentu. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi, akan cenderung semangat dalam bekerja untuk mencapai target, dan biasanya lebih yang diharapkan oleh organisasi.

#### 5. Kepemimpinan

Menurut Hughes., *et al.* (2015), bahwa kepemimpinan adalah proses ketika seorang atasan mendorong bawahannya untuk berperilaku sesuai keinginannya. Dalam arti singkat bahwa kepemimpinan merupakan sebuah proses, bukan jabatan. Pemimpin yang baik akan menjadi contoh oleh bawahannya, dan memunculkan iklim yang positif dalam organisasi. Dengan demikian, jika iklim organisasi cenderung terbuka maka akan membentuk perilaku pegawai yang peduli dengan pekerjaannya serta kehidupan organisasinya.

#### 6. Karakteristik kelompok dan organisasi

Menurut Kaswan (2015), bahwa OCB juga dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, khususnya struktur organisasi, budaya organisasi, dan manajemen SDM. Lebih lanjut, terutama budaya organisasi sangat berhubungan erat dengan iklim organisasi. Dengan kata lain budaya organisasi akan menciptakan **iklim organisasi**. Dalam kaitannya dengan iklim organisasi, Menurut Owens (dalam Soetopo, 2012), bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang kuat (*Powerfull*) terhadap perkembangan iklim. Sehingga dapat dikatakan bahwa secara tidak langsung iklim organisasi berpengaruh terhadap munculnya OCB pegawai. Sebab iklim organisasi sendiri merupakan bagian dari karakteristik organisasi. Iklim organisasi dan budaya organisasi dapat menjadi penyebab kuat atas berkembangnya OCB dalam suatu organisasi. Budaya organisasi terbentuk karena adanya nilai-nilai yang dianut oleh anggota organisasi yang kemudian menjadi kebiasaan. Kebiasaan anggota dalam hubungan antar sesamanya maupun dengan pekerjaannya akan menciptakan

suatu iklim dalam organisasi. Di dalam iklim organisasi yang positif, karyawan merasa lebih ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah disyaratkan dalam uraian pekerjaan, dan akan selalu mendukung tujuan organisasi jika mereka diperlakukan oleh para atasan dengan sportif dan dengan penuh kesadaran serta percaya bahwa mereka diperlakukan secara adil oleh organisasinya (Soegandhi., *et al.* 2013).

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi OCB, diantaranya adalah (1) karakteristik pekerjaan, (2) kepribadian, (3) sikap kerja yang terdiri dari salah satunya adalah keterlibatan kerja, (4) motivasi, (5) kepemimpinan, serta (6) karakteristik kelompok dan organisasi yang terdiri dari salah satunya adalah iklim organisasi. Dari beberapa factor yang mempengaruhi OCB tersebut, bahwa terlihat 2 faktor penting sebagai penentu perilaku pegawai PT. Oseano Adhitaprasarana, yaitu *organizational climate* (iklim organisasi) dan *job involvement* (keterlibatan kerja).

### **2.1.5.3. Dimensi dan Indikator *Organizational Citizenship Behavior***

Menurut Muhdar (2015:16) terdapat beberapa dimensi *organizational citizenship behavior* yaitu sebagai berikut:

1. *Altruism* (perilaku membantu)

Mengutamakan kepentingan orang lain. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya. Ketika

seorang karyawan memberikan pertolongan kepada karyawan lain untuk menyelesaikan tugas dalam keadaan tertentu, misalnya seorang karyawan baru sembuh dari sakitnya. Indikator *altruism* atau perilaku membantu terdiri atas :

a) Mengutamakan kepentingan orang lain

2. *Conscientiousness* (sikap ketelitian)

Ketelitian atau dikerjakan secara seksama, yang mengacu pada seorang karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dengan cara melebihi atau diatas apa yang telah disyaratkan. Dimensi ini menjangkau jauh diatas dan jauh ke depan dari panggilan tugas. Karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama sehingga terciptanya lingkungan kerja yang menyenangkan. Indikator *conscientiousness* atau sikap ketelitian terdiri atas :

a) Ketelitian

3. *Sportsmanship* (sikap sportif)

Sikap sportif, merupakan keadaan atau sifat jujur dan murah hati, sehingga lebih menekankan pada aspek positif organisasi dari pada aspek negatif. Memberikan rasa toleransi terhadap gangguan dalam pekerjaan, yaitu ketika seorang karyawan memikul pekerjaan yang tidak mengenakan tanpa harus menunjukkan keluhan. Seseorang yang mempunyai tingkatan tinggi dalam *sportsmanship* akan meningkatkan iklim positif diantara para karyawan. Karyawan akan lebih sopan dan lebih bisa bekerja sama dengan yang lain sehingga menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan. Indikator *sportsmanship* atau sikap sportif terdiri atas :

a) Mentoleransi gangguan dalam pekerjaan

4. *Courtesy* (kebaikan)

Merupakan kebaikan, kesopanan, tata susila atau rasa hormat termasuk perilaku seperti membantu seseorang dalam mencegah terjadinya suatu permasalahan atau mengurangi berkembangnya suatu masalah. *Courtesy* (kebaikan) merujuk pada tindakan pengajaran kepada orang lain sebelum ia melakukan tindakan yang berkaitan dengan pekerjaannya. Seorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain. Indikator *courtesy* atau kebaikan terdiri atas :

- a) Menghargai orang lain
- b) Memperhatikan orang lain

5. *Civic Virtue* (moral kemasyarakatan)

Merupakan perilaku yang ikut serta mendukung fungsi administrasi organisasi. Perilaku ini berupa partisipasi aktif karyawan dalam hubungan keorganisasian, misalnya menghadiri rapat, menjawab surat-surat dan selalu mengikuti isu terbaru yang menyangkut organisasi. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain. Indikator *civic virtue* atau moral kemasyarakatan terdiri atas :

- a) Partisipasi aktif karyawan dalam hubungan keorganisasian

Berdasarkan uraian tersebut, bahwa dimensi dan indikator *organizational citizenship behavior* ada lima yaitu *altruism*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue*.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian serta dapat mempermudah untuk lebih fokus pada bidang kajian yang sedang diteliti. Penelitian terdahulu dapat dipakai sebagai sumber pembandingan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Tujuannya adalah untuk melihat seberapa besar pengaruh hubungan antar Variabel Independen dan Variabel Dependen yang memiliki kesamaan dalam penelitian, sekaligus sebagai bahan acuan. Kajian yang akan digunakan yaitu mengenai *organizational climate* dan *job involvement* yang berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.

**Tabel 2. 1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Penulis & Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Variabel
1.	Wirawan S. Pudjiomo, Alimatus Sahrah (Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi, Vol. 21 No. 2, Agustus 2019, pp. 78-88)  Pengaruh Iklim Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap OCB Pegawai	Menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi dan keterlibatan kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap OCB.	<b>Persamaan</b> Iklim Organisasi Keterlibatan Kerja OCB
2	Agung AWS Waspodo, Lussy Minadaniati (Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) Vol. 3, No. 1, 2012)  Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Karyawan pada PT. Trubus Swadaya	Menunjukkan bahwa Kepuasan kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama dan signifikan mempengaruhi OCB karyawan pada PT. Trubus Swadaya.	<b>Persamaan</b> Iklim Organisasi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) <b>Perbedaan</b> Kepuasan Kerja

No	Penulis & Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Variabel
3	<p>Rahma Widati (Universitas Bangka Belitung 2019)</p> <p>Pengaruh Iklim Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) karyawan pada PT Lautan Berlian Utama Motor Pangkalpinang</p>	<p>Menunjukkan bahwa iklim organisasi dan keterlibatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, dan secara simultan kedua variabel juga berpengaruh positif dan signifikan.</p>	<p><b>Persamaan</b> Iklim Organisasi Keterlibatan Kerja <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)</p>
4	<p>Pudjiomo, Wirawan S. (Universitas Mercu Buana Yogyakarta 2018)</p> <p>Pengaruh Iklim Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap OCB Pegawai BPKAD Kabupaten Banggai Laut Provinsi Sulawesi Tengah</p>	<p>Hasil menunjukkan bahwa iklim organisasi dan keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, iklim organisasi dan keterlibatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap OCB.</p>	<p><b>Persamaan</b> Iklim Organisasi Keterlibatan Kerja OCB</p>
5	<p>Yollanda Swagaretha K, Agung Winarno, Lohana Juariyah (2016)</p> <p>Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Jatim Selatan Malang</p>	<p>Hasil menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan dan keterlibatan kerja karyawan secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB karyawan,</p>	<p><b>Persamaan</b> Keterlibatan Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) <b>Perbedaan</b> Kepuasan Kerja</p>
6	<p>Manah Tarman (EcoSocio : Jurnal Ilmu dan Pendidikan Ekonomi-Sosial, Volume 3, No. 2. November 2019)</p> <p>Pengaruh Iklim Organisasional dan Keterlibatan kerja terhadap Komitmen Organisasional Pengurus Koperasi Pegawai Republik Indonesia di Kabupaten Bangkalan</p>	<p>Hasil menunjukkan bahwa iklim organisasional dan keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pengurus KPRI di Bangkalan Madura.</p>	<p><b>Persamaan</b> Iklim Organisasi Keterlibatan Kerja <b>Perbedaan</b> Komitmen Organisasional</p>
7	<p>I Made Dika Mahendra, Ida Bagus Ketut Surya</p>	<p>Hasil menunjukkan bahwa iklim organisasi, motivasi kerja dan</p>	<p><b>Persamaan</b> Iklim Organisasi</p>

No	Penulis & Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Variabel
	(E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 9, 2017: 4569-4688)  Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja dan Keadilan Organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) <b>Perbedaan</b> Motivasi Kerja Keadilan Organisasi
8	Satrio Arif Purwanto (2015)  Pengaruh Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi dan iklim organisasi terhadap OCB	<b>Persamaan</b> Iklim Organisasi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) <b>Perbedaan</b> Komitmen Organisasi
9	Kurniawan, Idho (2018)  Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> , Keterlibatan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) pada karyawan PT. PELINDO III (Persero) Cabang Tanjung Perak Surabaya	Hasil menunjukkan bahwa <i>Perceived Organizational Support</i> , Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB	<b>Persamaan</b> Keterlibatan Kerja <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) <b>Perbedaan</b> <i>Perceived Organizational Support</i> Kepuasan Kerja
10	Rahmawati, Thatok Asmony, Djoko Suprayetno (Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram September 2015)  Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (Studi pada Guru Non PNS SMKN se-kabupaten Sumbawa Barat)	Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan variabel Iklim Organisasi terhadap OCB pada Guru non PNS SMKN se-Kabupaten Sumbawa Barat, sedangkan untuk variabel Kepuasan Kerja terhadap OCB pada Guru non PNS SMKN se-Kabupaten Sumbawa Barat tidak berpengaruh signifikan, Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap OCB Guru non PNS SMKN se-Kabupaten Sumbawa Barat	<b>Persamaan</b> Iklim Organisasi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) <b>Perbedaan</b> Kepuasan Kerja
11	Shintawati (Vol 5 No 2 (2014): Jurnal Manajemen Pendidikan Volume 5 Nomor 2 Desember 2014)	Terdapat pengaruh positif iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap perilaku keanggotaan organisasional/organizational	<b>Persamaan</b> Iklim Organisasi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)

No	Penulis & Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Variabel
	Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai di Lingkungan Dinas Pendidikan Kota Tangerang Provinsi Banten	citizenship behavior (OCB), signifikansi pengaruh antara iklim organisasi terhadap perilaku keanggotaan organisasional/organizational citizenship behavior (OCB).	<b>Perbedaan</b> Komitmen Organisasi
12	Ni Wayan Fitriani, I Gusti Ayu Manuati Dewi (E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 5, 2017: 2501-2527)  Pengaruh Iklim Organisasi dan Loyalitas Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Hasil menunjukkan bahwa iklim organisasi dan loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>	<b>Persamaan</b> Iklim Organisasi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> <b>Perbedaan</b> Loyalitas Kerja
13	Ahmad Ihsan Maulana (Repository Universitas Negeri Jakarta 2020)  Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> pada PT. Harmony Land Group	Hasil menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> , komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> , serta iklim organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> .	<b>Persamaan</b> Iklim Organisasi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> <b>Perbedaan</b> Komitmen Organisasi
14	Elka E. Wongkar, Victor P.K. Lengkong, Lucky O.H Dotulong (Jurnal EMBA Vol.6 No.4 September 2018)  Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara	Menunjukkan bahwa secara simultan kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> (OCB). Secara parsial kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> (OCB).	<b>Persamaan</b> Iklim Organisasi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) <b>Perbedaan</b> Kepemimpinan Transformasional

No	Penulis & Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Variabel
15	<p>Ni Kadek Berliana Yola Hindristina, I Wayan Sujana, Ni Nyoman Ari Novarini (Jurnal EMAS, Vol 2 Nomor 1 Januari 2021)</p> <p>Pengaruh Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) pada Karyawan PT. Kindo Ritel Prima</p>	<p>Hasil menunjukkan bahwa kepuasan kerja, iklim organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> (OCB) pada karyawan PT. Kindo RitelPrima</p>	<p><b>Persamaan</b> Iklim Organisasi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) <b>Perbedaan</b> Kepuasan kerja komitmen organisasi</p>
16	<p>Kadek Nabella Sri Astarini, I Wayan Mudiarta Utama (E-Jurnal Manajemen, Vol. 9, No. 4, 2020)</p> <p>Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Berpengaruh terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)</p>	<p>Hasil menunjukkan bahwa iklim organisasi, kepuasan kerja dan loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>.</p>	<p><b>Persamaan</b> Iklim Organisasi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) <b>Perbedaan</b> Kepuasan Kerja Loyalitas Kerja</p>
17	<p>Devina Citra Oktavia, Nur Laily (Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Volume 6, Nomor 10, Oktober 2017)</p> <p>Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i></p>	<p>Hasil pengujian menunjukkan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> karyawan Hotel Varna Surabaya, komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> karyawan Hotel Varna Surabaya, iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> karyawan Hotel Varna Surabaya.</p>	<p><b>Persamaan</b> Iklim Organisasi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> <b>Perbedaan</b> Kepuasan Kerja Komitmen Organisasi</p>
18	<p>Arifandi, Wahyuda (Repository Universitas Negeri Malang 2018)</p> <p>Pengaruh Iklim Organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) melalui Komitmen Organisasi pada PT. Perum Jasa Tirta I Malang</p>	<p>Hasil menunjukkan bahwa iklim organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional PT. Perum Jasa Tirta I Malang. Komitmen organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> PT. Perum Jasa Tirta I Malang</p>	<p><b>Persamaan</b> Iklim Organisasi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> <b>Perbedaan</b> Komitmen Organisasi</p>

No	Penulis & Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Variabel
19	<p>Putranto, Rangga Dwi (Repository Universitas Negeri Jakarta 2016)</p> <p>Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (Studi pada PT. Wahyudi Andy Laksito Setiarso)</p>	<p>Hasil menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap OCB pada karyawan PT. WALS. Iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada karyawan PT. WALS. Variabel kepuasan kerja dan iklim organisasi secara bersamaan berpengaruh secara signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> pada karyawan PT. WALS.</p>	<p><b>Persamaan</b> Iklim Organisasi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> <b>Perbedaan</b> Kepuasan Kerja</p>
20	<p>Asari (International Journal of Human Capital Management, Vol. 1, No.2, December 2017, p 45-51)</p> <p><i>Effect of Personality, Organizational Climate, and Work Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior</i></p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif kepribadian terhadap OCB, terdapat pengaruh langsung positif budaya organisasi terhadap OCB; terdapat pengaruh langsung positif kepuasan kerja terhadap OCB; terdapat pengaruh langsung positif Kepribadian terhadap Kepuasan Kerja, dan terdapat pengaruh langsung positif iklim organisasi pada Kepuasan Kerja.</p>	<p><b>Persamaan</b> Iklim Organisasi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> <b>Perbedaan</b> Kepribadian Kepuasan Kerja</p>
21	<p>Annisa Nabilla, Setyo Riyanto (Saudi Journal of Humanities and Social Sciences, August 2020)</p> <p><i>The Effect of Job Satisfaction, Perceived Organizational Support, and Organizational Climate with Organizational Citizenship Behavior in PT. XYZ's Employee</i></p>	<p>Hasil penelitian ini adalah variabel kepuasan kerja, POS, dan iklim organisasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap OCB. Penelitian ini juga menunjukkan variabel yang paling mempengaruhi OCB adalah kepuasan kerja.</p>	<p><b>Persamaan</b> Iklim Organisasi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> <b>Perbedaan</b> Kepuasan Kerja Persepsi Dukungan Organisasi</p>
22	<p>Taghrid S. Suifan (International Journal of Business and Management, Vol. 11, No. 1, 2016)</p> <p><i>The Impact of Organizational Climate and Psychological Capital on Organizational Citizenship Behavior</i></p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki hubungan yang signifikan secara statistik dengan OCB, dan modal psikologis memediasi hubungan antara iklim organisasi dan OCB.</p>	<p><b>Persamaan</b> Iklim Organisasi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> <b>Perbedaan</b> Kepuasan Kerja Modal Psikologis</p>

No	Penulis & Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Variabel
23	S. Saxena; R. Saxena (International Journal of Management and Business Research, Volume 5, Issue 1, 2015)  <i>Impact of Job Involvement and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara keterlibatan kerja dan komitmen organisasi terhadap OCB.	<b>Persamaan</b> Keterlibatan Kerja <i>Organizational Citizenship Behavior</i> <b>Perbedaan</b> Komitmen Organisasi

Sumber: Data diolah peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 2.1 diatas, peneliti sampai pada pemahaman bahwa perbandingan antara penelitian terdahulu dengan penelitian dilakukan oleh peneliti terdapat pada beberapa aspek yaitu terletak pada objek, populasi, waktu penelitian yang berbeda dan ada beberapa variabel yang berbeda yang tidak dipakai dalam penelitian ini seperti variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi, loyalitas kerja, motivasi kerja, keadilan organisasi, dan kepemimpinan transformasional. Penelitian ini dilakukan di PT. Oseano Adhitaprasarana sebagai objek penelitian dengan karyawan PT. Oseano Adhitaprasarana sebagai populasinya dan waktu penelitian dilakukan pada tahun 2021. Persamaan pada penelitian ini terletak pada persamaan variabel yang digunakan, pada penelitian ini variabel yang digunakan yaitu *organizational climate* (iklim organisasi), *job involvement* (keterlibatan kerja) dan *orgaizational citizenship behavior* dari beberapa penelitian terdahulu terdapat persamaan mengenai variabel yang digunakan.

### **2.3. Kerangka Pemikiran**

Setiap perusahaan atau instansi harus selalu memperhatikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) para karyawan. OCB para karyawan secara tidak langsung akan memberikan efek positif pada seluruh kegiatan perusahaan atau instansi. OCB pada karyawan tentu saja menjadi kewajiban bagi perusahaan atau instansi untuk selalu memperhatikannya.

Salah satu faktor yang mendukung peningkatan OCB karyawan adalah *job involvement*. *Job involvement* (keterlibatan kerja) selalu mengandung maksud dan tujuan tertentu yang merupakan dorongan atau keinginan yang menyebabkan suatu tindakan seseorang untuk melakukan sesuatu. Di tempat kerja, apabila *job involvement* (keterlibatan kerja) yang baik atau tinggi, maka akan menimbulkan perilaku OCB yang tinggi pula dalam menjalankan pekerjaannya.

Dalam usaha agar para karyawan tetap memiliki dan merasakan kepuasan kerja yang baik dan selalu memberikan kinerja yang optimal, maka instansi yang bersangkutan perlu memperhatikan iklim organisasi yang diberikan kepada karyawan yang sesuai agar karyawan mencapai tujuan dalam bekerja.

#### **2.3.1. Pengaruh *Organizational Climate* terhadap *Organizational Citizenship***

##### ***Behavior***

*Organizational climate* (iklim organisasi) mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. *Organizational climate* (iklim organisasi)

yang terbuka memacu karyawan untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Miner dalam Soetopo (2012) menunjukkan bahwa manajer yang bekerja dalam *organizational climate* (iklim organisasi) yang terbuka menunjukkan pekerjaan yang lebih baik daripada manajer yang bekerja dalam iklim tertutup. Artinya jika *organizational climate* (iklim organisasi) terbuka, maka para pegawai lebih memiliki banyak kesempatan untuk berkembang, seperti mendapatkan kepercayaan dari atasan, saling menghargai antara satu sama lain, yang akan membuat organisasi menjadi efektif. Hal ini pula sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Astria Tika Fanis, Fitriah Rahmi (2016) yang menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Selanjutnya hasil penelitian Subramani et al., (2016), mengemukakan bahwa iklim organisasi secara positif berdampak pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Karyawan di organisasi memiliki berbagai sikap yang mempengaruhi perilaku mereka dalam organisasi. *Organizational climate* (iklim organisasi) adalah penentu penting yang mungkin memiliki dampak pada lingkungan psikologis dan sikap kerja, sedangkan perilaku OCB memiliki peran penentu dalam proses berjalannya organisasi. Dalam mengubah lingkungan tradisional menjadi lingkungan yang dinamis dan efisien, OCB sebagai salah satu konsep manajemen perilaku organisasi yang menempatkan penekanan pada karyawan dan *organizational climate* (iklim organisasi). Hal ini pula sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pudjiomo, Wirawan S. (2018)

yang menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

### **2.3.2. Pengaruh *Job Involvement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *job involvement* (keterlibatan kerja) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Saputra., et al. 2013). Dalam penelitiannya, mengatakan bahwa karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi, karyawan tersebut akan benar-benar serius menangani pekerjaannya dengan demikian dapat mengurangi absensinya, dan dari tingkat pengunduran diri. Sebaliknya jika karyawan yang kurang terlibat dalam pekerjaannya, karyawan tersebut hanya bekerja secara rutinitas. Sehingga jika karyawan memiliki *job involvement* (keterlibatan kerja) yang baik, *Organizational Citizenship Behavior* juga akan meningkat. Begitu juga sebaliknya jika karyawan memiliki *job involvement* (keterlibatan kerja) yang rendah, *organizational citizenship behavior* juga akan menurun. Hal ini juga ditegaskan oleh Saxena & Saxena (2015), hasil penelitian mereka mengindikasikan bahwa ada dampak yang signifikan dari keterlibatan kerja pada *Organizational Citizenship Behavior*.

Menurut Kaswan (2015), dalam berbagai jenis organisasi, keterlibatan kerja atau biasa disebut sebagai partisipasi memberikan manfaat yang beragam. Partisipasi cenderung meningkatkan motivasi karena pegawai/karyawan merasa lebih diterima dan dilibatkan. Harga diri, kepuasan kerja, dan kerja sama mereka mungkin juga

meningkat. Hasilnya sering berupa berkurangnya konflik dan stres, komitmen yang lebih besar terhadap sasaran, dan penerimaan perubahan yang lebih baik. Pergantian karyawan dan kemangkiran menurun karena karyawan merasa mereka memiliki tempat kerja yang baik dan mereka lebih berhasil dalam pekerjaannya.

Adapun *job involvement* (keterlibatan kerja) dipengaruhi oleh 4 proses, diantaranya (1) Berbagi informasi, yaitu menjelaskan bahwa orang tanpa informasi yang relevan tidak dapat melakukan pemantauan diri, pembinaan dan menghargai orang lain, atau melakukan keputusan yang sehat, sedang orang yang dengan informasi yang tepat dapat melakukan semua; (2) Pelatihan merupakan strategi kunci ketika ingin menjadikan setiap perusahaan menjadi organisasi pembelajar, dimana kegagalan orang dalam pekerjaan adalah kurangnya pelatihan; (3) Pembuatan keputusan oleh pegawai, yang berkaitan dengan pemimpin yang efektif adalah yang secara tepat mendelegasikan sebagian pekerjaan/tugasnya kepada bawahan/pegawai, yang salah satu diantaranya ialah membuat keputusan; dan (4) Pemberian imbalan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi, maka harus berdasarkan keadilan (Kaswan, 2015). Diantara beberapa penjelasan proses yang mempengaruhi *job involvement* (keterlibatan kerja) di atas, maka dengan sendirinya akan dapat mendorong terbentuknya aspek-aspek dari OCB.

Senada dengan yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2015), bahwa level tinggi dari keterlibatan kerja maupun pemberdayaan psikologis berhubungan positif dengan sikap kewargaan organisasi (atau *organizational citizenship behavior*, ini perilaku kebebasan menentukan yang bukan bagian dari persyaratan formal pekerjaan

tetapi berkontribusi pada lingkungan psikologis dan social tempat kerja) serta kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *job involvement* (keterlibatan kerja) dapat mempengaruhi, diantaranya adalah OCB pegawai dalam organisasi.

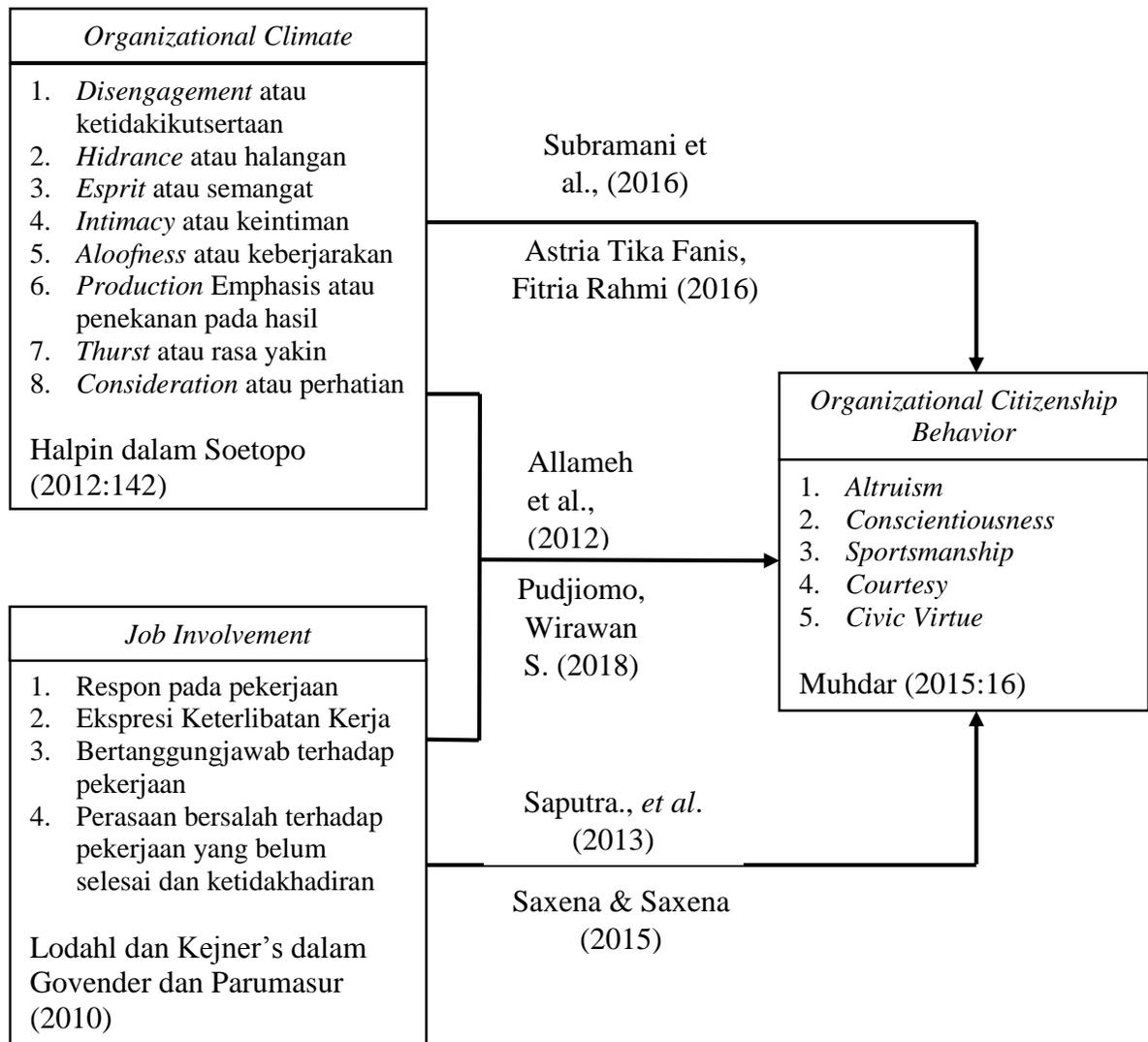
*Job involvement* (keterlibatan kerja) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB hal ini diperkuat oleh jurnal penelitian terdahulu yaitu dalam jurnal Pudjiomo, Wirawan S. (2018) yang menunjukkan hasil penelitian bahwa *job involvement* (keterlibatan kerja) berpengaruh langsung dan signifikan terhadap OCB.

### **2.3.3. Pengaruh *Organizational Climate* dan *Job Involvement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

Pada penelitian sebelumnya oleh Allameh et al., (2012) menemukan bahwa iklim organisasi dan sikap kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap perilaku OCB. Terkait dengan variabel sikap kerja, seperti menurut Robbins dan Judge (dalam Kaswan, 2015) bahwa sikap kerja terbagi dalam beberapa diantaranya adalah kepuasan kerja, komitmen organisasi, keterlibatan kerja, *engagement* pegawai, semangat kerja, dukungan organisasi, keadilan organisasi, dan OCB. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa dari beberapa sikap kerja tersebut, maka *job involvement* (keterlibatan kerja) juga termasuk salah satu faktor yang dapat mempengaruhi OCB. Hal ini diperkuat oleh jurnal penelitian terdahulu yaitu dalam jurnal Pudjiomo, Wirawan S. (2018) yang menunjukkan hasil penelitian bahwa *organizational climate* (iklim organisasi) dan *job involvement* (keterlibatan kerja) berpengaruh langsung dan signifikan terhadap OCB.

Berdasarkan pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa *organizational climate* dan *job involvement* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap OCB.

### 2.3.4. Paradigma Penelitian



**Gambar 2. 2**  
**Paradigma Penelitian**

## 2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian yaitu hipotesis yang dinyatakan oleh peneliti berdasarkan kerangka teori. Pengertian hipotesis penelitian yaitu jawaban atau kesimpulan sementara atas permasalahan penelitian yang dinyatakan oleh peneliti yang diyakini kebenarannya. Hipotesis penelitian yang diajukan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis Simultan

*Organizational Climate* dan *Job Involvement* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

2. Hipotesis Parsial

- a. *Organizational Climate* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

- b. *Job Involvement* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.