

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka adalah survei sumber-sumber ilmiah tentang topik tertentu. Kajian pustaka memberikan gambaran umum tentang pengetahuan saat ini, memungkinkan untuk mengidentifikasi teori, metode dan kesenjangan yang relevan dalam penelitian yang ada dan nantinya dapat diterapkan pada makalah, tesis atau topik disertasi. Kajian pustaka adalah tinjauan tentang materi yang tersedia pada topik tertentu untuk mensintesis dan mengevaluasi materi dan informasi sesuai dengan pertanyaan penelitian (McCombes dan Van den Eertwegh, 2019).

Permasalahan yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah hal-hal yang berkenaan dengan Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan *Organizational Citizenship Behavior*. 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 akan diteliti.

2.1.1 Manajemen

Manajemen merupakan suatu aktivitas yang berhubungan dari satu aktivitas dengan aktivitas lainnya. Aktivitas tersebut tidak hanya mengelola orang-orang yang berbeda dalam suatu organisasi, melainkan mencakup tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, pergerakan yang dilakukan untuk

menentukan dan mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki. Rangkaian ini dinamakan proses manajemen. Prinsip organisasi akan berjalan dengan sesuai rencana dan mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, bila keterbatasan sumber daya manusia dalam hal pengetahuan, teknologi, keahlian maupun waktu yang dimiliki dapat dikembangkan oleh orang-orang yang ada di dalam organisasi dengan mengatur dan membagi tugas-tugas yang telah diberikan, wewenang, dan tanggung jawabnya kepada diri sendiri serta orang lain sehingga membentuk kerjasama yang baik dan berkelanjutan, karena manajemen merupakan kegiatan dimana pencapaian suatu tujuan melalui kerjasama yang baik antar sesama.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Kata manajemen berasal dari kata *manage* yang artinya memimpin atau membuat keputusan di dalam suatu organisasi. Pada intinya, manajemen mengatur arah untuk mencapai tujuan yang diinginkan baik secara individu maupun secara berkelompok. Manajemen merupakan suatu ilmu pengetahuan yang sistematis agar dapat memahami mengapa dan bagaimana manusia saling bekerjasama agar dapat menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain maupun golongan tertentu dan masyarakat luas. Manajemen melibatkan efisiensi dan efektivitas dalam proses maupun kegiatan organisasi.

Manajemen didefinisikan sebagai kegiatan-kegiatan kerja yang fungsinya mengoordinir anggota-anggota organisasi demi tercapainya pekerjaan-pekerjaan secara efektif dan efisien (Riinawati, 2019:10).

Proses merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, dan mengendalikan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien dengan menggunakan sumber daya organisasi disebut manajemen (Sahir, dkk, 2020:16).

Manajemen didefinisikan sebagai ilmu dan seni mengatur dalam proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, kepemimpinan, penggunaan dan pengawasan sumber daya secara efektif dan efisien, guna mencapai tujuan organisasi (Muhfizar, dkk, 2021:4).

Ilmu pengetahuan yang terdiri konsep, prinsip, fungsi, dan proses. Pengetahuan yang digunakan untuk mencapai tujuan organisasi dengan pemanfaatan sumber daya yang efektif dan segala usaha manusia yang terkoordinasi merupakan definisi dari manajemen (Pramana, dkk, 2021:3).

Berdasarkan pengertian dari beberapa pendapat ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu ilmu dan seni yang dapat digunakan organisasi yang di dalamnya terdapat proses perencanaan, pengawasan, kepemimpinan, pengendalian sumber daya secara efektif dan efisien guna membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Keberhasilan sebuah organisasi, dapat dilihat dari seberapa baiknya manajemen dalam organisasi tersebut. Untuk mencapai tujuannya, organisasi memerlukan dukungan manajemen dengan berbagai fungsinya yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi masing-masing. Kegiatan fungsi-fungsi tersebut memerlukan data dan informasi pula. Berikut penjelasan dari fungsi manajemen menurut Pramana, dkk (2021:8):

1. Perencanaan (*Planning*)

Fungsi perencanaan adalah fungsi manajemen yang pertama harus dijalankan dengan baik. Perencanaan merupakan proses dalam berbagai tujuan, batasan strategi, kebijakan dan rencana yang rinci dalam mencapainya, pencapaian organisasi dalam rangka penerapan keputusan dan termasuk tinjauan kinerja dan umpan balik dalam hal pengenalan siklus rencana baru.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Fungsi manajemen yang wajib dilakukan berikutnya yaitu fungsi *organizing* atau pengorganisasian. Pengorganisasian adalah proses mengatur orang-orang dan sumber daya lainnya dan proses terciptanya penggunaan secara tertib bagi semua sumber daya dalam sistem manajemen untuk bekerja ke arah tujuan bersama.

3. Pengisian (*Staffing*)

Fungsi manajemen ini juga wajib dijalankan dengan baik oleh organisasi. Fungsi *stuffing* atau fungsi pengisian jabatan adalah kegiatan untuk memperoleh karyawan yang efektif yang akan mengisi jabatan-jabatan kosong di dalam organisasi.

4. Koordinasi atau pengarahan (*Coordinating*)

Fungsi ini adalah melakukan kegiatan agar tidak terjadi kekosongan jadwal dan kekacauan dalam pekerjaan dengan cara menyelaraskan semua pekerjaan.

5. Pengawasan (*Controlling*)

Fungsi manajemen terakhir yang tidak kalah penting yaitu fungsi pengawasan. Pengawasan ialah suatu proses dimana pimpinan ingin mengetahui apakah hasil

pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan rencana, perintah, tujuan atau kebijakan yang telah ditentukan.

2.1.1.3 Unsur-Unsur Manajemen

Unsur manajemen merupakan sarana yang dibutuhkan organisasi dalam upaya untuk mencapai tujuannya. Muhfizar, dkk (2021:9) menyatakan unsur-unsur manajemen adalah sebagai berikut:

1. Manusia (*Man*)

Manusia disini merujuk pada sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, artinya sumber daya manusia ini sudah memiliki kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan oleh organisasi. Dalam manajemen, unsur manusia ini adalah unsur yang paling menentukan keberhasilan organisasi. Manusia adalah yang menggerakkan roda organisasi dan berbeda dengan unsur-unsur lain.

2. Uang (*Money*)

Uang merupakan alat tukar dan alat pengukuran nilai. Hampir semua tindakan dalam proses manajerial membutuhkan dukungan uang dan bahan hasil kegiatan yang dicapai juga diukur dengan seberapa besar jumlah uang yang di dapat oleh organisasi.

3. Material

Material termasuk unsur manajemen, karena dianggap penting dalam proses produksi. Material ini merupakan bahan mentah, bahan setengah jadi dan bahan jadi kelangsungan proses produksi sangat tergantung dengan ketersediaan bahan.

4. Mesin (*Machines*)

Dalam bidang industri, penggunaan mesin dalam proses produksi adalah sesuatu yang mutlak. Penggunaan mesin dilakukan untuk memperoleh efisiensi kerja sehingga memberikan keuntungan berlipat ganda.

5. Metode (*Methods*)

Metode dapat diartikan sebagai suatu cara untuk melakukan pelajaran agar diperoleh hasil yang berkualitas, efektif dan efisien.

6. Pasar (*Market*)

Pasar merupakan tempat memasarkan produk atau jasa. Bagi organisasi yang bergerak di bidang industri yang motifnya adalah keuntungan, maka pasar merupakan unsur manajemen yang sangat penting. Organisasi harus mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimilikinya agar produk yang ditawarkan dapat diterima pasar. Dengan adanya pasar, maka produk yang diproduksinya dapat terjual dengan sukses.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah proses pengolahan dan pemanfaatan sumber daya secara efektif dan efisien untuk tujuan tertentu. Sedangkan sumber daya manusia adalah tenaga kerja yang dimiliki organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Dalam manajemen sumber daya manusia, manusia merupakan *asset* (kekayaan) utama, sehingga harus dipelihara dengan baik. Faktor yang menjadi perhatian dalam sumber daya manusia adalah manusia itu sendiri.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia atau yang disingkat MSDM merupakan pengembangan pegawai dalam rangka mencapai tujuan sasaran individu maupun organisasi. Untuk mengembangkan dan mengoptimalkan kapabilitas serta kinerja pegawai. Manajemen sumber daya manusia juga berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan atau pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi. Berikut ini merupakan penjelasan para ahli mengenai MSDM sebagai berikut:

Irmayanti (2021:1) menyatakan bahwa MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat menjadi maksimal.

Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai kebijakan yang tersusun dalam suatu rangkaian kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang meliputi aspek-aspek yang terdapat di dalam sumber daya manusia seperti posisi, pengadaan rekrutmen, seleksi, kompensasi hingga penilaian kinerja tenaga kerja (Yulistiyono, dkk, 2021:2).

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang yang menyusun langkah-langkah strategi serta pendekatan bagi pengelolaan ataupun pemanfaatan SDM untuk keperluan pencapaian tujuan suatu organisasi (Zahari, dkk, 2022:8).

Berdasarkan pengertian dari para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebagai ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia sangat luas, hal ini disebabkan karena tugas dan tanggung jawab manajemen sumber daya manusia untuk mengelola unsur-unsur manusia seefektif mungkin agar memiliki suatu tenaga kerja yang memuaskan. Berikut beberapa fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Irmayanti (2021:6) fungsi manajemen sumber daya manusia dikelompokkan menjadi 2 (dua) fungsi yaitu fungsi pokok MSDM dan fungsi operasional MSDM yaitu:

1. Fungsi Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Perencanaan (*Planning*)

Fungsi perencanaan yaitu menyusun rancangan sekitar kebutuhan sumber daya manusia organisasi. Perencanaan sumber daya manusia menyangkut penetapan jumlah dan kualifikasi yang dibutuhkan untuk melaksanakan semua program kerja dalam rangka mencapai visi, misi dan tujuan organisasi.

b. Pengorganisasian (*Staffing*)

Fungsi *staffing* yaitu mendesain struktur organisasi yang menggambarkan interelasi antar pekerjaan, antar personil, dan faktor-faktor fisik lainnya,

yang kesemuanya dijadikan dasar untuk menempatkan orang-orang di dalam struktur tersebut sesuai keahlian masing-masing.

c. Pengarahan/Penggerakan (*Directing/Leadership*)

Fungsi *directing* yaitu menggerakkan orang-orang untuk bekerja dan berpartisipasi sesuai dengan bidang tugasnya secara efektif dan efisien, menuju arah yang diinginkan organisasi.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Fungsi *controlling* diarahkan untuk mengukur dan menilai sejauh mana rencana dapat dilaksanakan dan tujuan dapat direalisasikan. Melalui fungsi ini manajer sumber daya manusia dapat menentukan dimana tindakan perbaikan dilakukan dan bagaimana cara terbaik untuk menyempurnakannya.

2. Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Fungsi Pengadaan

Fungsi pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai kebutuhan perusahaan atau organisasi.

b. Fungsi Pengembangan

Fungsi pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui Pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan latihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

c. Fungsi Kompensasi

Fungsi kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berbentuk uang atau barang kepada karyawan sebagai imbal jasa (*output*) yang diberikannya kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak sesuai prestasi dan tanggung jawab karyawan tersebut.

d. Fungsi Pengintegrasian

Fungsi pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, sehingga tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Dimana pengintegrasian adalah hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua aspirasi atau kepentingan yang bertolak belakang antara karyawan dan perusahaan.

e. Fungsi Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar tercipta hubungan jangka panjang. Pemeliharaan kondisi fisik pegawai dapat tercapai melalui program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3).

Melalui fungsi-fungsi tersebut, manajemen sumber daya manusia berusaha menangani masalah-masalah yang berhubungan dengan pegawai sehingga mereka dapat memberikan kontribusi bagi keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan secara efektif dan efisien.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Tujuan umumnya bervariasi dan bergantung pada tahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen *senior*, tetapi juga harus menyeimbangkan tentang organisasi, fungsi sumber daya manusia, dan orang-orang yang terpengaruh. Butarbutar, dkk (2021:3) menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Tujuan Perusahaan

Ditujukan untuk dapat mengenal keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam rangkaian kontribusi atas efektivitas perusahaan (produktivitas dan laba).

2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional merupakan sasaran formal yang disusun untuk pencapaian tujuan organisasi.

3. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen SDM sesuai kebutuhan organisasi (perekrutan, penempatan, dan penilaian).

4. Tujuan Sosial

Tujuan sosial yaitu tanggap dari sisi etika dan sosial akan kebutuhan dan kondisi masyarakat (keuntungan perusahaan, taat pada hukum, hubungan dengan serikat pekerja).

5. Tujuan Individual

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

Berdasarkan uraian di atas bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang berada didalam organisasi melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial, serta terdapat empat tujuan utama yaitu tujuan perusahaan, tujuan organisasional, tujuan fungsional, tujuan sosial serta yang terakhir ialah tujuan individual.

2.1.3 Kepuasan Kerja

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

2.1.3.1 Pengertian Kepuasan kerja

Tumanggor (2020:124) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif atau negatif, menyenangkan atau tidak menyenangkan, sebagai hasil penilaian seseorang terhadap pekerjaan atau pengalaman kerjanya.

Sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para pekerja terhadap kondisi dan situasi kerja termasuk di dalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik, dan kondisi psikologis didefinisikan sebagai kepuasan kerja (Purba, dkk, 2020:54).

Kepuasan kerja merupakan sikap umum atau respon emosional yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya berupa perasaan senang, tidak senang, positif, negatif, menyangkut berbagai aspek dalam sistem kerja. Aspek-aspek sistem kerja dapat meliputi hubungan dengan atasan langsung, hubungan antar sesama rekan kerja, hubungan dengan bawahan, peraturan dan kebijakan organisasi, gaji, kelengkapan alat kerja, standar kerja, dan suasana kerja (Sinaga, dkk, 2020:76).

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

2.1.3.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor itu sendiri memiliki peran memberikan kepuasan kepada pegawai tergantung pada pribadi masing-masing pegawai. Purba, dkk (2020:54) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh kesempatan peningkatan pengalaman dan kemampuan kerja selama bekerja.

2. Keamanan kerja

Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan kerja karyawan selama bekerja.

3. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang yang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4. Manajemen kerja

Manajemen kerja yang baik adalah yang memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman.

5. Kondisi kerja

Dalam hal ini lingkungan tempat kerja yang sehat dapat menambah nilai bagi seorang pegawai. Lingkungan tempat kerja dalam hal ini adalah tempat kerja, ventilasi, penyorotan, kantin, dan tempat parkir.

6. Pengawasan

Pengawasan merupakan proses pengamatan terhadap pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan berjalan sesuai rencana. Bagi karyawan, *supervisor* dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turnover*.

7. Faktor intrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

8. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pimpinan banyak dipakai untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak pimpinan

untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat atau prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan kepuasan kerja.

9. Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

10. Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

2.1.3.3 Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Terdapat 5 (lima) dimensi kepuasan kerja menurut Sinaga, dkk (2020:80) yaitu 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

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

3. Kesempatan promosi

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

4. Pengawasan

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

5. Rekan kerja

Yaitu sejauh mana hubungan sesama karyawan maupun dengan atasannya.

2.1.4 Komitmen Organisasi

Konsep komitmen organisasi berkaitan dengan tingkat keterlibatan orang dengan organisasi dimana mereka bekerja dan tertarik untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut.

2.1.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Pada hakekatnya definisi dari komitmen organisasi berbeda-beda tergantung dari sudut pandang mana kita memandang masalah komitmen organisasi ini, namun tujuan dari komitmen organisasi itu sama.

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai 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 (Yusuf dan Syarif 2018:32).

Sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi didefinisikan sebagai komitmen organisasi (Prasetyo, 2020)

Mukson dan Prabuwo (2021:265) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sikap atau bentuk perilaku seseorang terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dan pencapaian visi, misi, nilai dan tujuan organisasi.

Pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan tingkat sampai sejauh mana individu tetap ingin menjadi anggota organisasi.

2.1.4.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Steers dan Porter dalam buku Yusuf dan Syarif (2018:47) terbentuknya komitmen suatu organisasi dipengaruhi oleh 3 (tiga) faktor yaitu:

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 tanggung jawab, partisipasi aktif karyawan, hubungan atasan dan bawahan, dan sifat karakteristik pimpinan serta cara-cara dalam pengambilan keputusan dan kebijakan.

2.1.4.3 Perilaku Komitmen Organisasi

Spencer dan Spencer (2018:87) menyatakan perilaku komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

1. Usaha aktif

Melakukan usaha aktif agar selaras dengan berpakaian dengan tepat, dan menghargai norma-norma organisasi.

2. Menjadi model “*Organizational Citizenship Behaviour*”

Menunjukkan loyalitas, kemauan, membantu kolega menyelesaikan tugasnya, menghargai mereka yang memiliki otoritas.

3. Kesadaran terhadap tujuan menyatakan komitmen

Memahami dan secara aktif mendukung misi dan sasaran organisasi, mengaitkan tindakan dan prioritasnya untuk memenuhi kebutuhan organisasi, dan memahami kebutuhan untuk kerjasama untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih besar.

4. Melakukan pengorbanan personal atau professional

Mendahulukan kebutuhan organisasi di atas kebutuhan sendiri serta melakukan pengorbanan pribadi untuk memenuhi kebutuhan organisasi di atas identitas dan profesi profesional dan kepentingan keluarga.

5. Membuat keputusan yang tidak populer

Mendukung keputusan yang menguntungkan organisasi meskipun mereka tidak populer atau kontroversial.

6. Mengorbankan kebaikan unit sendiri untuk organisasi

Mengorbankan kepentingan jangka pendek departemennya sendiri untuk kebaikan jangka panjang organisasi dan meminta orang lain melakukan pengorbanan untuk memenuhi kebutuhan organisasi yang lebih besar.

2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi

Yusuf dan Syarif (2018:34) menyatakan ada 3 (tiga) dimensi dan indikator komitmen 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 Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)

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

2.1.5 *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan bentuk perilaku kerja yang biasanya tidak terlihat atau diperhitungkan. Perilaku ini muncul karena perasaan individu sebagai organisasi yang memiliki rasa puas apabila melakukan sesuatu yang lebih dari organisasi.

2.1.5.1 Pengertian *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* cenderung melihat pegawai sebagai makhluk sosial dibandingkan sebagai makhluk individu yang mementingkan diri sendiri. Perilaku ini muncul karena adanya perasaan sebagai bagian dari organisasi dan merasa puas apabila telah melakukan sesuatu yang lebih baik kepada organisasi. Berikut beberapa pengertian OCB menurut para ahli, yaitu sebagai berikut:

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku yang bersifat suka rela, bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi dan tidak berkaitan secara langsung dengan sistem *reward* yang formal (Affandi, dkk, 2018:137).

Muryati, dkk (2022:15) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagai perilaku yang bersifat sukarela, bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi. OCB juga merupakan perilaku individu sebagai wujud dari kepuasan

berdasarkan kinerja dan tidak diperintah secara formal serta tidak berkaitan langsung dengan sistem *reward*.

Perilaku individu positif yang ditunjukkan oleh seseorang dalam organisasi yang bersifat sukarela, informal, dan melebihi harapan formal organisasi sehingga memberikan kontribusi untuk pencapaian tujuan organisasi didefinisikan sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Syamsudin, 2022:11).

Dari beberapa definisi tokoh di atas dapat menyimpulkan bahwa OCB merupakan perilaku yang bersifat suka rela, bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi. Perilaku individu sebagai wujud dari kepuasan berdasarkan *performance*, tidak diperintahkan secara formal.

2.1.5.2 Manfaat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

OCB diyakini dapat memberikan manfaat yang besar terhadap organisasi. Seperti yang dikemukakan oleh Masrohatin (2022:85) diantaranya sebagai berikut:

1. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) meningkatkan produktivitas rekan kerja:
 - a. Karyawan yang menolong rekan kerja lain akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya, dan pada gilirannya meningkatkan produktivitas rekan tersebut,
 - b. Seiring dengan berjalannya waktu, perilaku membantu yang ditunjukkan karyawan akan membantu menyebarkan *best practice* ke seluruh unit kerja atau kelompok.

2. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) meningkatkan produktivitas manajer:
 - a. Karyawan yang menampilkan perilaku *civic virtue* akan membantu manajer mendapatkan saran dan atau umpan balik yang berharga dari karyawan tersebut, untuk meningkatkan efektivitas unit kerja,
 - b. Karyawan yang sopan, yang menghindari terjadinya konflik dengan rekan kerja, akan menolong manajer terhindar dari krisis manajemen.
3. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan:
 - a. Jika karyawan saling tolong menolong dalam menyelesaikan masalah dalam suatu pekerjaan sehingga tidak perlu melibatkan manajer, konsekuensinya manajer dapat memakai waktunya untuk melakukan tugas lain, seperti membuat perencanaan
 - b. Karyawan yang menampilkan *conscientiousness* yang tinggi hanya membutuhkan pengawasan minimal dari manajer sehingga manajer dapat mendelegasikan tanggung jawab yang lebih besar kepada mereka, ini berarti lebih banyak waktu yang diperoleh manajer untuk melakukan tugas yang lebih penting. Hal ini dapat membuat kinerja manajer menjadi lebih maksimal.
 - c. Karyawan lama yang membantu karyawan baru dalam pelatihan dan melakukan orientasi kerja akan membantu organisasi mengurangi biaya untuk keperluan tersebut

- d. Karyawan yang menampilkan perilaku *sportmanship* akan sangat menolong manajer tidak menghabiskan waktu terlalu banyak untuk berurusan dengan keluhan-keluhan kecil karyawan
4. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) membantu menghemat sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok:
- a. Keuntungan dari perilaku menolong adalah meningkatkan semangat, moril (*morale*), dan kerekatan (*cohesiveness*) kelompok, sehingga anggota kelompok tidak perlu menghabiskan energi dan waktu untuk pemeliharaan fungsi kelompok
 - b. Karyawan yang menampilkan perilaku *courtesy* terhadap rekan kerja akan mengurangi konflik dalam kelompok, sehingga waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan konflik manajemen berkurang
5. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat menjadi sarana efektif untuk mengoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja:
- a. Menampilkan perilaku *civic virtue* akan membantu koordinasi diantara anggota kelompok, yang akhirnya secara potensial meningkatkan efektivitas dan efisiensi kelompok
 - b. Menampilkan perilaku *courtesy* akan menghindari munculnya masalah yang membutuhkan waktu dan tenaga untuk diselesaikan
6. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik:
- a. Perilaku menolong dapat meningkatkan moril dan kerekatan serta perasaan saling memiliki diantara anggota kelompok, sehingga akan meningkatkan

kinerja organisasi dan membantu organisasi menarik dan mempertahankan karyawan yang baik

- b. Memberi contoh pada karyawan lain dengan menampilkan perilaku *sportmanship* (misalnya tidak mengeluh karena permasalahan-permasalahan kecil) akan menumbuhkan loyalitas dan komitmen pada organisasi

7. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) meningkatkan stabilitas kinerja organisasi:

- a. Membantu tugas karyawan yang tidak hadir di tempat kerja atau yang mempunyai beban kerja berat akan meningkatkan stabilitas (dengan cara mengurangi variabilitas) dari kinerja unit kerja
- b. Karyawan yang menampilkan perilaku *conscientiousness* cenderung mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi secara konsisten, sehingga mengurangi variabilitas pada kinerja unit kerja.

8. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan:

- a. Karyawan yang mempunyai hubungan dekat dengan pasar dengan sukarela memberi informasi tentang perubahan yang terjadi di lingkungan dan memberi saran tentang bagaimana merespons perubahan tersebut, sehingga organisasi dapat beradaptasi dengan tepat
- b. Karyawan yang secara aktif hadir dan berpartisipasi pada pertemuan-pertemuan di organisasi akan membantu menyebarkan informasi yang penting dan harus diketahui oleh organisasi

- c. Karyawan yang menampilkan perilaku *conscientiousness* (misalnya kesediaan untuk memikul tanggung jawab baru dan mempelajari keahlian baru) akan meningkatkan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungannya

2.1.5.3 Faktor Faktor yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational Citizenship Behavior (OCB) dipengaruhi oleh dua faktor seperti yang dikemukakan oleh Organ dalam Rahmawati dan Prasetya (2017:99) dua faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah:

1. Faktor Internal

a. Kepuasan kerja

Karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara positif tentang organisasinya, membantu rekan kerjanya, dan membuat kinerja pekerjaan mereka melampaui target, lebih dari itu karyawan yang puas bisa jadi lebih patuh terhadap panggilan tugas, karena mereka ingin mengulang pengalaman-pengalaman positif mereka.

b. Komitmen organisasi

Komitmen organisasi merupakan keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaan dirinya dalam organisasi, bersedia melakukan usaha yang tinggi demi mencapai sasaran organisasi.

c. Kepribadian

Perbedaan individu merupakan prediktor yang memainkan peran penting pada seorang karyawan, sehingga karyawan akan menunjukkan OCB mereka.

d. Moral karyawan

Moral karyawan berisikan ajaran atau ketentuan mengenai baik dan buruk suatu tindakan yang dilakukan dengan sengaja.

e. Loyalitas kerja

Loyalitas kerja adalah tekad dan kemampuan untuk mengikuti dengan penuh kesadaran, tanggung jawab, tekad dan kemampuan yang harus ditunjukkan dalam sikap dan perilaku sehari-hari, dan dalam pelaksanaan tugas.

f. Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah kesediaan untuk melakukan usaha yang tinggi demi mencapai sasaran organisasi sebagaimana dipersyaratkan oleh kemampuan usaha itu untuk memuaskan sejumlah kebutuhan individu.

2. Faktor Eksternal

a. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah kecenderungan orientasi aktifitas pemimpin ketika mempengaruhi aktifitas bawahan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

b. Kepercayaan pada pimpinan

Kepercayaan atau *trust* ialah rasa percaya yang dimiliki seseorang kepada orang lain yang didasarkan pada integritas, reliabilitas dan perhatian.

c. Budaya organisasi

Budaya organisasi mengacu pada sistem makna bersama yang dianut oleh anggota untuk membedakan organisasi dengan organisasi yang lain.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

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

Terdapat lima dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menurut Syamsudin (2022:11) yaitu sebagai berikut:

1. *Altruism* (Sikap Membantu)

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 yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.

2. *Conscientiousness* (Sikap Kesadaran)

Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Misalnya bekerja sepanjang hari, tidak membuang-buang waktu, mentaati semua peraturan organisasi, secara sukarela bersedia melakukan pekerjaan yang tidak menjadi tanggungjawabnya. Dimensi ini menjangkau jauh di atas dan jauh ke depan dari panggilan tugas.

3. *Courtesy* (Sikap Kesopanan)

Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal. Dimensi ini mengarah kepada perilaku meringankan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan orang lain. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain. Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam *Sportmanship* akan meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan. Karyawan akan lebih sopan dan bekerjasama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

4. *Sportmanship* (Sikap Sportif)

Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam *Sportmanship* akan meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan. Karyawan akan lebih sopan dan bekerjasama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

5. *Civic Virtue* (Sikap Tanggung Jawab)

Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab 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 tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seseorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat diketahui bahwa dimensi dan indikator *Organizational Citizenship Behavior* ada lima yaitu *altruism*, *conscientiousness*, *courtesy*, *sportmanship*, dan *civic virtue*.

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian untuk mempermudah serta memfokuskan pada bidang kajian yang sedang diteliti. Selain itu penelitian terdahulu yang telah dilakukan dapat membantu sebagai dasar acuan dalam melakukan penelitian dan dapat dijadikan sebagai pendukung dalam melakukan penelitian. Penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai hipotesis atau jawaban sementara dalam penelitian ini, serta dapat dipakai sebagai perbandingan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan. Penelitian terdahulu ini digunakan sebagai acuan untuk penelitian yang dilakukan apakah hasilnya sama atau tidak dengan penelitian lain yang telah melakukan penelitian lebih dulu. Tabel penelitian terdahulu yang didapat dari jurnal dan internet yang disajikan pada tabel di bawah ini sebagai perbandingan agar diketahui persamaan dan perbedaannya. Halaman selanjutnya adalah beberapa penelitian terdahulu yang diperoleh dari jurnal dengan menggunakan media internet sebagai perbandingan agar dapat diketahui persamaan dan perbedaan.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	<p>(Loliyana, dkk 2018)</p> <p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung</p> <p><i>Jurnal Manajemen Visionist, 7(2), 29-34.</i></p>	<p>Terdapat pengaruh yang positif antara Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i></p>	<p>Variabel Komitmen Organisasi</p> <p>Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i></p>	<p>Variabel Gaya Kepemimpinan</p> <p>Lokasi Penelitian</p>
2	<p>(Sholikhah dan Frianto, 2022)</p> <p>Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> Pada Karyawan Tiara Supermarket Ngawi</p> <p><i>Jurnal Ilmu Manajemen, 10 (1), 10-17.</i></p>	<p>Hasil menunjukkan bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh terhadap OCB. Perusahaan harus memperhatikan Kepuasan Kerja pegawai untuk meningkatkan OCB, yang memiliki pengaruh signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan Namun, komitmen organisasi juga perlu diperhatikan oleh perusahaan karena akan berdampak pada variabel lain seperti kinerja perusahaan atau</p>	<p>Variabel Kepuasan Kerja</p> <p>Variabel Komitmen Organisasi</p> <p>Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i></p>	<p>Lokasi Penelitian</p>

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		pergantian pegawai.		
3	<p>(Wanah dan Iqbal, 2020)</p> <p><i>The Effect of Job Satisfaction, Organizational Commitment and Work Motivation on Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employees of the Banyumas Regency Sports Culture and Tourism Youth Office</i></p> <p><i>Journal of Education Management And Social Science, 1(4), 525-534.</i></p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan motivasi kerja sebagian berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi.</p>	<p>Variabel Kepuasan kerja</p> <p>Variabel <i>Organizational Commitmen</i></p> <p>Variabel <i>Organization Citizenship Behavior (OCB)</i></p>	<p>Variabel <i>Work Motivation</i></p> <p>Lokasi Penelitian</p>
4	<p>(Syafli Nursyah dan Aktif, 2020)</p> <p><i>The Effect of Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Leadership on Organizational Citizenship Behavior Employees of BRI in Yogyakarta</i></p> <p><i>Dinasti International Journal of Management Science, 2(2), 278-290.</i></p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa:</p> <p>(1) terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi, (2) terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi, (3) terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi, (4) terdapat pengaruh kepuasan kerja,</p>	<p>Variabel Kepuasan kerja</p> <p>Variabel <i>Organizational Commitmen</i></p> <p>Variabel <i>Organization Citizenship Behavior (OCB)</i></p>	<p>Variabel <i>Leadership</i></p> <p>Lokasi Penelitian</p>

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		komitmen organisasi, dan kepemimpinan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi secara simultan		
5	<p>(Maesaroh dan Widodo, 2022)</p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Perawat Ruang IGD RSAU Dr. Esnawan Antariksa Halim Perdana Kusuma Jakarta Timur</p> <p>Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen,2(2), 58-66</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Budaya organisasi secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>. (2) Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>. (3) Budaya organisasi dan Komitmen organisasi secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>.</p>	<p>Variabel Komitmen Organisasi</p> <p>Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)</p>	<p>Variabel Budaya Organisasi</p> <p>Lokasi Penelitian</p>
6	<p>(Anwar, 2019)</p> <p>Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Pada Kinerja Karyawan PT. HM. Sampoerna, Tbk</p>	<p>Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap <i>organizational citizenship behavior</i></p>	<p>Variabel Kepuasan Kerja</p> <p>Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)</p>	<p>Variabel Loyalitas Kerja</p>

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Baturaja Timur Sumatera Selatan <i>Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya, 16(2), 110-121.</i>			
7	(Purwanto, dkk 2021) <i>Effect of Transformational Leadership, Job Satisfaction, and Organizational Commitments on Organizational Citizenship Behavior</i> <i>Jurnal Inovasi Bisnis, 9(1), 61-69</i>	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara <i>transformational leadership, job satisfaction</i> , dan <i>organizational commitments</i> terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>	Variabel Kepuasan kerja Variabel <i>Organizational Commitments</i> Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	Variabel <i>Transformational Leadership</i>
8	(Widiastuti dan Suaris, 2018) Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour (OCB)</i> (Studi pada karyawan Kantor Konsultan Manajemen Rizqi) <i>Fokus Ekonomi, 12(1), 81-98</i>	Komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>	Variabel Komitmen Organisasi Variabel Kepuasan Kerja Variabel <i>Organizational Citizenship Behaviour (OCB)</i>	Lokasi Penelitian
9	(Ismail dan Prasetyono, 2021) Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel	Variabel Kepuasan Kerja	Lokasi Penelitian

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Pada Pegawai Unit Transfusi Darah Pusat Palang Merah Indonesia sejumlah sejumlah <i>Jurnal Ekonomi & Manajemen Indonesia, 21(1), 67-83.</i>	Kepuasan Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> . Variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> . Secara simultan variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> . Koefisien jalur menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki kontribusi lebih besar dibandingkan kepuasan kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Variabel Komitmen Organisasi Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (<i>OCB</i>)	
10	(Ramdani, 2018) Pengaruh Kepribadian, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Pada	Hasil penelitian ini menunjukkan secara empiris: (1) Kepribadian, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja karyawan di PT. PATRA SK berpengaruh positif dan	Variabel Komitmen Organisasi Variabel Kepuasan Kerja Variabel <i>Organizational</i>	Variabel Kepribadian Lokasi Penelitian

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Karyawan PT. PATRA SK</p> <p><i>Jurnal Lentera Bisnis, 1(3), 78-99.</i></p>	<p>signifikan terhadap OCB (2) Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan pada Komitmen organisasi; (3) Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan pada Kepuasan kerja; dan (4) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada Komitmen organisasi</p>	<p><i>Citizenship Behavior</i></p>	
11	<p>(Mahmudi dan Surjanti, 2020)</p> <p>Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> pada PT. Mubarak Ainama Kunt Surabaya</p> <p><i>Jurnal Ilmu Manajemen, 8(3),931.</i></p>	<p>Hasil penelitian ini adalah kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Perilaku <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja di perusahaan, maka semakin tinggi pula OCB yang dirasakan oleh karyawan. Budaya organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap OCB. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi di perusahaan, maka</p>	<p>Variabel Kepuasan Kerja</p> <p>Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i></p>	<p>Variabel Budaya Organisasi</p> <p>Variabel Kompetensi</p> <p>Lokasi Penelitian</p>

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		<p>semakin tinggi pula OCB yang dirasakan oleh karyawan. Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB. Penerapan kompetensi dilakukan secara kondisional sesuai dengan kebutuhan perusahaan yang tidak terikat oleh periode tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa baik atau buruknya penerapan kompetensi di perusahaan tidak akan mempengaruhi peningkatan atau penurunan OCB karyawan di PT Mubarak Ainama Kunt Surabaya.</p>		
12	<p>(Winoto, dkk 2020)</p> <p>Komitmen dan Budaya Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i></p> <p><i>Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen, 13(2),97-103</i></p>	<p><i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh komitmen dan budaya organisasi terhadap OCB pada karyawan PT Taspen (Persero) KCU Bandung.</p>	<p>Variabel Komitmen Organisasi</p> <p>Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i></p>	Lokasi Penelitian

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		<p>Penelitian ini menggunakan sampel jenuh sebanyak 41 orang responden. Metode yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif, dengan alat analisis regresi linier berganda, korelasi berganda dan koefisien determinasi. Hasilnya menunjukkan bahwa secara simultan komitmen dan budaya organisasi berpengaruh terhadap OCB sebesar 81,3%. Secara parsial, pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB adalah 67,3%, sedangkan budaya organisasi memiliki pengaruh sebesar 14,0%.</p>		
13	<p>(Maulana, 2020)</p> <p>Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> PT Sinergi</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan Kepemimpinan transformasional, Kepuasan kerja dan Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> pada karyawan di PT</p>	<p>Variabel Kepuasan Kerja</p> <p>Variabel Komitmen Organisasi</p> <p>Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)</p>	<p>Variabel Kepemimpinan Transformasional</p> <p>Lokasi Penelitian</p>

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis</i> , 4(2), 251-263.	Sinergi. Untuk dapat meningkatkan <i>organizational citizenship behavior</i> , maka harus memperhatikan <i>inspirational motivation</i> , <i>promotion opportunities</i> dan komitmen afektif		
14	(Indarti, dkk 2018) <i>The effect of OCB in Relationship Between Personality, Organizational Commitment and Job Satisfaction on Performance</i> <i>Journal of Management Development</i> , 36(10), 1283-1293	Hasil penelitian menemukan pengaruh mediasi (indirect effect) variabel <i>organizational citizenship behavior</i> (OCB) ditemukan pada antara kepribadian, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja, yang dengan demikian menunjukkan bahwa semakin tinggi kepribadian, komitmen organisasi dan kepuasan kerja semakin tinggi kinerja, dan jika dimediasi, perilaku OCB juga semakin tinggi.	Variabel Komitmen Organisasi Variabel Kepuasan Kerja Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	Variabel Kepribadian Lokasi Penelitian
15	(Ukkas dan Latif, 2018) Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi	Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial komitmen organisasi berpengaruh terhadap OCB.	Variabel Komitmen Organisasi Variabel <i>Organizational Citizenship</i>	Variabel Iklim Organisasi Lokasi Penelitian

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Pada Pegawai PT. PLN (Persero) Area Palopo</p> <p><i>Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi</i>, 6(1), 20-23</p>	<p>Adanya pengaruh positif yang signifikan antara iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) kepada karyawan baik sebagian maupun sekupan. Sehingga penelitian ini dapat menjadi acuan bagi PT PLN (Persero) Area Palopo untuk terus meningkatkan kualitas kinerja karyawan melalui <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)</p>	<p><i>Behavior</i> (OCB)</p>	
16	<p>(Fazriyah dan Handayani, 2018)</p> <p><i>The Influence of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior</i></p> <p><i>International Journal of Applied Business and Economic Research</i>, 306(1), 171-182.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,211, artinya kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap <i>organizational citizenship</i></p>	<p>Variabel Kepuasan kerja</p> <p>Variabel <i>Organizational Commitment</i></p> <p>Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)</p>	Lokasi Penelitian

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		<p><i>behavior</i> sebesar 21,1%. Selain itu, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>, didukung dengan hasil uji-F, dimana Fcountof 7,681 lebih besar dari Ftable sebesar 3,19.</p>		
17	<p>(Kurniawan, 2018)</p> <p>Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)</p> <p><i>Jurnal Manajemen, 15(1), 95-118.</i></p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa: secara bersamaan, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> (OCB). Namun, sebagian, di antara dimensi komitmen organisasi belum signifikan kecuali komitmen normatif yang berpengaruh signifikan terhadap OCB.</p>	<p>Variabel Komitmen Organisasi</p> <p>Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)</p>	Lokasi Penelitian
18	<p>(Hendarto, 2018)</p> <p>Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Pegawai</p>	<p>Pada penelitian ini, variabel bebas berupa kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil dan variabel terikat <i>Organizational Citizenship</i></p>	<p>Variabel Kepuasan Kerja</p> <p>Variabel <i>Organizational Citizenship</i></p>	Lokasi Penelitian

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Negeri Sipil Dinas Perikanan dan Peternakan Pemerintah Kota Samarinda</p> <p><i>Jurnal Ilmu Manajemen, 1(1), 1-21.</i></p>	<p><i>Bahavior</i> mempunyai nilai koefisien sebesar 0,428 artinya bahwa pengaruh kepuasan kerja pegawai terhadap <i>Organizational Citizenship Bahavior</i> 42,8 % yaitu cukup kuat dan signifikan. Kesimpulan yang didapatkan dari analisa di atas bahwa terdapat pengaruh yang cukup kuat dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Bahavior</i> dapat diterima.</p>	<p><i>Behavior</i> (OCB)</p>	
19	<p>(Chabib dan Wahyuningsih, 2021)</p> <p>Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Transformasional dan Pengaruhnya Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Sembada Kabupaten Sleman</p> <p><i>Jurnal Dimensi, 10(2), 255-268.</i></p>	<p>Secara parsial, komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> (OCB), sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif (0,234) dan signifikan (0,018) terhadap OCB. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif (0,497) dan signifikan (0,000) terhadap OCB. Secara simultan komitmen</p>	<p>Variabel Komitmen Organisasi</p> <p>Variabel Kepuasan Kerja</p> <p>Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)</p>	<p>Variabel Kepemimpinan Transformasional</p> <p>Lokasi Penelitian</p>

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		organisasional, kepuasan kerja, dan kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap OCB.		
20	<p>(Bagus, dkk 2019)</p> <p>Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i></p> <p><i>E-Jurnal Manajemen Unud</i>, 6(9), 4772-4799.</p>	<p>Hasil analisis menunjukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>, komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>, serta penelitian ini juga berhasil membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> pada PT. Lila Buana Wisata.</p>	<p>Variabel Kepuasan Kerja</p> <p>Variabel Komitmen Organisasi</p> <p>Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)</p>	<p>Variabel Kepemimpinan Transformasional</p> <p>Lokasi Penelitian</p>

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
21	(Sudarmo dan Wibowo, 2018) Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) <i>Jurnal Ilmiah Psikologi, 16(1), 51-58.</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional berpengaruh sangat signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> . Variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> . Sedangkan variabel komitmen organisasional dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> .	Variabel Komitmen Organisasi Variabel Kepuasan Kerja Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	Lokasi Penelitian
22	(Prasetyo, 2020) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Pada PT. Mandom Indonesia <i>Jurnal Madani, 3(2), 164-173.</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> (OCB) Pada PT. Mandom Indonesia. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap OCB. Pada PT. Mandom Indonesia dan secara simultan kepuasan kerja dan	Variabel Kepuasan Kerja Variabel Komitmen Organisasi Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	Lokasi Penelitian

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		komitmen organisasi berpengaruh terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> pada PT. Mandom Indonesia.		
23	(Sengkey, dkk 2018) Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara <i>Jurnal EMBA</i> , 6(4), 3138-3147.	Hasil penelitian menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB) sedangkan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB).	Variabel Kepuasan Kerja Variabel Komitmen Organisasi Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	Lokasi Penelitian
24	(Sulastri, dkk 2018) Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kepuasan Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) pada karyawan PT. Kilang Lima Gunung <i>Jurnal Kajian Manajemen Bisnis</i> , 7(2), 69-79.	Hasil pada penelitian menunjukkan bahwa: (1) <i>Financial Compensation</i> tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) pada karyawan PT. Kilang Gunung Lima, (2) <i>Financial Compensation</i> berpengaruh	Variabel Kepuasan Kerja Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	Variabel Kompensasi Finansial Lokasi Penelitian

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Kilang Lima Gunung, (3) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> PT. Kilang Lima Gunung, (4) <i>Financial Compensation</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> PT. Kilang Lima Gunung melalui Kepuasan kerja		
25	(Nugraha dan Adnyani, 2019) Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> Pada Setda Kota Denpasar <i>E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 7(1), 1.</i>	Hasil analisis menunjukkan secara parsial pengaruh budaya organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour (OCB)</i> pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar adalah positif dan signifikan. Pengaruh secara parsial komitmen organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour (OCB)</i> pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar adalah	Variabel Komitmen Organisasi Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	Variabel Budaya Organisasi Variabel Kompetensi

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		positif dan signifikan. Artinya, semakin baik komitmen organisasi, maka semakin tinggi OCB dari pegawai honor pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. Pengaruh secara parsial kompetensi terhadap OCB pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar adalah positif dan signifikan.		

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yaitu bagian dimana dijelaskan bagaimana suatu variabel memiliki hubungan antar variabel penelitian. Sugiyono (2018:60) menyatakan bahwa kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Dengan demikian kerangka pemikiran menggambarkan bagaimana keterkaitan antara variabel peneliti secara jelas berdasarkan teori-teori yang mendukung. Diantaranya yaitu variabel Kepuasan Kerja, variabel Komitmen Organisasi, dan variabel *Organizational Citizenship Behaviour*. Maka kerangka pemikiran akan menjelaskan bagaimana hubungan kedua variabel (variabel dependen dan variabel independen) dan didukung pula dengan teori-teori.

2.2.1 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

Kepuasan kerja merupakan bagaimana perasaan seorang individu terhadap pekerjaannya. Individu yang merasa diperlakukan baik oleh organisasinya maka akan mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya sehingga cenderung akan melaksanakan pekerjaannya dengan tanggung jawab, bersedia untuk membantu rekan kerja lainnya. Sebaliknya jika individu merasa diperlakukan kurang baik oleh organisasi, maka individu tersebut hanya melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas pokoknya saja dan hal ini tentu membuat minim timbulnya perilaku OCB. Hal ini menunjukkan apabila merasa puas terhadap organisasi maka akan meningkatkan perilaku OCB pegawai secara signifikan. Hal ini juga akan berdampak positif pada kemampuan pegawai dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainnya yang pada akhirnya memperbesar kesempatan bagi pegawai untuk memperoleh penghargaan dari organisasi.

Prasetyo Kurniawan (2020) dalam penelitiannya pada PT. Mandom Indonesia menyatakan bahwa secara parsial Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* karyawan. Sholikhah dan Agus Frianto (2022) dalam penelitiannya pada karyawan Tiara Supermarket Ngawi menyatakan bahwa secara parsial Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. Perusahaan harus memperhatikan Kepuasan Kerja pegawai untuk meningkatkan OCB karyawan.

Penelitian yang dilakukan Widyanti Nur Chabib dan Tri Harsini Wahyuningsih (2021) pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM)

Tirta Sembada Kabupaten Sleman menyatakan bahwa hasil penelitiannya menunjukkan secara parsial Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.

Perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* akan memberikan pengaruh positif bagi pegawai dihadapan rekan kerja dan atasan. Hal ini juga akan berdampak pada kemampuan pegawai dalam bekerjasama dengan orang lain, evaluasi kinerja pegawai, dan pada akhirnya adalah kesempatan bagi pegawai untuk memperoleh penghargaan dari organisasi. Berdasarkan beberapa penelitian di atas, menunjukkan bahwa secara garis besar Kepuasan Kerja memiliki hubungan positif terhadap perilaku *Organizational Citizenship Behaviour*.

2.2.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

Komitmen organisasi merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja organisasi. Komitmen mengekspresikan baik dalam pikiran maupun tindakan dan usaha untuk mengidentifikasi kepentingan orang yang loyal terhadap objek-objek tersebut. Hal ini biasanya tergambar dari sikap pegawai yang selalu mengikuti semua kegiatan-kegiatan yang diadakan oleh organisasi dikarenakan rasa kepedulian atas berlangsungnya hidup organisasi dan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi. Dengan begitu perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* akan muncul apabila komitmen individu terhadap organisasi tinggi dan bahkan seorang pegawai dengan komitmen yang tinggi akan melakukan usaha yang maksimal bahkan melebihi ekspektasi organisasi.

Siti Maesaroh dan Sri Widodo (2022) dalam penelitiannya pada Perawat Ruang IGD RSAU Dr. Esnawan Antariksa Halim Perdana Kusuma Jakarta Timur menyimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.

I Putu Satya Nugraha dan I Gusti Ayu Dewi Adnyani (2019) dalam penelitiannya di Setda Kota Denpasar menyimpulkan secara parsial Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. Penelitian yang dilakukan oleh Slamet Aji Winoto, Sidik Priadana dan Dewi Yulianti Indah (2020) pada pegawai PT. Taspen (Persero) KCU Bandung menyimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh sebesar 67,3% antara Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. Nilai komitmen organisasi pada penelitian tersebut berada pada kategori kurang baik. Indikator yang nilainya di bawah rata-rata yaitu keinginan berkarir di organisasi, bertahan dengan pekerjaannya, dan tertarik pada pekerjaan.

Perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* akan memberikan pengaruh positif bagi pegawai dihadapan rekan kerja dan atasan. Berdasarkan penelitian di atas bahwa secara garis besar, Komitmen Organisasi memiliki hubungan positif terhadap perilaku *Organizational Citizenship Behaviour*.

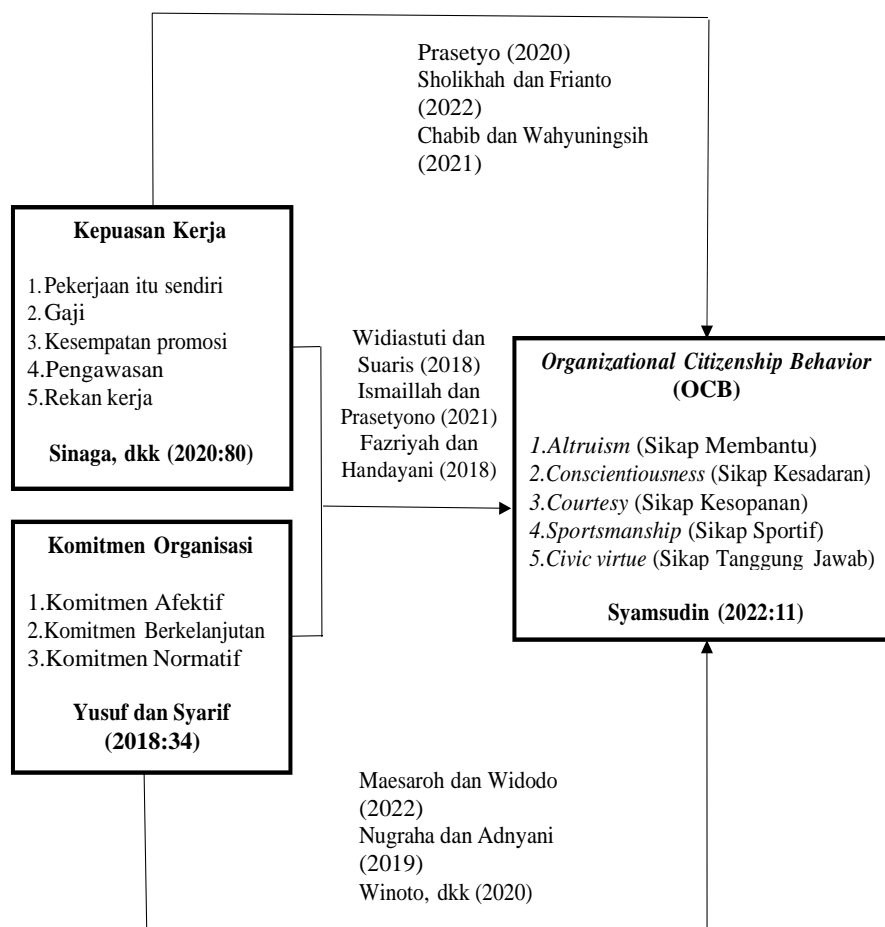
2.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

Kepuasan kerja dan komitmen organisasi menjadi hal yang penting dalam sebuah organisasi. Seorang pegawai akan memunculkan perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), apabila pegawai tersebut sudah memiliki rasa puas

yang tinggi terhadap pekerjaannya. Selain kepuasan kerja, faktor lain yang dapat memunculkan perilaku OCB pada pegawai adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi menggambarkan loyalitas yang dimiliki pegawai terhadap organisasi, apabila pegawai sudah memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi maka pegawai tersebut akan rela mengorbankan apa yang dimilikinya demi kepentingan organisasi.

Tantri Widiastuti dan Suaris (2018) dalam penelitiannya pada karyawan Kantor Konsultan Manajemen Rizqi menyimpulkan secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap OCB. Retty Riza Ismaillah dan Hendro Prasetyono (2021) dalam penelitiannya pada pegawai Unit Transfusi Darah Pusat Palang Merah Indonesia menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap OCB. Penelitian yang dilakukan oleh Maftuhatul Fazriyah dan Rini Handayani (2018) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan terhadap OCB.

Berdasarkan pada penelitian terdahulu yang telah dijelaskan, maka dalam melandasi penelitian yang dilakukan oleh penulis pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat, dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi serta penentu timbulnya perilaku OCB seperti yang diketahui bahwa OCB akan terlaksana dan terpenuhi apabila beberapa variabel yang mempengaruhi mendukung. Secara sistematis dapat digambarkan sebuah penelitian yang disajikan pada gambar 2.1 sebagai berikut:



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Hipotesis atau anggapan dasar adalah jawaban sementara atas rumusan masalah yang telah dinyatakan 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 yaitu sebagai berikut:

1. Hipotesis Parsial

- a. Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).

b. Terdapat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).

2. Hipotesis Simultan

a. Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).