

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

a. Definisi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Robbins dan Judge dalam Ningsih (2020) menunjukkan bahwa organisasi dengan karyawan dengan OCB yang baik berkinerja lebih baik daripada yang lain. Menurut Organ dalam Kirana, dkk (2022) "*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah pekerjaan individu yang menguntungkan organisasi tetapi tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem penghargaan di atas tindakan.

Menurut Golparvar dan Javadian dalam Kirana, dkk (2022) "Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku peran tambahan yang dapat dimainkan oleh seseorang karyawan selain bekerja dalam deskripsi pekerjaan mereka.

1. Teori Perilaku Organisasi

Kreitner dan Kinicki (2014) menyatakan bahwa perilaku organisasi memberikan pemahaman yang lebih baik tentang pembelajaran dan kesadaran diri, bagaimana berinteraksi secara efektif dengan orang lain, dan bagaimana berkembang (tidak hanya bertahan) dalam sebuah organisasi. Ini mencakup pemahaman kepribadian, emosi, nilai-nilai, kepuasan kerja,

persepsi, kebutuhan dan tujuan. Demikian pula, efektivitas interpersonal mencakup bagaimana menjadi pemain tim, bagaimana membangun kepercayaan, menangani konflik, bernegosiasi, berkomunikasi, mempengaruhi dan memimpin orang lain. Membangun keterampilan individu di berbagai bidang seperti manajemen diri, pengambilan keputusan etis, menghindari pemikiran kelompok, mendengarkan dan mengatasi politik organisasi, perubahan dan tekanan. Keterampilan yang terkait dengan perilaku organisasi mendukung awal dan kepemimpinan karir yang baik.

2. Teori Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Teori Organ (1997) dalam Dewi dan Rianayang (2019) menyatakan OCB sebagai perilaku yang tidak menjadi bagian dari pekerjaan formal tetapi dapat mendukung berfungsinya suatu organisasi secara efektif. OCB sebagai perilaku individual yang bebas, tidak secara langsung mendapatkan penghargaan dari imbalan formal melainkan dalam hal ini OCB dapat menjadi pendorong efektifnya fungsi-fungsi suatu organisasi.

. Organ dalam Nurjiddah, dkk (2022) “Perilaku Kewargaan organisasi adalah perilaku kerja individu yang bermanfaat bagi organisasi tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem penghargaan. Perilaku melampaui deskripsi pekerjaan formal yang diberikan secara sukarela oleh organisasi. Perusahaan dan tidak

diberikan imbalan secara langsung oleh perusahaan. *Organizational Citizenship Behavior* merupakan karyawan yang memiliki sebuah sikap sukarela dalam melakukan pekerjaan yang diluar dari pekerjaan wajibnya pada perusahaan tempatnya bekerja.

Shweta dan Srirang dalam Rahmi (2013), menyatakan bahwa OCB ditandai dengan usaha dalam bentuk apapun yang dilakukan berdasarkan kebijaksanaan pegawai yang memberikan manfaat bagi organisasi tanpa mengharapkan imbalan apapun.

b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Faktor-faktor yang mempengaruhi munculnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sangat kompleks dan saling terkait satu sama lain (Dian,2014) yang meliputi :

1) Budaya dan iklim organisasi

Menurut Organ et al terdapat bukti bahwa organisasi merupakan kondisi awal terpenting yang memicu terjadinya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Sloot menemukan bahwa karyawan lebih cenderung menjadi mereka mengklaim bahwa mereka cenderung bertindak di luar tanggung jawab pekerjaan mereka (Dian, 2014).

2) Kepribadian dan suasana hati

Elanin (2007) menyatakan bahwa kepribadian individu berperan penting dalam perilaku kerja. Semakin terikat secara emosional

seorang karyawan dengan perusahaan mereka, semakin besar kemungkinan mereka untuk membantu rekan kerja dan atasan mereka dalam pekerjaan mereka, memberikan dorongan dan penguatan dan semakin besar kemungkinan mereka untuk membantu organisasi sebagai karyawan. Dengan monoleransi situasi yang kurang ideal di tempat kerja, merawat orang lain, menjaga perusahaan tetap hidup, dan mematuhi aturan dan peraturan dalam Dian (2014).

3) Dukungan Organizational

Shore dan Wayne (1993) menemukan bahwa persepsi dukungan organisasi dapat menjadi perilaku kewargaan (OCB). Karyawan yang merasa didukung oleh organisasinya akan memberikan umpan balik dan mengurangi ketidakseimbangan hubungan dengan bertindak dalam semangat kewarganegaraan.(Dian, 2014).

4) Kualitas interaksi atasan dan bawahan

Selain itu, kualitas interaksi antara atasan dan bawahan diyakini sebagai prediktor perilaku kewargaan organisasi. Ringgo (1990) menemukan bahwa ketika atasan dan bawahan memiliki interaksi berkualitas tinggi, atasan memandang bawahan secara positif dan bawahan merasa bahwa kepercayaan dan rasa hormat mereka terhadap atasan mereka meningkat yang memotivasi mereka. Lebih dari yang diharapkan manajer. (Dian, 2014)

5) Masa kerja

Masa kerja dapat berfungsi sebagai prediktor *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karena variabel-variabel tersebut mewakili pengukuran terhadap investasi karyawan di organisasi dalam Dian (2014).

6) Jenis kelamin

Laki-laki dan perempuan memiliki persepsi yang berbeda tentang perilaku kewargaan organisasi (OCB). Wanita menganggap OCB sebagai bagian dari perilaku peran lebih dari pria. Bukti ini menunjukkan bahwa perempuan cenderung menginternalisasi harapan kelompok, kegiatan masyarakat dan pelayanan sebagai bagian dari pekerjaan mereka (Diefendorff et al., 2002 dalam Dian 2014).

c. Indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Organ, et al dalam Watoni dan Suyono (2019) :

1) Altruism

Perilaku karyawan membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam situasi tertentu, baik dengan tugas organisasi maupun dengan masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah pada kenyataan bahwa bantuan yang diberikan bukanlah tanggung jawabnya.

2) Conscientiousness

Tindakan yang berusaha melebihi harapan perusahaan. Tindakan sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau kewajiban karyawan. Dimensi ini jauh melampaui pemenuhan kewajiban.

3) Sportmanship

Perilaku penerimaan yang tidak terbantahkan dari kondisi organisasi yang tidak ideal. Seseorang dengan tingkat Sportmanship tinggi meningkatkan budaya karyawan, karyawan lebih sopan, bekerja sama dengan karyawan lain, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman.

4) Courtesy

Menjaga hubungan baik dengan rekan kerja untuk menghindari masalah interpersonal. Orang dengan dimensi ini adalah orang yang menghargai dan peduli terhadap orang lain.

5) Civic virtue

Perilaku yang menunjukkan komitmen seumur hidup terhadap organisasi (mengikuti perubahan organisasi, secara proaktif merekomendasikan cara untuk meningkatkan operasi atau proses organisasi, dan melindungi sumber daya organisasi). Dimensi ini berkaitan dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada individu untuk meningkatkan kualitas ruang kerja yang ditempati.

2. Variabel Komitmen Organisasi

a. Definisi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menurut Yuniarti dalam Aisyah (2020) adalah motivasi individu untuk melakukan kegiatan yang mendukung keberhasilan organisasi sejalan dengan tujuan organisasi dan untuk mempengaruhi kepentingan organisasi, kepuasan kerja dan keterlibatan organisasi. Menurut Sopiah dalam Takdir dan Ali (2020) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap berada dalam organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi.

Komitmen organisasi adalah memotivasi semua anggota organisasi untuk terus meningkatkan produk dan layanan mereka. Keterlibatan organisasi ini kemudian dapat menambah nilai bagi organisasi saat mencapai tujuannya, Ellitan & Anatan dalam Christy, dkk (2018). Luthans dalam Watoni dan Suyono (2019) berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi, dimana anggota organisasi mengungkapkan keprihatinan tentang organisasi, ini mengusulkan bahwa itu adalah proses keberlanjutan yang mengekspresikan berkesinambungan kemajuan. Studi ini menemukan bahwa komitmen dan minat karyawan terhadap perusahaan mereka sangat penting dalam membantu mereka untuk bertindak secara proaktif dan jujur dalam pekerjaan mereka, seperti mendukung rekan kerja yang membutuhkan tanpa mengharapkan imbalan apapun.

Menurut Robbins dan Judge dalam Watoni dan Suyono (2019), komitmen organisasi mendefinisikan sejauh mana karyawan mendukung organisasi dan tujuan serta aspirasinya dalam rangka mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Karyawan dengan tingkat komitmen yang tinggi mengambil tugas dan melaksanakannya dengan penuh tanggung jawab. Dengan senang membantu rekan-rekan menyelesaikan tugas-tugas diluar kantor. Peningkatan kepatuhan terhadap peraturan dan referensi organisasi.

Komitmen setiap orang dalam suatu organisasi atau yang sering disebut dengan komitmen organisasional, dapat memberikan nilai tambah bagi suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Kredibilitas yang tinggi dapat menghasilkan keterlibatan dan keterlibatan yang tinggi membantu perusahaan melakukan yang terbaik dalam Christy, dkk (2018).

Komitmen Organisasi merupakan sebuah kredibilitas yang tinggi dari karyawan sehingga dapat menghasilkan sebuah keterlibatan kerja yang tinggi untuk perusahaan sehingga memberikan yang terbaik dalam melakukan pekerjaan untuk perusahaan tempat karyawan bekerja.

b. Teori Komitmen Organisasi

- 1) Teori komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Teori pertukaran relasional dikemukakan oleh March dan Simon dalam Yusuf dan Syarif (2018), dalam teori ini memandang terjadi pertukaran antara organisasi dan karyawan. Dalam konteks organisasi, teori pertukaran relasional menekankan pada pertukaran yang terkait dengan organisasi dan kontribusi individu karyawan. Didalam hal ini keputusan karyawan untuk memproduksi dan keputusan karyawan untuk berpartisipasi. Berdasarkan teori tersebut, apabila seorang karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaannya maka akan memunculkan perilaku OCB pada karyawan tersebut.

Menurut Meyer dan Allen dalam Takdir dan Ali (2020) komitmen continuance (berkelanjutan) mengacu pada kesadaran individu atas kerugian yang akan ditanggung bila meninggalkan organisasi sedangkan komitmen normative menunjukkan bagaimana individu dapat bertahan di dalam organisasi karena ia merasa memiliki tugas atau kewajiban moral terhadap organisasinya. Sehingga dapat dipahami bahwa komitmen continuance dan normative didasarkan dari ikatan kuat dengan organisasi yang dipengaruhi dari luar pegawai berbeda dengan komitmen afektif yang berasal dari dalam individu pegawai. Berdasarkan teori tersebut individu yang memiliki komitmen organisasi tinggi untuk perusahaan maka secara tidak langsung dapat memunculkan perilaku OCB.

Perlu diperhatikan oleh organisasi khususnya pimpinan yang ada untuk memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi sehingga hal tersebut dapat menjadi contoh bagi seluruh bawahan atau pegawai, agar seluruh pegawai akan merasa bahwa mereka adalah bagian dari keluarga organisasi, merasa masalah organisasi merupakan bagian dari pegawai, memiliki kebanggaan menjadi bagian dari organisasi, merasa senang dalam menghabiskan waktu untuk bekerja diorganisasi, merasa berkewajiban untuk tetap bekerja di organisasi dan tidak berkeinginan untuk meninggalkan organisasi.

2) Teori Komitmen Organisasi terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan teori *Job Fit* yang dikemukakan oleh John Holland (Robbin Pearson: 170) menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaannya dan kemungkinan meninggalkan pekerjaan itu sendiri. Berdasarkan teori tersebut seorang karyawan yang sudah memiliki rasa puas yang tinggi terhadap perusahaannya maka ia tidak akan meninggalkan perusahaan tersebut.

Teori pertukaran sosial (Social Exchange Theory/SET) dalam memahami perilaku organisasi, penelaahan teori tersebut sudah berlangsung sejak tahun 1920 an (Cropanzano dan Mitchel, 2005).

Teori tersebut meyakini bahwa pertukaran sosial merupakan interaksi yang berkelanjutan yang menciptakan kewajiban

(Emerson, 1976) dan saling ketergantungan antar pihak yang berinteraksi (Blau, 1964)

Berdasarkan teori tersebut karyawan yang melakukan pekerjaan dengan banyak berinteraksi dengan atasannya, dan rekan kerjanya rasa komitmen organisasi pada dirinya sebagai karyawan juga dapat meningkat karena merasa dirinya merupakan bagian dari organisasi atau perusahaan tersebut.

c. Faktor-Faktor Komitmen Organisasi

Menurut Stroh dan Northcraft dalam Yusuf dan Syarif (2018:41-42) terdapat faktor-faktor komitmen organisasi sebagai berikut :

1) Faktor Pribadi

Kecenderungan karyawan untuk mengembangkan keterikatan yang stabil dengan organisasi.

2) Faktor Organisasi

Karakteristik organisasi seperti kepedulian terhadap kepentingan karyawan dan masalah kepemilikan.

3) Faktor Nonorganizational

Ketersediaan alternatif setelah keputusan awal untuk bergabung dengan organisasi.

d. Indikator Komitmen Organisasi

Indikator komitmen organisasi dalam Watoni dan Suyono (2020) :

1) Komitmen afektif

Komitmen ini dapat dikembangkan berdasarkan 4 kategori yaitu karakteristik organisasi, karakteristik pribadi, karakteristik struktural, dan pengalaman kerja.

2) **Komitmen berkelanjutan**

Komitmen ini dapat berkembang sebagai akibat dari berbagai tindakan atau kejadian yang dapat meningkatkan kerugian meninggalkan organisasi.

3) **Komitmen normatif**

Komitmen ini dapat berkembang sebagai akibat dari berbagai pengalaman yang dimiliki individu dalam proses sosialisasi dengan organisasi, baik sebelum maupun sesudah bergabung dengan organisasi.

3. Variabel Kepribadian

a. Definisi Kepribadian

Menurut Robbins dan Judge dalam Izzatunisaa, dkk (2021) kepribadian adalah totalitas bagaimana seorang individu merespon dan berinteraksi dengan orang lain. Menurut Fred Luthans dalam Izzatunissa, dkk (2021) kepribadian adalah bagaimana seseorang mempengaruhi orang lain dan bagaimana seseorang memahami dan mempersepsikan dirinya, bukan sekedar pola.

Menurut Rivai dan Mulyadi dalam Kusuma, dkk (2022) “ kepribadian adalah jumlah keseluruhan individu yang berperilaku dan berinteraksi dengan orang lain”. Ini adalah seperangkat sifat dan

kecenderungan yang stabil yang menentukan disposisi individu, generalisasi, dan perbedaan dalam perilaku seseorang. Ini paling sering dijelaskan dalam hal sifat yang dapat ditunjukkan seseorang. Kepribadian merupakan individu yang berperilaku dengan melakukan interaksi dengan orang lain melalui sifat dari individu itu sendiri.

b. Teori Kepribadian

1) Teori Kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Berdasarkan teori kesesuaian pekerjaan (*Job Fit*) yang dikemukakan oleh John Holland (Wahyuni, 19 : 2022) Teori ini didasarkan dari kesesuaian karyawan dengan pekerjaannya. Holland menyatakan bahwa ketika kepribadian dan pekerjaan cocok maka akan memunculkan kepuasan dalam diri karyawan meningkat. Berdasarkan teori tersebut seorang karyawan yang bekerja pada perusahaan bila dalam pekerjaan yang ia jalankan merasa sesuai dengan dirinya maka ia sebagai karyawan dapat melakukan sikap OCB yang berguna untuk kebaikan perusahaan.

Prasetio et al, (2017) mengungkapkan jika karyawan yang puas akan menunjukkan perilaku OCB yang tinggi, dimana kondisi tersebut dilakukan karena ingin membalas apa yang sudah diberikan dan perlakuan yang baik oleh organisasi.

Berdasarkan teori tersebut maka dapat disimpulkan karyawan yang sudah sesuai dan merasa diperlakukan baik oleh perusahaan

tempatnya bekerja maka akan memiliki sikap OCB untuk perusahaannya.

Kepribadian ini merefleksikan ciri posisi karyawan yang kooperatif, suka menolong, perhatian dan bersungguh-sungguh, Luthans dalam Sarie (2018).

Berdasarkan pendapat Meyer dan Allen dalam Ramdani (2017), dapat dikatakan bahwa dengan adanya perilaku organisasi melihat dengan adanya suatu hal yang muncul dan menjadikan adanya perilaku untuk tetap bekerja.

Berdasarkan teori tersebut perilaku kepribadian yang baik dari karyawan akan memberikan dampak yang baik untuk perusahaan, rekan kerja dan juga atasan serta dapat menciptakan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

2) Teori Kepribadian terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan pendapat Lunenberg dan Orsntein dalam Simanjuntak (2018), dapat dikatakan bahwa dengan memberikan perhatian khusus kepada pekerja maka pekerja tersebut dapat lebih meningkatkan kerja sehingga terbentuk kepuasan kerja.

Berdasarkan teori tersebut dengan perusahaan memberikan perhatian khusus kepada karyawan seperti memberikan insentif jika karyawan melakukan pekerjaan tambahan maka dapat menciptakan kepuasan karyawan pada perusahaan tersebut dan juga kinerja dari karyawan tersebut dapat lebih meningkat.

c. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepribadian

Kepribadian manusia ditentukan oleh peran beberapa faktor dalam pembentukannya, faktor-faktor yang menentukan kepribadian menurut Setiadi (2003) yaitu :

1) Keturunan

Keturunan mengacu pada faktor-faktor yang ditentukan pada saat pembuahan, seperti penampilan, daya tarik wajah, jenis kelamin, tempramen, struktur otot dan refleks, tingkat energi dan ritme biologis adalah sifat-sifat yang mungkin sangat dipengaruhi oleh orang tua. Pendekatan genetik berpendapat bahwa penjelasan akhir dari kepribadian individu adalah struktur molekul gas yang terletak pada kromosom.

2) Lingkungan

Faktor-faktor yang mempengaruhi pembentukan kepribadian manusia sejak dini berasal dari lingkungan seperti keluarga, teman, norma yang ditetapkan dalam kelompok sosial, dan pengaruh pengalaman lainnya. Lingkungan yang digambarkan memainkan peran penting dalam pembentukan kepribadian.

3) Situasi

Keadaan mempengaruhi kepribadian dalam hal keturunan dan lingkungan. Kepribadian seseorang, yang umumnya solid dan stabil, dapat berubah dalam situasi yang berbeda. Tuntutan yang

berbeda dari situasi yang berbeda menyebabkan aspek yang berbeda dari individu dipengaruhi oleh situasi.

d. Indikator Kepribadian

Indikator Type Myers-Briggs dalam Robbin & Judge (2017) merupakan instrumen penilaian kepribadian yang paling umum digunakan didunia.

1) Ekstrover

Individu-individu ekstrover ramah, pandai bersosialisasi, dan percaya diri.

2) Introver

Individu – individu introver tenang dan pemalu.

3) Perasa

Tipe perasa praktis dan memilih rutin dan urutan.

4) Intuitif

Tipe intuitif bergantung pada proses tidak sadar dan melihat pada “gambaran besar”.

5) Memikirkan

Tipe yang memikirkan biasanya menggunakan penalaran dan logika untuk menangani masalah.

6) Merasakan

Tipe yang merasakan berpegang pada nilai-nilai dan emosi pribadi mereka.

7) Menilai

Tipe yang menilai menginginkan kendali dan memilih urutan dan struktur.

8) Menerima

Tipe yang menerima fleksibel dan spontan.

4. Variabel Kepuasan Kerja

a. Definisi Kepuasan Kerja

Robbins dan Judge dalam Watoni dan Suyono (2019) bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif seorang karyawan tentang pekerjaannya sebagai hasil dari evaluasi karakteristik karyawan. Mereka yang sangat puas dengan pekerjaan mereka memiliki perasaan positif tentang pekerjaan mereka dan mereka yang tidak puas memiliki perasaan negatif tentang pekerjaan mereka.

Ristiana dalam Watoni dan Suyono (2019) menemukan bahwa kepuasan kerja menunjukkan perilaku kewargaan organizational (OCB) karena individu yang puas dengan pekerjaan cenderung mempertahankan dan menafsirkan pekerjaan mereka, ditemukan menjadi penentu penting yang mendorong seseorang untuk melakukannya. Dan melakukannya dengan penuh tanggung jawab dan dedikasi.

Teresa dalam Pandey, dkk (2019) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai ekspresi emosional positif atau menyenangkan yang muncul dari evaluasi suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja

adalah keadaan emosional dimana karyawan merasa nyaman atau tidak nyaman ketika melihat pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif seorang karyawan tentang pekerjaannya sebagai hasil dari evaluasi karakteristik karyawan.

b. Teori Kepuasan Kerja

Teori Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Robbins, S. & Judge dalam Evi, dkk (2022) yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan penentu utama OCB. Artinya adalah semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai maka semakin tinggi pula perilaku OCB.

Ratnaningsih dalam Devi dan Gede (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mendorong munculnya perilaku OCB karena karyawan yang puas memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk berbicara positif tentang organisasi, membantu individu lain, dan melakukan kinerja yang melampaui perkiraan normal. Berdasarkan teori tersebut karyawan yang merasakan kepuasan kerja di tempatnya bekerja baik dari beban kerja, gaji, promosi, pengawasan serta hubungan dengan rekan kerja yang terjalin dengan baik maka karyawan tersebut dapat menumbuhkan sikap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Robbins dan Judge dalam Wahyuni dan Supartha (2019) mengemukakan bahwa orang biasanya lebih puas terhadap pekerjaan mereka secara keseluruhan, dengan pekerjaan itu sendiri, dan dengan rekan kerja serta atasan mereka dibandingkan terhadap gaji dan peluang karir.

Ratnaningsih dalam Wahyuni dan Supartha (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mendorong munculnya perilaku OCB karena karyawan yang puas memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk berbicara positif tentang organisasi, membantu individu lain, dan melakukan kinerja yang melampaui perkiraan normal. Berdasarkan teori tersebut, karyawan yang merasa sudah puas pada pekerjaannya dan rekan kerjanya maka lama kelamaan akan muncul sebuah perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang memang muncul karena rasa kepuasan kerja yang di rasakan oleh karyawan tersebut.

c. **Faktor-faktor Kepuasan Kerja**

Faktor kepuasan kerja menurut (Robbin & Judge , 2017) sebagai berikut :

1) Tantangan kerja secara mental

Karyawan yang tertarik pada pekerjaan dengan peluang pertumbuhan memanfaatkan keterampilan dan kemampuan mereka dan memberikan umpan balik tentang berbagai tugas, kebebasan,

dan kinerja. Sifat ini membuat pekerjaan itu menantang secara mental.

2) Ganjaran yang sesuai

Karyawan menginginkan kebijakan gaji dan promosi yang mereka yakini tidak diragukan lagi dan memenuhi harapan.

3) Dukungan kondisi kerja

Kepedulian karyawan terhadap lingkungan kerja demi kenyamanan pribadi dan kemudahan bekerja.

4) Dukungan rekan kerja

Kepedulian karyawan terhadap lingkungan kerja demi kenyamanan pribadi dan kemudahan bekerja.

5) Kesesuaian dari kepribadian-pekerjaan

Mencocokkan kepribadian dan pekerjaan karyawan akan menghasilkan orang yang lebih bahagia.

6) Disposisi genetik karyawan

d. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Smith, et al dalam Watoni dan Suyono (2019) ada beberapa dimensi kepuasan kerja :

1) Pekerjaan itu sendiri (Work It self).

Setiap pekerjaan membutuhkan keterampilan khusus untuk setiap bidang. Kepuasan kerja meningkat atau menurun tergantung pada kesulitan tugas dan rasa keterampilan individu yang dibutuhkan untuk melakukan tugas.

2) Atasan (Supervision).

Seorang bos yang baik menikmati dan menghormati pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, bos tidak hanya dipandang sebagai bos, tetapi juga sebagai ayah, ibu, sahabat.

3) Teman sekerja (Workers).

Ini adalah faktor yang relevan dalam hubungan antara karyawan dan manajer mereka dan karyawan lain dalam pekerjaan yang sama dan berbeda.

4) Promosi (Promotion).

Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan promosi selama bekerja.

5) Gaji/Upah (Pay).

Ini adalah faktor yang memenuhi kebutuhan karyawan, apakah itu layak atau tidak.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian – penelitian yang sudah dilakukan tentang variabel komitmen organisasi, kepribadian, kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan perbandingan dalam penelitian ini, sebagai berikut :

Tabel 2.5
Penelitian Terdahulu

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
1.	Baiq Ayu Ningsih , Surati, Siti Nurmayanti Jurnal Magister Manajemen Unram Vol. 8, No 3. September 2019 ISSN : 2622-7901 ISSN Online : 2548-3919	Variabel Independen : <ul style="list-style-type: none"> • Kecerdasan Emosional • Komitmen Organisasi Variabel Dependen : <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Variabel Mediasi : Kepuasan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif tidak signifikan terhadap OCB • Komitmen Organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap OCB. • Kepuasan Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap OCB. • Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. • Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kepuasan Kerja. • Komitmen Organisasi mampu mempengaruhi OCB dengan signifikan secara tidak langsung melalui Kepuasan Kerja.
2.	Soltan Takdir, Muhammad Ali	Variabel Independen :	<ul style="list-style-type: none"> • Komitmen Organisasi

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
	<p>Jurnal Manajemen, Juni 2020, Halaman : 9-16 Vol. 6, No. 1 ISSN : 2339-1510</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Komitmen Organisasi • Kepuasan Kerja <p>Variabel Dependen : <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)</p>	<p>berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviors.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviors.</i> • Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviors.</i>
3.	<p>Yunita Christy, Sinta Setiana, Puput Cintia Jurnal Akuntansi Maranatha Volume 10 Nomor 2, November 2018 : 199-211 ISSN 2085-8698 e-ISSN 2598-4977.</p>	<p>Variabel Independen :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Komitmen Organisasional • Budaya Organisasi <p>Variabel Dependen : <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Komitmen organisasional berpengaruh terhadap <i>organizational citizenship behavior.</i> • Budaya organisasi berpengaruh terhadap <i>organizational citizenship behavior.</i>
4.	<p>Endang Kurnia Ningsih Jurnal Riset Manajemen &</p>	<p>Variabel Independen :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Komitmen • Kompetensi 	<ul style="list-style-type: none"> • Komitmen berpengaruh positif dan signifikan

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
	Bisnis (JRMB) Vol.1 No.5 Nopember 2020 ISSN 2339-0506	<ul style="list-style-type: none"> • Budaya Organisasi Variabel Dependen : <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).	<p>terhadap <i>organizational citizenship behaviour</i>.</p> <ul style="list-style-type: none"> • secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational citizenship behaviour</i>. • secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational citizenship behaviour</i>.
5.	Arum Darmawati, Lina Nur Hidayati, & Dyna Herlina Jurnal <i>Economia</i> 2013	Variabel Independen : <ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan kerja • Komitmen Organisasi Variabel Dependen: <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. • komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap variabel OCB karyawan FISE UNY
6.	M. Hibbul Watoni dan Joko Suyono Jurnal <i>JDM</i> , Vol. 2 No. 2 Sep 2019	Variabel Independen : <ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan Kerja • Komitmen Organisasi 	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap <i>Organizational</i>

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
		Variabel Dependen : <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).	<i>Citizenship Behaviour</i> (OCB) <ul style="list-style-type: none"> • Komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB).
7.	Yuliana M. Sengkey Bernhard Tewel Debry Ch. Lintong Jurnal EMBA Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 3138 – 3147 ISSN 2303-1174	Variabel Independen : <ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan Kerja • Komitmen Organisasi Variabel Dependen : <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB). • Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB). • Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).
8.	Kezia Keren Pandey	Variabel Independen :	<ul style="list-style-type: none"> • Dukungan Organisasi

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
	Victor Lengkong Christoffel Kojo Jurnal EMBA Vol.7 No.4 Oktober 2019 Hal. 5266-5275 ISSN 2303-1174	<ul style="list-style-type: none"> • Dukungan Organisasi • Kepuasan Kerja • Komitmen Organisasi Variabel Dependen : <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	berpengaruh secara signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB). <ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB). • Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).
9.	Afida Indra Sarie Jurnal Ekobis Dewantara Vol. 1 No. 8 Agustus 2018.	Variabel Independen : <ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan Kerja • Kepribadian Variabel Dependen : <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB • Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.
10.	Kusuma Chandra Kirana, Epsilandri Septyarini, Mellia Fitriani JENIUS. Vol. 5, No. 3, Mei 2022 p-ISSN: 2581-2769 e-ISSN: 2598-9502	Variabel Independen : <ul style="list-style-type: none"> • Kepribadian • Motivasi • Lingkungan Kerja Variabel Dependen : <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. • Motivasi berpengaruh positif dan signifikan

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
		(OCB)	<p>terhadap OCB.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.
11.	<p>Rahmawati Riantisari Arifin Farruk Rastha Pradipta Jurnal Manajemen Vol 11, No 1 (2021): 1-10</p>	<p>Variabel Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan kerja • Kepribadian <p>Variabel Dependen : <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB). Variabel Mediasi : Komitmen Organisasi</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB. • Kepribadian berpengaruh positif terhadap OCB
12.	<p>Agung AWS Waspodo Lindawati Sholikhah Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) Vol 10, No. 1, 2019 e-ISSN: 2301-8313</p>	<p>Variabel Independen :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan Kerja • Lingkungan Kerja <p>Variabel Dependen : <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) • Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB.
13.	<p>I Putu Adi Kususma Putra I Gede Adnyana Sudibya E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 7, No. 8, 2018: 4447-4474 ISSN: 2302-8912</p>	<p>Variabel Independen :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan Kerja • Komitmen Organisasional • Motivasi Kerja <p>Variabel Dependen : <i>Organizational Citizenship Behavior</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap OCB. • Komitmen Organisasional mempunyai pengaruh yang signifikan • Motivasi kerja berpengaruh

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
		(OCB).	positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).
14.	Firza Ferdyan Media Riset Akuntansi, Auditing & Informasi, Vol.14 No.2, Agustus 2014	Variabel Independen : <ul style="list-style-type: none"> • KOMITMEN PROFESIONAL, • KOMITMEN ORGANISASIONAL, • MOTIVASI KERJA • LOCUS OF CONTROL Variabel Dependen : Kepuasan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • komitmen profesional auditor berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja • komitmen organisasional berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja • komitmen motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja • locus of control berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
15.	Retty Rizda Ismaillah Hendro Prasetyono Sosio e-Kons, Vol. 13, No. 02, Agustus, 2021, 129-137 P-ISSN 2085-2266 E-ISSN 2502-5449	Variabel Independen : <ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan Kerja • Komitmen Organisasi Variabel Dependen : <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. • Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.
16.	Maulana Dandi Danubrata Nur Khasanah Jurnal Ilmiah	Variabel Independen : <ul style="list-style-type: none"> • Komitmen 	<ul style="list-style-type: none"> • Komitmen organisasi berpengaruh

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
	Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi 3(2) April 2021	<p>Organisasi</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kepemimpinan Transformasional • Budaya Organisasi <p>Variabel Dependen : <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i></p>	<p>signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). • Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).
17.	Aulia Izzatunnisa Fatmah Bagus Akhmad Darmawan Arini Hidayah Derivatif : Jurnal Manajemen Vol. 15 No. 2 November 2021 (ISSN Cetak 1978-6573) (ISSN Online 2477-300X)	<p>Variabel Independen :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kepemimpinan Transformasional • Psychological Empowerment • Kepribadian <p>Variabel Dependen : <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior. • Psychological empowerment tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior. • Kepribadian berpengaruh positif dan

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
			signifikan terhadap organizational citizenship behavior.
18.	Wirdayani Wahab MAPAN: Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi dan Perbankan Vol. 1, No. 2, April 2021	Variabel Independen : <ul style="list-style-type: none"> • Budaya Organisasi • Komitmen Organisasi Variabel Dependen : Kepuasan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja • Komitmen organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
19.	Ilham Kudratul Alam Mery Wanialisa Jurnal IKRA-ITH Ekonomika Vol 4 No 2 Bulan Juli 2021	Variabel Independen : <ul style="list-style-type: none"> • Disiplin Kerja • Komitmen Organisasi • Lingkungan Kerja Variabel Dependen : Kepuasan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Disiplin kerja tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. • Komitmen organisasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. • Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
20.	Lukman T. Ibrahim	Variabel Independen :	<ul style="list-style-type: none"> • Komitmen Organisasi

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
	Yuliana Darnelly Haswinda Pratiwi Jurnal Humaniora Vol.5, No. 1, April 2021 : 236-244 ISSN 2548-9585 (Online)	<ul style="list-style-type: none"> • Komitmen Organisasi • Kompetensi Variabel Dependen : Kepuasan Kerja	berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. <ul style="list-style-type: none"> • Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
21.	Geovani Talumingan Lucky Dotulong Genita Lumintang Jurnal EMBA Vol.9 No.2 April 2021, Hal. 222 – 231 ISSN 2303-1174	Variabel Independen : <ul style="list-style-type: none"> • Stres kerja • Komitmen Organisasi Variabel Dependen : Kepuasan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. • Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
22.	Dwi Agung Nugroho Arianto Abdul Choliq A Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 13, No. 1, April 2019, 25-34 ISSN 2443-0633.	Variabel Independen : <ul style="list-style-type: none"> • Kepribadian Variabel Dependen : Kepuasan Kerja	Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
23.	Hellen Vera Simanjuntak K I N E R J A 15 (2), 2018 82-99 ISSN Print: 1907 3011 ISSN Online: 2528-1127	Variabel Independen : <ul style="list-style-type: none"> • Job embeddednes • Komitmen Organisasi • Kepribadian Variabel Dependen : Kepuasan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Job Embeddedness memberikan pengaruh positif akan tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan. • Komitmen organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan.

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
			<ul style="list-style-type: none"> • Kepribadian memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan.
24.	Sofiya Ningsih Tristiana Rijanti JURNAL MANAJEMEN VOL. 13 (2) 2021, 315-323 pISSN: 0285-6911 eISSN: 2528-1518	Variabel Independen : <ul style="list-style-type: none"> • Kepribadian • Work life balance • Budaya Organisasi Variabel Dependen : Kepuasan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. • Work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. • Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
25	Kadek Diah Candra Dewi, I Gede Riana Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis p-ISSN : 0853-9571 e-ISSN : 2477-1767 Vol. 7, No. 2 – September 2019	Variabel Independen : <ul style="list-style-type: none"> • Motivasi Kerja • Komitmen Organisasi • Kepuasan Kerja Variabel Dependen : <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap OCB. • Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. • Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.
26	Widiyanti Nur Chabib, Tri Harsini	Variabel Dependen : <ul style="list-style-type: none"> • Komitmen Organisasi 	<ul style="list-style-type: none"> • Komitmen Organisasi

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
	Wahyuningsih CAKRAWANGS A BISNIS Vol. 3, No.1 (2022): April 97-110 ISSN Online : 2721-3102	Organisasion al <ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan Kerja • Kepemimpinan Transformasional Variabel Independen : <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB).</i>	tidak berpengaruh terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB).</i> <ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB).</i>
27	Samuel Kailola Jurnal Manis Volume 2 Nomor 2, Agustus 2018	Variabel Independen : <ul style="list-style-type: none"> • Kepribadian • Lingkungan kerja Variabel Dependen : <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB).</i>	Kepribadian berpengaruh tidak langsung positif dan signifikan terhadap OCB.
28.	Agus Purwanto John Tampil Purba Innocentius Bernarto Rosdiana Sijabat Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis 9 (2021) 61-69 ISSN : 2338-4840 E-ISSN : 2614-6983	Variabel Independen : <ul style="list-style-type: none"> • Transformational Leadership • Job Satisfaction • Organizational Commitmens Variabel Dependen : <i>Organizational Citizenship Behavior.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Transformational leadership has a positive and significant effect on <i>organizational citizenship behavior.</i> • Job satisfaction has a positive and significant effect on <i>organizational citizenship behavior.</i> • Organizational commitment has a positive and significant

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
			effect on organizational citizenship behavior.
29.	Suprpti Alimuddin Rizal INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL AND MANAGEMENT STUDIES (IJOSMAS) Vol. 3 No . 2 (2022) e-ISSN: 2775-0809	Variabel Independen : <ul style="list-style-type: none"> • Personality • Competence Variabel Dependen : <i>Organization Citizenship Behavior (OCB).</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Personality has a positive influence on the Organizational Citizenship Behavior (OCB).

C. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Social Exchange Theory/SET meyakini bahwa pertukaran sosial merupakan interaksi yang berkelanjutan yang menciptakan kewajiban (Emerson, 1976) dan saling ketergantungan dengan pihak yang berinteraksi (Blau, 1964). Karyawan Kampung Marketer yang banyak melakukan interaksi dengan atasan maupun rekan kerjanya akan memunculkan rasa komitmen organisasi yang meningkat pada dirinya karena ia merasa menjadi bagian dari perusahaan tersebut.

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Wahab (2021), Alam, dkk (2021), Ibrahim, dkk (2021), Talumingan, dkk (2021) yang menyatakan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

2. Pengaruh Kepribadian terhadap Kepuasan Kerja

Dalam teori yang dikemukakan oleh (Lunernberg dan Orsntein, 2005) dalam Simanjuntak (2018) mengatakan dengan memberikan perhatian khusus kepada pekerja maka pekerja tersebut lebih meningkatkan kerja sehingga terbentuk kepuasan kerja. Dengan Kampung Marketer memberikan perhatian khusus kepada karyawannya dengan perusahaan memberikan promosi jabatan ataupun hal yang lain yang dapat menciptakan karyawan Kampung Marketer merasa memiliki kepuasan terhadap tempat kerjanya sehingga karyawan dapat lebih meningkatkan kinerjanya.

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Nugroho, dkk (2019), Simanjuntak (2018), Rijanti (2021) menunjukkan Kepribadian berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Teori pertukaran relasional dikemukakan oleh March dan Simon dalam Yusuf dan Syarif (2017) menyatakan dalam teori ini memandang pertukaran antara organisasi dengan karyawan. Dalam hal ini karyawan memiliki keputusan untuk berproduksi dan juga memiliki keputusan untuk berpartisipasi. Karyawan Kampung Marketer yang memiliki komitmen tinggi pada tempatnya bekerja maka akan muncul perilaku OCB yang datang dari dirinya sendiri.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Diah dan Gede Iriana (2019), Takdir dan Ali (2020), Christy, dkk (2018),

Ningsih (2020) yang menyatakan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

4. Pengaruh Kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berdasarkan teori kesesuaian pekerjaan (*Job Fit*) yang dikemukakan oleh John Holland (Wahyuni, M.M. 19 : 2022) Teori ini didasarkan dari kesesuaian karyawan dengan pekerjaannya. Holland (Wahyuni, M.M. 19 : 2022) menyatakan bahwa ketika kepribadian dan pekerjaan cocok maka akan memunculkan kepuasan yang meningkat pada diri karyawan. Karyawan Kampung Marketer yang sudah merasa sesuai dengan pekerjaannya di kantor tersebut maka mereka akan bisa melakukan sikap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Kampung marketer agar perusahaan tempatnya bekerja dapat jauh lebih baik lagi.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sarie (2018), Kirana, dkk (2022), Riantisari, dkk (2021), Izzatunnisa, dkk (2021) yang menyatakan Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

5. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Robbin, S.& Judge (2007) dalam Evi, dkk (2022) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan penentu utama OCB. Semakin tinggi

kepuasan kerja yang dirasakan pegawai maka semakin tinggi pula sikap OCB.

Karyawan pada Kampung Marketer yang merasakan baik dari gaji yang mereka terima, beban kerja yang mereka kerjakan, promosi yang diberikan oleh perusahaan, pengawasan serta hubungan antar karyawan Kampung Marketer yang terjalin dengan baik akan menumbuhkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Hal ini didukung penelitian yang sudah dilakukan oleh Dewi, dkk (2019), Takdir dan Ali (2020), Watoni dan Suyono (2019), Pandey, dkk (2019) menunjukkan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

6. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui Kepuasan Kerja

Pada karyawan Kampung Marketer sudah merasakan puas terhadap perusahaan, karyawan juga tidak ada keinginan untuk resign dari perusahaan karena komitmen organisasi yang dimiliki sudah tinggi pada perusahaan. Karena memiliki kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang tinggi sehingga akan berpengaruh kuat terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

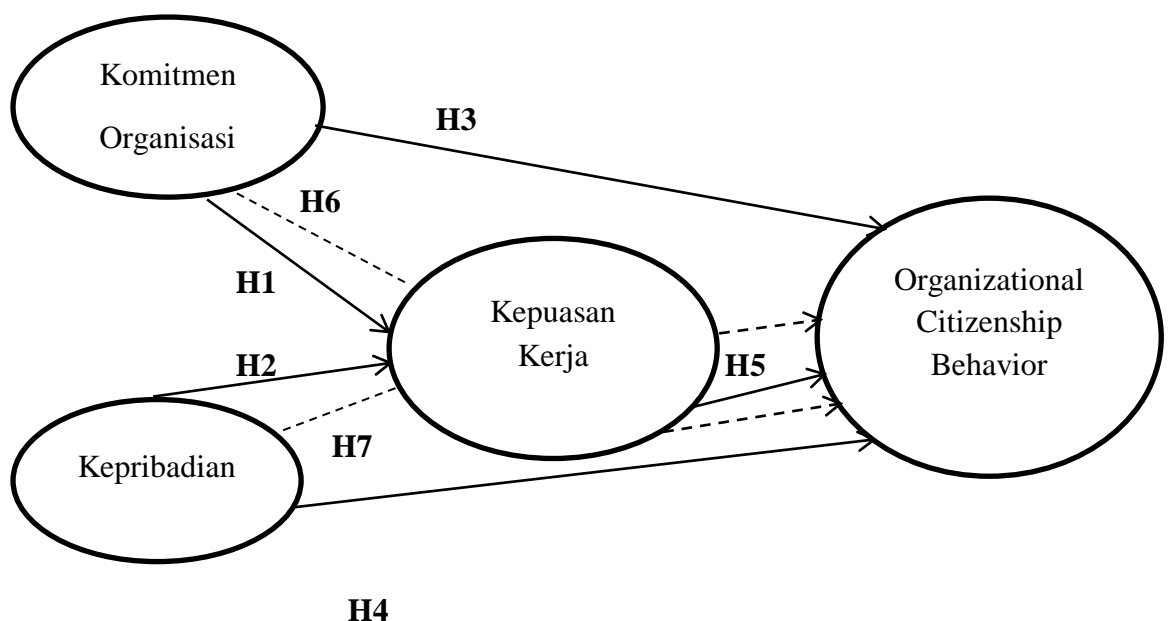
Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Baiq Ayu Ningsih, dkk (2019) yang menunjukkan hasil bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh pada OCB melalui Kepuasan Kerja sebagai intervening.

7. Pengaruh Kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui kepuasan kerja

Pada karyawan Kampung Marketer sudah merasakan kepuasan sehingga mereka memiliki sikap yang rajin dan fokus untuk melakukan pekerjaannya. Dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi dan kepribadian karyawan yang baik akan berpengaruh kuat terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, menghasilkan bahwa kepribadian memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan kepuasan kerja. Hal tersebut memungkinkan kepuasan dapat mengintervening variabel kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Berikut ini merupakan gambar kerangka pemikiran pada penelitian ini :



Gambar 2.2
Model Penelitian

Keterangan :

Garis Lurus : Pengaruh langsung

Garis terpotong : Pengaruh tidak langsung

D. Hipotesis

H1 : Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

H2 : Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

H3 : Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

H4 : Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

H5 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

H6 : Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

H7 : Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening.