

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. *Organizational citizenship behavior* (OCB) Pegawai (Y)

a. Teori Pertukaran Sosial

Teori pertukaran sosial (*social exchange theory*) mendasari OCB pada keterikatan yang semakin erat sampai pada saling percaya, saling loyal serta berkomitmen antara kedua belah pihak. Teori ini mengungkapkan bahwa dalam sebuah hubungan sosial terdapat unsur timbal balik, ganjaran atau reward dan juga keuntungan yang saling mempengaruhi Campbell, (2015) dalam Astarini & Utama, (2020).

Teori ini juga menjelaskan hubungan antar individu dalam sebuah aktivitas yang dapat menghasilkan hubungan timbal balik. Teori ini berkaitan dengan keterkaitan antara karyawan dengan perusahaan. Karyawan yang percaya bahwa perusahaan telah memberikan hal-hal positif kepadanya maka mereka merasa harus membalas perbuatan tersebut.

Teori ini mampu digunakan untuk meneliti fenomena hubungan kelompok atau sosial seseorang yang pindah atau berganti teman, tinggal di kelompok kemudian keluar dan masuk. Dengan menggunakan konsep-konsep dasar tersebut sebagai variabel independen dan tindakan pindah atau berganti sebagai variabel dependen. Mighfar, (2015) dalam Astarini & Utama, (2020)

b. Definisi *Organizational citizenship behavior* (OCB) Pegawai

Menurut Luthans (2006:251) dalam Wulandari & Prayitno, (2017) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah bagian dari perilaku organisasi. Dasar kepribadian OCB mencerminkan ciri karyawan yang kooperatif, perhatian, suka menolong dan sungguh-sungguh. Sedangkan karyawan yang terlibat dalam OCB perlu untuk membalas tindakan organisasi. OCB didefinisikan sebagai tindakan kerja karyawan didalam organisasi, bukan dalam deskripsi kerja melainkan secara sukarela dan bertujuan untuk meningkatkan kemajuan kinerja organisasi.

Menurut Organ dalam Titisari (2014) menyatakan, bahwa OCB merupakan perilaku di luar pekerjaan formal namun mampu mendukung keefektifan fungsi organisasi, perilaku individu yang tidak terikat dan secara tidak langsung dapat menghasilkan penghargaan dari imbalan formal melainkan dalam hal ini OCB mampu menjadi pendorong efektifnya fungsi-fungsi suatu organisasi.

Dari penjelasan diatas, disimpulkan bahwa OCB merupakan tindakan individu yang bersifat sukarela dan tidak dipaksa hanya karena kepentingan organisasi, di luar kaitanya dengan sistem reward. Artinya, perilaku peran ekstra yang diterapkan karyawan tanpa mengharapkan imbalan dan berdampak tidak buruk karena mendukung efisiensi serta efektivitas dalam mencapai tujuan organisasi.

c. Faktor - faktor yang mempengaruhi *Organizational citizenship behavior* (OCB) Pegawai

Menurut Organ dalam Hidayat et al., (2021), Faktor – faktor yang mempengaruhi OCB cukup kompleks dan saling terkait satu sama lain. Diantara faktor – faktor tersebut yang akan dibahas antara lain adalah budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati, persepsi terhadap dukungan organisasional, persepsi terhadap kualitas interaksi atasan-bawahan, masa kerja dan jenis kelamin (gender) memberikan dampak yang cukup signifikan sehingga perkembangannya perlu untuk diperhatikan, yaitu :

1) Budaya dan Iklim Organisasi

Terdapat bukti – bukti yang mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu kondisi utama yang memicu terjadinya *Organizational citizenship behavior* (OCB).

★ Karyawan cenderung melakukan tindakan yang melampaui tanggung jawab kerja mereka apabila mereka, merasa puas akan pekerjaannya, menerima perlakuan yang sportif dan penuh perhatian dari para pengawas, percaya bahwa mereka diperlakukan adil oleh organisasi.

2) Kepribadian dan suasana hati (mood)

Kepribadian dan suasana hati (mood) mempunyai pengaruh terhadap timbulnya perilaku *Organizational citizenship behavior* (OCB) secara individual maupun kelompok. Kemauan seorang

untuk membantu orang lain juga dipengaruhi oleh mood. Meskipun suasana hati sebagian dipengaruhi oleh kepribadian, juga dipengaruhi oleh situasi, misalnya iklim kelompok kerja dan faktor – faktor keorganisasian. Jadi jika organisasi sukarela memberikan bantuan kepada orang lain persepsi terhadap dukungan organisasional (*Perceived Organizational Support/POS*) dapat menjadi prediktor *Organizational citizenship behavior* (OCB). Pekerja yang merasa bahwa mereka didukung organisasi akan memberikan umpan balik (*feedback*) dan menurunkan ketidakseimbangan dalam hubungan tersebut dengan terlibat dalam perilaku citizenship.

3) Persepsi terhadap *Perceived Organizational Support*

Persepsi terhadap dukungan organisasional (*Perceived Organizational Support/POS*) dapat menjadi prediktor (OCB).

★ Pekerja yang merasa didukung organisasi, akan memberikan timbal baliknya (*feedback*) dan menurunkan ketidakseimbangan dalam hubungan tersebut dengan terlibat dalam perilaku citizenship.

4) Persepsi terhadap kualitas hubungan atau interaksi atasan – bawahan

Interaksi atasan bawahan yang berkualitas akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja, produktivitas, dan kinerja karyawan dalam masa kerja. Karakteristik personal seperti masa

kerja dan jenis kelamin berpengaruh pada *Organizational citizenship behavior* (OCB) masa kerja dapat berfungsi sebagai prediktor (OCB) karena variabel – variabel tersebut mewakili “pengukuran” terhadap “investasi” karyawan di organisasi. Penelitian – penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa masa kerja berkorelasi dengan OCB. Karyawan yang telah lama bekerja akan memiliki kedekatan dan keterikatan yang kuat dengan organisasi tersebut. Masa kerja yang lama juga akan meningkatkan rasa percaya diri dan kompetensi karyawan dalam melakukan pekerjaannya, serta menimbulkan perasaan dan perilaku positif terhadap organisasi yang mempekerjakannya.

d. Indikator *Organizational citizenship behavior* (OCB)

Untuk mengukur *Organizational citizenship behavior* (OCB) digunakan indikator menurut Organ et al., (1988) dalam Titisari (2014) sebagai berikut :

1) *Altruism*/perilaku

Sikap karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam keadaan yang sedang di dihadapi baik terkait masalah pribadi ataupun tujuan dalam organisasi. Dimensi ini tertuju kepada memberi pertolongan yang bukan kewajiban yang ditanggungnya. Contohnya membantu saat rekan kerja tidak sehat.

2) *Conscientiousness*/kesungguhan

Perilaku yang diperlihatkan dengan berusaha melampaui harapan perusahaan. Perilaku sukarela di luar tugas atau kewajiban karyawan. Dimensi ini menjangkau jauh diatas dan jauh ke depan dari panggilan tugas. Contohnya lembur untuk menyelesaikan tugas.

3) *Civic Virtue*/kepentingan umum

Perilaku yang mengidentifikasi tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi mampu diperbaiki, mengikuti perubahan dalam organisasi, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi). Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni. Contohnya rela mewakili perusahaan untuk program bersama.

4) *Sportsmanship*/sikap sportif

Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang memiliki tingkatan yang tinggi dalam *sportsmanship* akan meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan, karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan tercipta lingkungan kerja yang nyaman

dan menyenangkan. Contohnya ikut menanggung kegagalan proyek tim yang mungkin akan berhasil dengan mengikuti nasihat anggota.

5) *Courtesy* /sopan

Saling menjaga hubungan baik sesama rekan kerja agar terhindar dari masalah - masalah *interpersonal*. Dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain. Contohnya memahami dan berempati walaupun saat di kritik.

2. Komitmen Organisasi

a. Definisi Komitmen Organisasi

Menurut Nabawi dalam Jamil, (2019) mengemukakan bahwa komitmen merupakan suatu keputusan atau perjanjian seseorang dengan dirinya sendiri untuk melakukan atau tidak melakukan, berhenti atau meneruskan suatu perbuatan atau kegiatan. Selanjutnya mereka menjelaskan komitmen merupakan penetapan dalam diri seseorang untuk menerima atau menolak satu atau lebih tujuan dan menuntut perbuatan atau kegiatan.

Sedangkan Menurut Jamil, (2019) komitmen adalah suatu kesediaan, keterikatan hati, kepedulian, rasa tanggungjawab, loyalitas, semangat untuk mengabdikan diri, terlibat aktif dalam melaksanakan suatu kegiatan atau pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan penuh rasa tanggun jawab yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah perjanjian dimana seorang pegawai mengidentifikasi dirinya dengan organisasi tertentu dan sikap loyalitas pegawai terhadap organisasinya dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada pegawai dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab, serta merupakan suatu proses mengekspresikan, keinginan dan keyakinan berdasarkan kesepakatan yang telah ditentukan untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

Sopiah dalam Latief et al., (2019) menyatakan ada empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi yaitu :

- 1) Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian.
- 2) Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup, jabatan, tantangan, konflik, peran dan tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
- 3) Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi (sentralisasi/desentralisasi), kehadiran serikat pekerja.
- 4) Pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi.

c. Indikator Komitmen Organisasi :

Menurut Allen dan Meyer dalam Purnama et al., (2020) mengelompokkan komitmen organisasi dalam tiga indikator yaitu :

1) Komitmen afektif (*affective commitment*).

Kepercayaan yang dibangun pada nilai-nilai organisasi serta adanya keterikatan yang kuat antar emosional yang dimiliki dengan kepercayaan tersebut.

2) Adanya peningkatan karier peningkatan karier tentu yang diinginkan seluruh anggota organisasi.

3) Memiliki rasa percaya yang tinggi pada organisasi tempat dimana ia bekerja.

4) Senantiasa setia dan mengabdikan dirinya hanya untuk mengembangkan organisasi tingkat keinginan.

5) Komitmen kelanjutan (*continuance commitment*)

★ Kesadaran yang dimiliki setiap individu terlepas dari emosional yang dimiliki semata, karena para anggota telah menerawang lebih jauh akan kerugian yang biasa mereka alami ketika hendak meninggalkan organisasi tempat dimana ia bekerja.

6) Komitmen normative (*Normative Commitment*)

Berbeda dengan afektif dan berkelanjutan, normative ini merupakan tata aturan yang memang seharusnya diterapkan pada organisasi mengingat tidak semua organisasi mampu memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi.

3. Kepuasan Kerja

a. Definisi Kepuasan kerja

Menurut Robbins dan Judge (2017:46) menyatakan kepuasan kerja (*job satisfaction*) menunjukkan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seorang dengan sikap kepuasan tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja, seseorang yang tidak puas terhadap pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja yang tinggi menandakan bahwa sebuah organisasi telah dikelola dengan baik dengan manajemen yang efektif.

Pandangan lain menguraikan bahwa kepuasan kerja adalah sikap keseluruhan terhadap pekerjaan. Sikap seseorang yang berbeda terhadap pekerjaan mereka mencerminkan pengalaman menyenangkan atau tidak menyenangkan mereka dengan pekerjaan dan harapan mereka untuk pengalaman masa depan. Kemudian, karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi cenderung menciptakan dan mengalami keterkaitan yang erat dengan pekerjaannya, sehingga ia akan merasa tidak sanggup jika meninggalkan pekerjaannya, (Watoni & Suyono, 2019)

Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja itu dianggap sebagai hasil dari yang dialami oleh karyawan dalam keterkaitannya dengan apa yang diinginkan dan diharapkan dari pekerjaannya.

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi Kepuasan kerja

Robbins (2016) dalam Maryati (2021) mengatakan bahwa kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain :

1) Kerja yang menantang secara mental

Individu akan menyukai pekerjaan yang memberi peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta memberi beragam tugas, kebebasan dan timbal balik (*feedback*) seberapa baik pekerjaannya. Hal ini akan membuat pekerjaan lebih menantang secara mental. Pekerjaan yang kurang menantang akan menimbulkan kebosanan, tetapi yang terlalu menantang juga dapat menimbulkan frustrasi dan perasaan gagal yang dirasakan oleh pegawai.

2) Penghargaan yang sesuai

Seorang pegawai menginginkan system bayaran yang adil, tidak ambigu, dan selaras dengan harapan pegawai. Bayaran akan dianggap adil apabila bayaran tersebut sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar bayaran masyarakat, sehingga memungkinkan akan terciptanya rasa kepuasan yang dirasakan oleh pegawai.

3) Kondisi yang mendukung

Seorang pegawai dalam bekerja akan membutuhkan kenyamanan pribadi dalam bekerja dan kemudahan menjalankan pekerjaan yang baik. Lingkungan kerja yang mendukung ini seperti tata

ruang, kebersihan ruang kerja, fasilitas dan alat bantu, temperature, dan tingkat kebisingan.

4) Kolega yang suportif

Pegawai memperoleh sesuatu yang lebih dari uang atau prestasi yang riil dari pekerjaan, tetapi karyawan juga memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Perlakuan dari atasan akan menjadi faktor penentu kepuasan yang utama. Oleh karena itu, perlu diterapkan rasa saling menghargai, loyal dan toleran antar pegawai, sikap terbuka, serta keakraban antar pegawai.

c. Indikator Kepuasan kerja

Menurut Widodo (2015) dalam Nabawi, (2019) menyatakan bahwa ada beberapa Indikator dari kepuasan kerja, yaitu :

- 1) Gaji yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
- 2) Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
- 3) Rekan kerja, yaitu teman teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
- 4) Atasan, yaitu seseorang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara kerja atasan dapat tidak

menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dalam hal ini dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

- 5) Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan besar untuk naik jabatan atau tidak. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.
- 6) Lingkungan kerja yaitu lingkungan fisik dan psikologi.

4. Lingkungan Kerja

a. Definisi Lingkungan kerja

Menurut Schult & Schult (2006) dalam Maryati (2021) lingkungan kerja merupakan suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai yang terkait dengan terjadinya perubahan - perubahan psikologis karena hal - hal yang didalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan bekerja, pekerjaan yang monoton, serta kelelahan. Menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja fisik sebagai keseluruhan keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung .Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di tempat kerja pegawai yang dapat mempengaruhi baik langsung maupun tidak langsung terhadap pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan

Maryati (2011). Selain itu menurut Kasmir (2016) lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja.

Lingkungan kerja menurut Elizar & Tanjung (2018) merupakan suatu kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Selain itu menurut putra et al., (2017) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dalam melaksanakan tugas sehari - hari. Lingkungan kerja menurut Sihalohe & Siregar (2019) merupakan salah satu tempat yang paling sering dilakukan oleh karyawan dalam melakukan kegiatan aktivitasnya sehari - hari. Menurut Nabawi (2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja baik secara fisik atau nonfisik yang mempengaruhi tugas - tugas yang dibebankan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kepuasan kerja dapat diperoleh.

Berdasarkan definisi para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan kerja baik secara fisik dan lingkungan kerja non fisik yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai saat melaksanakan pekerjaanya.

b. Faktor - faktor Lingkungan kerja

Menurut Sihombing dalam Aoliso dan Lao (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut :

- 1) Fasilitas kerja
- 2) Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk, seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, dan kekurangan ventilasi.
- 3) Gaji dan Tunjangan.
- 4) Gaji yang tidak sesuai harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.
- 5) Hubungan kerja.
- 6) Kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan atau hasil.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator - indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011) dalam (Naa, 2017) adalah :

- 1) Penerangan/cahaya ditempat kerja

Penerangan atau cahaya sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan atau cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas akan memperlambat pekerjaan, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2) Temperature atau suhu udara ditempat kerja

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh.

3) Kelembaban udara ditempat kerja

Kelembaban udara ditempat kerja hendaknya berada pada kondisi nyaman. Kelembaban pada kondisi nyaman akan mempermudah penguapan keringat sewaktu bekerja, penguapan keringat tersebut akan mengambil panas dari tubuh, sehingga suhu tubuh dapat dijaga tetap pada suhu badan normal.

4) Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang

dan telah bercampur dengan gas atau bau - bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

5) Kebersihan ditempat kerja

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

6) Tata warna ditempat kerja

Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik - baiknya. Pada kenyataanya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang - kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

7) Dekorasi ditempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

8) Kebisingan ditempat kerja

Tempat kerja yang bising dapat mengganggu pekerja. Apabila tingkat kebisingan ditempat kerja jauh dibawah ambang batas yang ditentukan, maka pekerja dapat bekerja dengan tenang, mudah, berkonsentrasi, berfikir lebih jernih tanpa diganggu oleh pengeluaran tenaga ekstra untuk mengatasi kebisingan.

9) Keamanan ditempat kerja

Keamanan kerja adalah suatu usaha untuk menjaga dan melindungi pekerja dan fasilitas atau *aset* yang dimiliki, baik yang berada di dalam kantor maupun di luar kantor.

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu telah membuktikan hubungan antara komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap (OCB). Berikut ini adalah tabel hasil penelitian terdahulu :

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
1	Nurfiani Syamsuddin, Susanti, Taufiq Ramadhan (2022) Jurnal ambitek ISSN : 2715-7083 Vol.2 No2 Agustus 2022	Pengaruh Karakteristik (X1) Komitmen Organisasi (X2) Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai (Y)	1. Karakteristik berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pegawai 2. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pegawai

2	Lathifah Priyandini, Hari Nurweni, Retno Hartati (2020) Cakrawangsa Bisnis ISSN : 2721-3102 Vol 1,No 2 (2020): Oktober	Komitmen Organisasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Motivasi (X3) Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan (Y)	1. Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB 2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB 3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB
3	Soltan Takdir, Muhammad Ali (2020) Jurnal Manajemen Vol.6,No.1 Juni (2020) Halaman : 9-16 ISSN : 2339-1510	Komitmen Organisasi (X1) Kepuasan kerja (X2) Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan (Y)	1. Komitmen Organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap OCB karyawan 2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karyawan
4.	Ahmad Azmy (2021) International Journal Of Applied Business Research, Vol.3, No.2, PP.63-80 (2021),doi: 10.35313	Kepuasan kerja (X1) Komitmen organisasi (X2) Budaya Organisasi (X3) Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)	1. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB 2. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap implementasi perilaku positif melalui OCB 3. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap penerapan perilaku positif melalui OCB
5.	Wahyudin Patiwaael, Jajuk Herawati, Ignatius Soni Kurniawan (2021) Jurnal Ekobis Dewantara Vol.4 No.3 September (2021)	Motivasi (X1) Disiplin kerja (X2) Komitmen Organisasi (X3) Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai (Y)	1. Motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap OCB pegawai 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pegawai 3. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pegawai

6.	Maswanih Wanah, Muhammad Iqbal Dinasti International Journal Of Education Management And Social Science, 2 (1), November 2020 Hal : 172 – 184 e-ISSN : 2686-6331 p-ISSN : 2686-6358	Kepuasan kerja (X1) Komitmen Organisasi (X2) Motivasi kerja (X3) Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)	1. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB 2. Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB 3. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB
7.	Yuliana M.Sengkey, Bernhard Tewal, Debry Ch.Lintong (2018) Jurnal EMBA Vol.6 No.4 September (2018) Hal 3138-3147 ISSN : 2303-1174	Kepuasan Kerja (X1) Komitmen Organisasi (X2) Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai (Y)	1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pegawai 2. Komitmen Organisasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap OCB pegawai
8.	Ni Kadek Ryan Krisjayanti, Wayan Gede Supartha (2020) E-Jurnal Manajemen Vol.9,No.6,(2020) : 2085 - 2106 DOI: https://doi.org/EDMUND.2020.v09.06.p02 ISSN : 2302-8912	Komitmen Organisasi (X1) Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai (Y)	1. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pegawai
9.	Winda Wahyuningsih, Ninik Lukiana, Jesi Irwanto (2019) Conference Progress Vol 2,Juli (2019) E-ISSN : 2622-304X P-ISSN :2622-3031	Kepuasan kerja (X1) Komitmen Organisasi (X2) Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan (Y)	1. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB karyawan 2. Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap OCB karyawan
10.	Nur Ahmad Budi Yulianto (2021) Perwira Journal of Economics Business (PJEB) Volume 1 Nomor 2 Agustus (2021)	Kepuasan kerja (X1) Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai (Y)	1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pegawai

	E-ISSN : 2775-572X		
11.	Dhisa Tania Priyadi, Mahendro Sumardjo, Santoso Iman Mulyono (2020) Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT) Volume 2, Issue 1, September (2020) E-ISSN 2686-4924 P-ISSN 2686-5246	Kepuasan kerja (X1) Komitmen Organisasi (X2) Job Insecurity (X3) Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai (Y)	1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pegawai 2. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pegawai 3. Job Insecurity berpengaruh tidak signifikan dan memiliki hubungan negatif terhadap OCB
12.	Indra sakti Nasution, Hazmanan Khair (2022) Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 5 No 2, Juni (2022) E-ISSN : 2599-3410 P-ISSN : 2614-3259	Pengawasan (X1) Kepuasan Kerja (X2) Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai (Y)	1. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pegawai 2. Kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pegawai
13	Ghanita Larasati, Ika Susilowati (2021) Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA) Vol.3 No. 1 Februari (2021)	Kepemimpinan Transformasional (X1) Kepuasan Kerja (X2) Komitmen Organisasi (X3) Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan (Y)	1. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB Karyawan 2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB Karyawan 3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB Karyawan

14.	Thessa Imay Sudarmo, Ugung Dwi Ario Wibowo (2018) Psycho Idea, Tahun 16.No.1, Februari (2018) ISSN-1693-1076	Komitmen Organisasi (X1) Kepuasan Kerja (X2) Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan (Y)	1. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB Karyawan 2. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB Karyawan
15.	Misbahuddin, Mohd. Heikal, dan Naufal Bachri (2021) Jurnal Manajemen Indonesia Vol.6, No.2, Desember 2021 P-ISSN 2503-4367	Kepuasan Kerja (X1) Kompensasi (X2) Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai (Y)	1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB Karyawan 2. Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB Karyawan
16.	Retty Rizda Ismailah, Hendro Prasetyono (2021) Socio e-Kons Vol.13, No.02, Agustus, (2021) P-ISSN 2085-2266 E-ISSN 2502-5449	Kepuasan Kerja (X1) Komitmen Organisasi (X2) Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan (Y)	1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB Karyawan 2. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB Karyawan
17.	Kadek Andi Dharmawan, I Gst. Bgs. Honor Satrya E-Jurnal Manajemen Vol.7, No.5, (2018) ISSN : 2302-8912	Komitmen organisasi (X1) Kepuasan Kerja (X2) Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan (Y)	1. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB Karyawan 2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB Karyawan
18.	Wahyu Eko Pujianto, Afifatus Solikhah, dan Supriyadi (2022) Journal of Management Sciences Volume 2, Nomor 2, Tahun (2022) E-ISSN 2798-0049	Komitmen Organisasi (X1) Kepuasan Kerja (X2) Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan (Y)	1. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB Karyawan 2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap OCB Karyawan

19.	Kadek Diah Candra Dewi,I Gede Riana (2019) Jurnal Distribusi Vol.7,No.2-September (2019) p-ISSN : 0853-9571 e-ISSN : 2477-1767	Motivasi (X1) Komitmen Organisasi (X2) Kepuasan (X3) Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai (Y)	1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap OCB pegawai 2. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB pegawai 3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB pegawai
20.	Adi Robith Setiana (2022) Journal of Business and Economics Research (JBE) Vol 3,No 2 ,June (2022),pp.186-193 ISSN 2716-4128 (Media online)	Komitmen Organisasi (X1) Kepuasan Kerja (X2) Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai (Y)	1. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pegawai 2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pegawai
21.	Nikmah Putri Ayu,Much.Riyadus Solichin (2022) Jurnal Ilmiah Mahasiswa,Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)	Loyalitas kerja (X1) Lingkungan kerja (X2) Komunikasi (X3) Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan (Y)	1. Loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karyawan 2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB karyawan 3. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karyawan
22.	Cyndi Tarisa Meraldy,Winda Ardiani,Rizky Putra (2022) Jurnal Akuntansi,Manajemen dan Ilmu Ekonomi Volume 02 Nomor 03 (2022) e-ISSN : 2723 - 813X p-ISSN : 2723 – 8121	Stress Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan (Y)	1. Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karyawan 2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap OCB karyawan

23.	Muhamad Hidayat,H Zainal Abidin,Rusminah Hs (2021) Jurnal kompetitif : Media informasi Ekonomi Pembangunan,Manajeme n dan Akuntansi Vol.7 No.1,Maret (2021) ISSN 2460-5298 E-ISSN 2621-6620	Lingkungan kerja (X1) Komitmen Organisasi (X2) Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan (Y)	1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karyawan 2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karyawan
24.	Muhammad Takrim (2020) Jurnal Administrasi Kantor Vol.8,No.1,Juni (2020) P-ISSN : 2337-6694 E-ISSN : 2527-9769	Kepuasan Kerja (X1) Motivasi (X2) Lingkungan Kerja (X3) Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan (Y)	1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karyawan 2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior OCB karyawan 3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karyawan
25.	Ignatius Soni Kurniawan, Rizki Rahma Putri Felicia, Muhammad Shaleh Z (2022) MANDAR : Management Development and Applied Research Journal Volume 4 Nomor 2 edisi Juni (2022) E-ISSN : 2654-4504 P-ISSN : 2721-1436	Kepemimpinan Transformasional (X1) Komitmen Organisasi (X2) Kepuasan Kerja (X3) Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai (Y)	1. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pegawai 2. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pegawai 3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pegawai
26.	Samuel Kailola (2018) Jurnal Manis Volume 2 Nomor 2,Agustus (2022)	Kepribadian (X1) Lingkungan (X2) Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan (Y)	1. Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karyawan 2. Lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pegawai

27.	Adi Saputra, Kusuma Chandra Kirana, Epsilandri Septyarini (2021) Jurnal Manajemen Inovator Vol.10 No.2 Hlm.85-92 P-ISSN: 1978-6387 E-ISSN:2623-050X	Lingkungan kerja (X1) Motivasi (X2) Kepuasan Kerja (X3) Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai (Y)	1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pegawai 2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pegawai 3. Kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pegawai
28.	Deniyati Zufriah (2020) Journal Of Management and Business Vol.2, No.2, Desember (2020) ISSN (online): 2615-8590 ISSN (print) : 2615-6385	Kepuasan (X1) Komitmen (X2) Lingkungan (X3) Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan (Y)	1. Kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karyawan 2. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB 3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB
29.	Anggun Nilamsari, Jujuk Herawati, Prayekti (2021) Jurnal Ekobis Dewantara Vol.4 No.1 Januari (2021)	Lingkungan Kerja Komitmen Afektif Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai (Y)	1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB 2. Komitmen Afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB
31.	Karina Dyah Ari Saraswati, Gamma Rahmita Ureka Hakim (2019) Jurnal Sains Psikologi Vol 8, No,2 November (2019) Hlm 238 – 247	Komitmen Organisasi (X1) Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan (Y)	1. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB

Sumber : dari berbagai sumber diolah (2022)

C. Kerangka Pemikiran

Berikut ini merupakan kerangka pemikiran yang mendasari untuk keseluruhan kegiatan yang dilakukan peneliti di perangkat desa Kecamatan Susukan. Setelah apa yang sudah diuraikan dalam tinjauan pustaka, peneliti mempunyai kerangka pemikiran yang dapat digunakan sebagai strategi dan pendekatan untuk bisa memecahkan permasalahan yang ada. Diharapkan

juga hal ini dapat menjawab masalah dalam penelitian yang berupa mengetahui pengaruh Komitmen organisasi, Kepuasan kerja dan Lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang ada di wilayah Kecamatan Susukan. Secara sistematis hubungan variabelnya digambarkan sebagai berikut :

1. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Perangkat desa.

Allen dan Meyer, (1997) dalam (Sudarmo & Wibowo, 2018) menjelaskan bahwa komitmen organisasional dapat diartikan sebagai sejauh mana karyawan mengalami masa kesatuan dengan organisasi mereka. Karyawan yang memiliki kedekatan emosional dengan organisasinya cenderung dapat mempercayai nilai perusahaan dan akan mendukung dengan memberikan ide serta berkontribusi lebih pada perusahaan.

★ Pemerintahan desa menuntut perangkat desa yang melayani masyarakat dengan sungguh - sungguh namun beberapa perangkat desa menunjukkan sikap tidak tunduk pada aturan tugas yang berlaku sehingga mereka dapat dikatakan kurang komitmen terhadap organisasi pemerintah desa. Komitmen yang kurang dapat mempengaruhi rendahnya OCB

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan Pujiyanto & Solikhah, Afifatus, (2022) dalam penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan

terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Syamsuddin et al., (2022), Takdir & Ali, (2020), Darmawan & Satrya, I Gst.Bgs, (2018), Saraswati & Hakim, (2019) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komitmen organisasi mampu meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

2. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Perangkat desa.

Karyawan yang merasa puas lebih besar kemungkinannya untuk berbicara positif terhadap organisasi, membantu rekan kerja, dan membuat kinerja pekerjaan melampaui perkiraan normal, selain itu karyawan yang puas akan lebih patuh terhadap panggilan tugas, karena ingin mengulang pengalaman yang sama (Robbins dan Judge, 2017).

★ Akibatnya, dapat disimpulkan bahwa karyawan yang kurang puas akan mengalami pekerjaan yang sama sekali tidak optimal, tidak akan mendorong mereka untuk melakukan yang terbaik, dan akan membuang waktu dan mengerahkan upaya ekstra, semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin tinggi nilai (OCB).

Perangkat desa dalam bekerja sudah secara keseluruhan mereka memiliki kinerja yang baik dan sudah sesuai arahan atasan, namun beberapa perangkat desa dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya kurang maksimal, karena merasa kurang puas atas gaji yang

didapat tidak sebanding atas pekerjaannya yang mengabdikan dalam jangka waktu yang lama di masyarakat. Kepuasan kerja yang kurang dapat mempengaruhi OCB.

Adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai didukung penelitian yang dilakukan Larasati & Susilowati, (2021) menemukan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada bank niaga cimb cabang kantor kebumen, hal ini juga ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Priyadi et al., (2020), (Nasution & Khair, (2022) Misbahuddin et al., (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

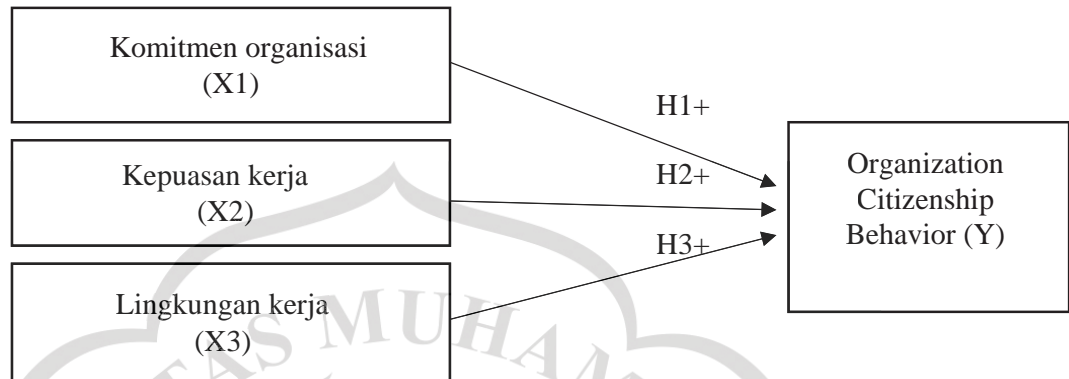
3. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Perangkat desa.

Menurut Affandi dan Sunyoto (2013) dalam (Priyandini et al., 2020) Lingkungan kerja merupakan semua hal yang ada di sekitar karyawan yang dapat berpengaruh pada karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan. Setiap organisasi dengan kondisi kerja yang baik, terutama kondisi fisik yang baik, kebijakan komunikasi yang baik, dan kebijakan yang sejalan dengan strategi organisasi dapat meningkatkan OCB.

Kantor pemerintahan desa di kecamatan susukan merasa kurang nyaman yaitu kondisi suhu yang panas, sehingga mempengaruhi perangkat desa dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap (OCB).

Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) didukung oleh penelitian Kailola, (2018) dalam penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Saputra et al., 2021) (Hidayat et al., 2021)(Ayu & Solichin, 2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tingkat serikat pekerja yang ada di dalam instansi, baik yang beroperasi di bidang fisik maupun non fisik, dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk mendukung pekerjaan berulang untuk mencapai tujuan dengan tepat waktu. Lingkungan kerja yang baik mendorong seseorang untuk semangat dalam bekerja, pegawai yang memiliki semangat dapat melakukan pekerjaan yang diluar tugas/deskripsinya secara sukarela.

Berdasarkan literatur penelitian maka kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pikir

Keterangan gambar :

Hubungan secara parsial : →

D. Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori dan telah digunakan dalam kerangka pemikiran, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*
- H2 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*
- H3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.