

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Organizational Citizenship Behavior (OCB) dianggap sebagai suatu perilaku ditempat kerja yang sesuai dengan penilaian pribadi yang melebihi persyaratan kerja dasar seseorang. Sering dijelaskan sebagai perilaku yang melebihi permintaan tugas. OCB sangat penting dalam kelangsungan hidup organisasi, karena bisa memaksimalkan efisiensi dan produktifitas karyawan maupun organisasi yang pada akhirnya memberi kontribusi pada fungsi efektif dari suatu organisasi.

a. *Pengertian Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Menurut Titisari (2014:3) mendefinisikan OCB sebagai perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individu yang tidak terkait dengan sistem penghargaan formal organisasi, melainkan secara agregat, meningkatkan efektivitas organisasi. Menurut Jurdi (2018) dalam Priyandini dkk, (2020) OCB bukan merupakan perilaku kerja yang wajib bagi karyawan, meski demikian OCB sangat membantu berjalannya organisasi tersebut secara efektif. Menurut Aldag & Reschke, (1997) dalam Titisari dkk (2020) berpendapat perilaku ini menggambarkan "nilai tambah karyawan," yang merupakan bentuk perilaku pro sosial yang digambarkan sebagai menampilkan perilaku

sosial yang positif, dan menawarkan bantuan yang konstruktif dan bermakna.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa OCB merupakan perilaku yang bersifat sukarela dan bukan keterpaksaan terhadap hal-hal yang bertujuan untuk kepentingan organisasi tempat seseorang bekerja sebagai wujud rasa kepuasan yang dirasakan.

b. Teori *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut teori William dan Anderson, (1991) OCB terbagi menjadi dua dimensi yang dijadikan sebagai alat ukur, yaitu:

1. OCB-O (*Organizational Citizenship Behavior toward Organization*) Perilaku-perilaku yang memberikan manfaat untuk organisasi secara umum, seperti datang ke tempat kerja melebihi norma yang berlaku dan mematuhi peraturan-peraturan informal yang ada untuk menjaga ketertiban di lingkungan organisasi.

2. OCB-I (*Organizational Citizenship Behavior toward Individual*) Perilaku-perilaku yang secara langsung memberikan manfaat bagi individu lain dan memberikan kontribusi secara tidak langsung kepada organisasi, seperti membantu teman yang tidak masuk kerja dan memiliki perhatian secara pribadi pada karyawan lain.

Kedua bentuk perilaku tersebut akan dilakukan melebihi jangkauan dari deskripsi pekerjaan yang resmi sehingga dapat meningkatkan fungsi keorganisasian.

c. Faktor-faktor *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Podsakoff (2000) dalam Zufriah (2020) menyatakan peningkatan *OCB* dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu:

1) Faktor internal

Bersumber dari karyawan itu sendiri seperti kepribadian moral, rasa puas, sikap positif, komitmen, motivasi dan lainnya.

2) Faktor eksternal,

Organizational Citizenship Behavior (OCB) juga dipengaruhi oleh beberapa faktor luar seperti sistem kepemimpinan, sistem manajemen, lingkungan kerja, budaya perusahaan dan lainnya.

d. Indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Puspitawati dan Riana (2014) dalam Putra dan Sudibya (2018) pengukuran *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menggunakan indikator sebagai berikut:

1) *Altruism* (sikap membantu)

Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang sedang mengalami kesulitan dalam menghadapi situasi yang dihadapi mengenai tugas atau masalah pribadi orang lain. Perilaku ini mengarahkan seseorang dengan memberi pertolongan di luar tanggung jawabnya. Dengan unsur pengukur sebagai berikut:

- a) Menggantikan rekan kerja yang sedang istirahat atau tidak masuk kerja
- b) Membantu rekan kerja yang kelebihan pekerjaan
- c) Membantu proses pekerjaan karyawan dengan sukarela

- d) Membantu menyelesaikan tugas rekan kerja saat dia tidak masuk kerja
- e) Membantu mengajari orang lain yang masih bingung terkait masalah pekerjaan ketika ada waktu luang
- f) Membantu orang di luar departemen Ketika mereka sedang menghadapi masalah

2) *Conscientiousness* (sukarela)

Perilaku yang menunjukkan usaha yang dilakukan melebihi apa yang diharapkan perusahaan. Perilaku ini bukan merupakan suatu kewajiban melainkan sebuah kemauan yang berasal dari dalam individu itu sendiri. Dengan unsur pengukuran sebagai berikut:

- a) Berangkat ke tempat kerja lebih awal sehingga sudah siap ketika jadwal kerja dimulai
- b) Sampai ditempat kerja tepat waktu tidak peduli cuaca yang tidak mendukung maupun lalu lintas dan lainnya
- c) Bermain ponsel ketika ada hal-hal penting saja
- d) Mengurangi pembicaraan di luar pekerjaan ketika sedang bekerja
- e) Kesigapan ketika sedang dibutuhkan

3) *Civic virtue* (tanggung jawab)

Perilaku yang mencerminkan sikap tanggung jawab dalam organisasi (berinisiatif untuk merekomendasikan prosedur-prosedur atau operasi dalam perusahaan agar diperbaiki dan

melindungi sumber-sumber yang dimiliki perusahaan). Perilaku ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan kepada individu agar meningkatkan kualitas bidang kerja yang ditekuni.

Dengan unsur sebagai berikut:

- a) Mengikuti perkembangan dalam organisasi
- b) Membaca pengumuman-pengumuman organisasi
- c) Mempertimbangkan dan menilai apa yang terbaik untuk organisasi

4) *Sportsmanship*

Perilaku yang mencerminkan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa merasa keberatan. Seseorang yang memiliki *sportsmanship* tinggi akan meningkatkan suasana yang positif diantara karyawan, dan karyawan akan menjadi lebih menghargai satu sama lain dan bekerja sama dengan yang lain sehingga mampu menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan. Dengan unsur pengukur sebagai berikut:

- a) Tidak melakukan kesalahan dalam organisasi
- b) Tidak mengeluhkan semua hal
- c) Tidak membesarkan kesalahan di luar porsinya

5) *Courtesy* (kesopanan)

Menjaga hubungan baik dengan rekan kerja agar terhindar dari masalah *interpersonal*. Seseorang yang mempunyai perilaku ini

adalah orang yang menghargai atau menghormati orang lain, dengan unsur pengukuran sebagai berikut:

- a) Memberikan perhatian terhadap fungsi-fungsi yang membantu meningkatkan *image* organisasi
- b) Tidak melewatkan pertemuan-pertemuan yang dianggap penting
- c) Membantu mengatur kerukunan dalam organisasi secara departemental

2. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins & Judge (2017) menyatakan kepuasan kerja merupakan kondisi emosional positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi seseorang atas pekerjaannya. Menurut Sulistyawati (2018) Kepuasan Kerja adalah bentuk perasaan atau ekspresi seseorang ketika dia mampu atau tidak mampu dalam memenuhi harapan dari kinerjanya, ketika karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja maka karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal. Sedangkan menurut Khan dan Aleem, (2014) dalam Riana, (2020) karyawan yang merasa kepuasan ditempat kerja (seperti kepuasan terhadap keamanan kerja, promosi dan gaji) dapat mencegah niat mereka untuk keluar dari organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu kepuasan yang dirasakan seseorang terhadap pencapaian yang diperoleh terhadap pekerjaan yang telah dikerjakan atau rasa puas karena telah mencapai target kerja yang telah ditentukan.

b. Teori Kepuasan Kerja

Menurut Zalesnik (1958) Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa orang-orang di motivasi oleh keinginan untuk diperlakukan secara adil dalam pekerjaan. Ada empat ukuran dalam teori ini yaitu:

1. Individu yang merasa diperlakukan adil dan tidak adil.
2. Perbandingan dengan orang lain, kelompok atau orang yang digunakan oleh individu sebagai pembanding rasio masukan.
3. Masukan (*input*) yaitu karakteristik bawaan seperti keahlian, umur, jenis kelamin, dan ras.
4. Perolehan (*outcome*), yaitu apa yang diterima oleh seseorang dari pekerjaannya, seperti tunjangan, upah atau penghargaan.

Dapat disimpulkan bahwa orang akan merasa puas ketika mereka merasa ada keadilan. Perasaan *equity* dan *inequity* akan suatu situasi didapatkan dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang berada di lingkungan yang sama ataupun ditempat lain.

c. Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Sulistyawati, (2018) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi:

1) Pekerjaan itu sendiri

Penilaian karyawan mengenai pekerjaannya sebagai sesuatu yang menarik dan karyawan mempunyai kesempatan belajar dari pekerjaan tersebut

2) Pengawasan

Usaha mempengaruhi bawahan melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan organisasi

3) Imbalan

Imbalan dipersepsikan adil didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu dan standar upah komunitas maka kemungkinan besar akan timbul kepuasan

4) Kesempatan promosi

Adanya perbedaan balas jasa yang diberikan kesempatan promosi memberikan pengaruh yang berbeda terhadap kepuasan kerja.

★ Promosi akan selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab dan wewenang lebih tinggi sehingga perusahaan akan mendapatkan kestabilan dan moral karyawan akan lebih terjamin

5) Rekan kerja yang bersahabat,

Kerja sama antar rekan kerja adalah sumber kepuasan kerja bagi karyawan secara individual sedangkan kelompok kerja dapat memberikan dukungan, nasihat atau saran kepada sesama rekan kerja.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Widodo (2015) dalam Harahap dan Tirtayasa, (2020) ada beberapa indikator dari kepuasan kerja, yaitu:

1) Gaji

Jumlah bayaran yang diterima seseorang dari hasil melakukan pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.

2) Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan yang seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

3) Rekan kerja

Kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan, seseorang bisa merasakan apakah rekan kerjanya menyenangkan atau tidak.

4) Atasan

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara kerja atasan dapat berbeda satu sama lain ada yang menyenangkan bagi seseorang ada pula yang tidak, dan hal ini dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

5) Promosi,

Kemungkinan seseorang untuk dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang bisa merasakan adanya kemungkinan besar untuk naik jabatan atau tidak, hal tersebut juga bisa mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

3. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Robbins & Judge (2017) menyatakan Komitmen organisasi merupakan tingkat di mana seorang karyawan mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota dalam organisasi tersebut. (Putu dkk., 2018) menyatakan Komitmen Organisasi merupakan sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan pada perusahaan dan proses berkelanjutan di mana karyawan menunjukkan perhatiannya terhadap organisasi pada keberhasilan dan kemajuan yang berkelanjutan. Menurut Luthans (1992) dalam Sulistyawati (2018) komitmen organisasi merupakan keinginan kuat untuk menjadi bagian dalam suatu kelompok, kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, dan penerimaan terhadap nilai-nilai serta tujuan-tujuan organisasi.

Kesimpulan dari beberapa pengertian di atas yaitu, bahwa komitmen organisasi merupakan sikap loyalitas karyawan kepada perusahaan, dengan tetap bertahan dalam organisasi dan membantu mencapai tujuan organisasi serta tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi.

b. Teori Komitmen Organisasi

Menurut Varona (2002) menyatakan teori komitmen organisasi terdiri dari tiga perspektif, yaitu:

1. Komitmen dalam pandangan *the side-bets (exchange) perspective* menekankan tentang keinginan seseorang karyawan untuk bertahan dalam organisasi karena adanya transaksi antar individu dengan karyawan.
2. Perspektif Psikologis (*Psychological Perspective*) memandang komitmen organisasi dalam tiga komponen, yang terdiri:
 - a) Mengidentifikasi nilai-nilai dan tujuan organisasi;
 - b) Kemauan agar dapat memajukan organisasi dengan usaha terbaiknya;
 - c) Tekad untuk dapat bertahan sebagai anggota diorganisasi tempat kerjanya.
3. Perspektif Atribusi (*Attribution Perspective*) memandang komitmen organisasi sebagai tingkat keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya menurut persepsi karyawan tersebut. Karyawan menganggap sudah berkomitmen terhadap organisasi jika merasakan ada ikatan kerja dengan tugasnya diorganisasi tersebut.

c. Faktor Komitmen Organisasi

Menurut Allen dan Mayer (1997) dalam Sulistyawati, (2018) mengatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi meliputi:

1. Karakteristik pribadi individu, yang terbagi ke dalam dua variabel yaitu:
 - a. Variabel demografis yang mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat Pendidikan, dan lamanya seseorang bekerja di suatu organisasi.
 - b. Variabel disposisional mencakup nilai dan kepribadian yang dimiliki anggota organisasi, kebutuhan untuk berafiliasi dan persepsi individu mengenai kompetensinya sendiri, dan kebutuhan dalam berprestasi dan etos kerja yang baik.
2. Karakteristik organisasi, yang mencakup struktur organisasi, desain kebijakan dalam suatu organisasi, dan bagaimana kebijakan tersebut disosialisasikan.
3. Pengalaman dalam berorganisasi, mencakup kepuasan dan motivasi anggota selama berada dalam organisasi, perannya dalam organisasi, dan hubungan antara anggota dengan supervisor atau pimpinan organisasi tersebut.

d. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Allen dan Mayer (1990) dalam Sulistyawati (2018) terdapat tiga dimensi komitmen organisasi, antara lain sebagai berikut:

1) Komitmen Afektif (*affective commitment*)

Tingkat keterikatan secara psikologis dengan organisasi berdasarkan seberapa baik perasaan mengenai organisasi. Adanya dorongan rasa keamanan, kenyamanan, dan manfaat lain yang didapatkan dari suatu organisasi akan membuat komitmen seseorang semakin tinggi pada organisasi.

2) Komitmen Berkelanjutan (*continuance commitment*)

Tingkat keterikatan atau komitmen terhadap organisasi yang berkaitan dengan biaya yang akan karyawan tanggung sebagai konsekuensi keluar organisasi. Komitmen berkelanjutan adalah kecenderungan untuk melakukan aktivitas secara konsisten.

3) Komitmen Normatif (*Normative commitment*)

Komitmen yang merefleksikan kewajiban untuk tetap berada di dalam organisasi. Komitmen ini mengarah pada ketertarikan psikologis karyawan pada organisasi karena kewajiban moral untuk dapat memelihara hubungan dengan organisasi, dorongan untuk tetap berada di organisasi dan memberikan sumbangan pada keberadaan suatu organisasi, baik materi maupun non materi adalah adanya kewajiban moral di mana seseorang akan merasa tidak nyaman atau bersalah ketika tidak melakukan sesuatu.

4. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Titisari (2014:28) Motivasi Kerja adalah suatu kondisi yang mendorong atau menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Menurut Harahap dan Tirtayasa, (2020) menyatakan Motivasi kerja sebagai proses batin atau proses psikologi dalam diri seseorang yang merangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang untuk mengarahkan dan menyalurkan usahanya untuk pencapaian tujuan suatu perusahaan. Menurut Afriyelnaidi, (2017) dalam Dewi dan Riana, (2019) menyatakan motivasi kerja sebagai suatu model dalam mengarahkan seseorang untuk bisa mencapai sasaran dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Sedangkan pengertian motivasi kerja menurut Sutrisno, (2017) dalam Kirana dkk, (2019) adalah sebuah dorongan atau alasan yang mendasari semangat seseorang dalam melakukan sesuatu.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan atau rangsangan yang mengarahkan seseorang untuk mencapai suatu tujuan dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

b. Teori Motivasi Kerja

Teori Kebutuhan Berprestasi oleh Clelland, Robbins (2001) mengatakan bahwa teori ini terfokus pada tiga kebutuhan, yaitu:

1. *The Need for Achievement (n-ach)*

Kebutuhan seseorang untuk memiliki pencapaian signifikan, menguasai berbagai keahlian, atau memiliki standar yang tinggi. Seseorang yang memiliki *n-ach* tinggi biasanya selalu ingin menghadapi tantangan baru dan mencari tingkat kebebasan yang tinggi, penyebab seseorang memiliki *n-ach* yang tinggi biasanya dikarenakan pujian dan imbalan akan kesuksesan yang dicapai, perasaan positif yang timbul dari prestasi, dan keinginan untuk menghadapi tantangan. Dengan begitu mereka akan mendapat imbalan berupa pengakuan dari masyarakat.

2. *The Need for Authority and Power (n-pow)*

Kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan ini didasari oleh keinginan seseorang untuk mengatur atau memimpin orang lain. Ada dua jenis kebutuhan akan kekuasaan, yaitu pribadi dan sosial. Contoh dari kekuasaan pribadi yaitu seorang pemimpin perusahaan yang mencari posisi lebih tinggi agar dapat mengatur dan mengarahkan ke mana perusahaannya akan bergerak. Sedangkan kekuasaan sosial yaitu seseorang memiliki kekuasaan kemudian menggunakan kekuasaan yang dia miliki untuk kepentingan sosial.

3. *The Need for Affiliation (na-affil)*

Kebutuhan akan afiliasi atau keanggotaan, kebutuhan ini didasari oleh keinginan untuk mendapatkan atau menjalankan hubungan yang baik dengan orang lain. Perasaan ingin disukai dan diterima oleh sesamanya, kebutuhan yang kuat akan afiliasi akan mencampuri objektivitas seseorang. Sebab, jika ia merasa ingin disukai maka ia akan melakukan apa saja agar orang lain suka akan keputusannya.

c. **Faktor Motivasi Kerja**

Menurut Clelland (1961) dalam Hendrawan dkk., (2020) mengatakan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

1. Faktor internal:

Faktor yang berasal dari individu itu sendiri. Faktor-faktor internal yang mempengaruhi motivasi kerja adalah:

a) Kemungkinan sukses yang dicapai, mengarah pada persepsi individu tentang kemungkinan sukses yang akan dicapai ketika melakukan tugas. Semakin tinggi persepsi tentang kemungkinan sukses yang akan dicapai maka semakin tinggi pula individu tersebut termotivasi untuk dapat berprestasi.

b) *Self-efficacy*, yaitu keyakinan pada diri sendiri untuk mampu mencapai kesuksesan. Seseorang yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi cenderung termotivasi untuk terus berprestasi,

c) *Value*, menunjukkan bahwa pentingnya tujuan bagi seseorang. Seseorang yang menilai pentingnya tujuan dalam hidup akan semakin termotivasi untuk dapat mencapainya, karena nilai dapat mengaktifkan usaha seseorang untuk mencapai performa yang lebih baik.

d) Ketakutan terhadap kegagalan, mengarah pada perasaan seseorang tentang kegagalan yang akan membuat seseorang itu semakin termotivasi sebagai usaha untuk mengatasi kegagalan.

e) Faktor lainnya mengacu pada perbedaan jenis kelamin, kepribadian, pengalaman kerja, dan usia.

2. Faktor eksternal:

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yang berasal dari luar diri individu. Faktor ini mengarah pada situasi dan adanya kesempatan, seperti hubungan pimpinan dengan bawahan, hubungan antara rekan kerja, sistem pelatihan dan pembinaan, kesejahteraan kerja, lingkungan tempat kerja, administrasi, status kerja dan kebijakan organisasi.

d. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Siagian (2008) dalam Dewi dan Trihudiyatmanto (2020), yaitu:

1) Daya dorong,

Pemimpin memberikan dorongan atau motivasi kepada karyawan agar semakin bekerja secara maksimal.

2) Kemauan,

Karyawan harus mau melakukan pekerjaan atau tanggung jawabnya sesuai dengan hatinya.

3) Kerelaan,

Melakukan pekerjaan karyawan harus ikhlas dan rela mengorbankan waktu untuk menyelesaikan tugasnya.

4) Membentuk keahlian,

Karyawan harus mampu mengubah kemahiran menjadi sebuah ilmu baru.

5) Membentuk ketrampilan,

Kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan secara kompleks dan rapi.

6) Tanggung jawab,

Harus melakukan sesuatu yang telah menjadi tugasnya untuk diselesaikan.

7) Kewajiban,

Sesuatu kewajiban yang harus dilaksanakan dan dibebankan.

8) Tujuan,

Cara pemimpin mengatur dan memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

5. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Astuti dan Iverizkinawati, (2018) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun sebagai kelompok. Farida dan Hartono (2016) dalam (Kirana dkk., 2019) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan menurut (Sulistiyawati dkk., 2022) lingkungan kerja akan mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka, di mana dalam lingkungan kerja ada fasilitas kerja yang mendukung karyawan untuk menyelesaikan tugasnya dan untuk meningkatkan pekerjaan karyawan di perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala keadaan atau kondisi yang dihadapi seseorang ditempat kerja, yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Dengan lingkungan kerja yang baik membuat karyawan betah dalam bekerja dan karyawan akan semakin termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

b. Teori Lingkungan Kerja

Teori Kondisi Lingkungan (*Environment Condition Theory*) dikemukakan oleh Vincent (2015) teori ini menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja sebagai penentu hasil kerja. Semakin bagus kondisi lingkungan kerja yang ditunjang oleh suasana, hubungan kerja, fasilitas kerja, penerangan dan keamanan menyebabkan kinerja meningkat dari orang yang bekerja pada kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan.

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan dapat dapat mempengaruhi bagaimana seseorang dalam berperilaku atau bertindak untuk menyesuaikan dirinya, begitupun dengan lingkungan kerja yang mana merupakan segala keadaan yang dihadapi seseorang ditempat kerja. Semakin baik lingkungan kerja tersebut maka akan semakin meningkatkan perilaku OCB pada karyawan.

c. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2018:26) lingkungan kerja terbagi dalam 2 jenis, yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik,

Semua keadaan yang ada di sekitar tempat kerja, yang akan mempengaruhi baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik terbagi menjadi dua kategori yaitu: (a) lingkungan yang berhubungan langsung dengan

karyawan, seperti: pusat kerja, meja, kursi dan sebagainya. (b) lingkungan perantara atau lingkungan umum, dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, penerangan, kebisingan, getaran mekanisme, bau tidak sedap, dan lain-lain.

2. Lingkungan kerja non fisik,

Semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja jenis ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

d. Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Astuti, (2018) menyatakan lingkungan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti berikut:

1) Penerangan cahaya ditempat kerja,

Cahaya atau penerangan sangat bermanfaat bagi karyawan dalam menunjang kelancaran kerja. Penerangan yang kurang memungkinkan karyawan mengalami kesalahan dalam bekerja dan lambat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2) Temperatur ditempat kerja 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 di luar tubuh.

3) Kelembaban ditempat kerja,

kelembaban ini dipengaruhi oleh temperatur udara apabila tempat kerja terlalu lembab maka akan membuat karyawan kurang nyaman ketika bekerja.

4) Sirkulasi udara ditempat kerja,

Udara di sekitar tempat kerja kotor atau tercemar akan berbahaya bagi tubuh manusia karena telah bercampur dengan gas atau bau-bau lainnya.

5) Kebisingan ditempat kerja,

kebisingan dalam bentuk bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga akan mengganggu ketenangan karyawan dalam bekerja, merusak pendengaran serta menimbulkan kesalahan komunikasi.

6) Kebersihan lingkungan kerja,

Secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang apabila lingkungan kerja bersih maka akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

7) Jaminan,

Jaminan terhadap keamanan bagi karyawan sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.

8) Keamanan ditempat kerja,

Menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan pula keberadaan dari keamanan itu sendiri.

e. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2010) dalam Astuti, (2018) terdapat tiga indikator lingkungan kerja, yaitu:

1) Suasana kerja,

Kondisi yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, keberhasilan, pencahayaan, ketenangan, dan hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2) Hubungan dengan rekan kerja,

Salah satu faktor yang bisa mempengaruhi karyawan untuk tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja.

3) Tersedianya fasilitas kerja,

Peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja menjadi salah satu penunjang proses dalam bekerja.

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa hasil penelitian terdahulu yang digunakan sebagai rujukan untuk penelitian ini, diantaranya tersaji pada tabel di bawah ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti, Tahun dan Identitas Jurnal	Variabel penelitian	Hasil Penelitian
Jurnal Acuan dan Jurnal Pendukung			
1.	Dewi dan Riana (2019) Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis Volume 7, Nomor 2 Halaman 203-214 e-ISSN: 2477-1767 p-ISSN: 0853-9571	X1: Motivasi Kerja X2: Komitmen Organisasi X3: Kepuasan Kerja Y: <i>Organizational Citizenship behavior</i> (OCB)	1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB 2. Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB 3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB
2.	Kailola (2018) Jurnal Manis Program studi Manajemen Pascasarjana Universitas Pattimura Volume 2, Nomor 2 e-ISSN: 2614-0160 p-ISSN: 2597-7830	X1: Kepribadian X2: Lingkungan Kerja Y1: <i>Organizational Citizenship behavior</i> (OCB) Y2: Kinerja	1. Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB 2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB 3. Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja 4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)			
1.	Kurniawan (2020) Jurnal Madani: Ilmu	X1: Kepuasan Kerja X2: Komitmen Organisasi	1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan

No.	Peneliti, Tahun dan Identitas Jurnal	Variabel penelitian	Hasil Penelitian
	Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora Volume 3, Nomor 2 e-ISSN: 2615-0654 p-ISSN: 2615-1995	Y: <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	terhadap OCB 2. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB
2.	Putra dan Sudibya (2018) E-Jurnal Manajemen Unud Volume 7, Nomor 8 Halaman 4447-4474 ISSN: 2302-8912	X1: Kepuasan Kerja X2: Komitmen Organisasi X3: Motivasi Kerja Y: <i>Organizational Citizenship behavior (OCB)</i>	1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB 2. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB 3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB
3.	Sulistyawati (2018) e-Jurnal Universitas Bunda Mulia e-ISSN: 2622-7436	X1: Kepuasan Kerja X2: Komitmen Organisasional Y: <i>Organisasional Citizenship behavior (OCB)</i>	1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan Signifikan terhadap OCB 2. Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB
4.	Fauziridwan, Adawiyah, Ahmad (2018) Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi (JEBA) Volume 20, nomor 01 e-ISSN: 2721-5199 p-ISSN: 2715-6052	X1: <i>Employee Engagement</i> X2: Kepuasan Kerja Y: <i>Organizational Citizenship behavior (OCB)</i> Z: <i>Turnover Intention</i>	1. <i>Employee Engagement</i> berpengaruh positif terhadap OCB 2. Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap OCB 3. <i>Employee engagement</i> berpengaruh negatif terhadap <i>Turnover Intention</i> 4. Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap <i>Turnover</i>

No.	Peneliti, Tahun dan Identitas Jurnal	Variabel penelitian	Hasil Penelitian
			<i>Intention</i> 5. OCB berpengaruh negatif terhadap <i>Turnover Intention</i>
5.	Margahana, Haryono, Muftasa (2018) Journal of resources Development and Management (an international peer-reviewed journal) Volume 46 ISSN: 2422-2897	X1: Job Motivation X2: Job Satisfaction Y: Organizational Citizenship behavior (OCB) Z: Job Performance	1. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB 2. Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap OCB 3. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja 4. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja
6.	Kurnianto dan Kharisudin (2022) Jurnal PRISMA: Prosiding Seminar Nasional Matematika Volume 6 ISSN: 2613-9189	X1: Motivasi Kerja X2: Disiplin Kerja X3: Kepuasan Kerja X4: Lingkungan Kerja Y: Kinerja M: Organizational Citizenship behavior (OCB)	1. Motivasi Kerja tidak mempunyai pengaruh secara langsung terhadap OCB 2. Kepuasan Kerja tidak mempunyai pengaruh secara langsung terhadap OCB 3. Disiplin Kerja mempunyai pengaruh secara langsung terhadap OCB 4. Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh secara langsung terhadap OCB 5. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui OCB 6. Motivasi kerja,

No.	Peneliti, Tahun dan Identitas Jurnal	Variabel penelitian	Hasil Penelitian
			Kepuasan kerja, Disiplin kerja tidak memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melali OCB
7.	Prastya, Darmawan, Astuti, dan Aryoko (2022) <i>International Journal of Economic, Business and Accounting Research (IJEBAR)</i> Volume 6, nomor 4 e-ISSN: 2614-1280 p-ISSN: 2622-4771	X1: <i>Organizational Culture</i> X2: Job Satisfaction X3: <i>Compensation</i> X4: Organizational Commitment Y: Organizational Citizenship behavior (OCB)	1. Budaya organisasi, kepuasan kerja, kompensasi, dan komitmen organisasi bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap perilaku OCB 2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB 3. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap OCB 4. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap OCB 5. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB
Pengaruh KOMITMEN ORGANISASI terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>			
1.	Mahardika dan Wibawa (2019) E-jurnal Manajemen Unud Volume 8, nomor 1 ISSN: 2302-8912	X1: Budaya Organisasi X2: Kepuasan Kerja X3: Komitmen Organisasional Y: Organizational Citizenship behavior (OCB)	1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB 2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB 3. Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif dan

No.	Peneliti, Tahun dan Identitas Jurnal	Variabel penelitian	Hasil Penelitian
			signifikan terhadap OCB
2.	Dewi dan Riana (2019) Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis Volume 7, Nomor 2 Halaman 203-214 e-ISSN: 2477-1767 p-ISSN: 0853-9571	X1: Motivasi Kerja X2: Komitmen Organisasi X3: Kepuasan Kerja Y: Organizational Citizenship behavior (OCB)	1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB 2. Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB 3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB
3.	Kasmiruddin (2018) Jurnal Aplikasi Bisnis Volume 8, nomor 2 e-ISSN: 2807-8985 p-ISSN: 2087-9547	XI: Keterlibatan Kerja X2: Komitmen Organisasi Y: Organizational Citizenship behavior (OCB)	1. Keterlibatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB 2. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap OCB
4.	Sengkey, Tewel, Lintong (2018) Jurnal EMBA, Volume 6, nomor 4. Halaman 3138-3147 ISSN: 2303-1174	X1: Kepuasan Kerja X2: Komitmen Organisasi Y: Organizational Citizenship behavior (OCB)	1. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB 2. Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap OCB
5.	Saraswati dan Hakim (2019) Jurnal Sains Psikologi Volume 8, Nomor 2	X1: Komitmen Organisasi Y: Organizational Citizenship behavior (OCB)	Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap OCB

No.	Peneliti, Tahun dan Identitas Jurnal	Variabel penelitian	Hasil Penelitian
	e-ISSN: 2597-7008 p-ISSN: 2085-2223		
6.	Purwanto, Purba, Bernarto, dan Sijabat (2021) Inobiz: Jurnal Inovasi Bisnis Volume 9, Nomor 1 e-ISSN: 2614-6983 p-ISSN: 2338-4840	X1: Transformasional Leadership X2: Job Satisfaction X3: Organizational Commitments Y: Organizational Citizenship behavior (OCB)	1. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB 2. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB 3. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB
Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)			
1.	Susilo dan Muhardono (2021) Jurnal Ekonomi dan Bisnis Volume 24, Nomor 2 e-ISSN: 2301-6469 p-ISSN: 1963-0908	X1: Motivasi Kerja X2: Lingkungan Kerja X3: Kompensasi Y: Organizational Citizenship Behavior (OCB)	1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB 3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB
2.	Hendrawan, Indriyani, Suchayowati, Cahyadi (2020) Jurnal Administrasi dan Kesekretarisan Volume 5, Nomor 1	X1: Motivasi kerja Y: Organizational Citizenship behavior (OCB)	Motivasi kerja berpengaruh Signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship behavior</i>

No.	Peneliti, Tahun dan Identitas Jurnal	Variabel penelitian	Hasil Penelitian
	e-ISSN: 2598-2443 p-ISSN: 2541-0741		
3.	Vita dan Setyowati (2022) Jurnal Magisma Volume X, Nomor 1 e-ISSN: 2685-1504 p-ISSN: 2337-778X	X1: Motivasi Kerja <i>X2: Employee Engagement</i> Y1: Komitmen Organisasi Y2: Organizational Citizenship behavior (OCB)	1. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi 2. <i>Employee engagement</i> berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi 3. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap OCB 4. <i>Employee engagement</i> berpengaruh positif terhadap OCB
4.	Tunggal, Titisari, Fathorrazi (2018) <i>International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)</i> Volume 7, Issue 2 PP: 28-33 e-ISSN: 2319-8028 p-ISSN: 2319-801X	X1: Work Motivation <i>Y: Performance</i> M: Organizational Citizenship behavior (OCB)	1. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB 3. OCB berpengaruh positif terhadap kinerja 4. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja dengan OCB sebagai variabel <i>Intervening</i>
5.	Ismail, Nurlaila, Mustafa (2022) <i>LITERATUS: Literature for social and cultural studies</i> Volume 4, Nomor 1	X1: Job Motivation X2: Job Satisfaction X3: Organizational Commitment Y: Organizational Citizenship behavior	1. Motivasi Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap OCB 2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap

No.	Peneliti, Tahun dan Identitas Jurnal	Variabel penelitian	Hasil Penelitian
	e-ISSN: 2686-5009	(OCB)	OCB 3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB
6.	Lie dan Gulo (2022) E-Jurnal Manajemen Trisakti <i>School of Manajemen</i> Volume 2, Nomor 2 Halaman 195-204 e-ISSN: 2775-8370	X1: Motivasi X2: Kompensasi X3: Komitmen Organisasi Y: Organizational Citizenship behavior (OCB)	1. Motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap OCB 2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB 3. Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB
Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)			
1.	Kailola (2018) Jurnal Manis Program studi Manajemen Pascasarjana Universitas Pattimura Volume 2, Nomor 2 e-ISSN: 2614-0160 p-ISSN: 2597-7830	X1: Kepribadian X2: Lingkungan Kerja Y1: Organizational Citizenship behavior (OCB) Y2: Kinerja	1. Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB 2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB 3. Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja 4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

No.	Peneliti, Tahun dan Identitas Jurnal	Variabel penelitian	Hasil Penelitian
2.	Kirana, Septyarini, Fitriani (2022) Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia (JENIUS) Volume 5, Nomor 3 e-ISSN: 2598-9502 p-ISSN: 2581-2769	X1: Kepribadian X2: Motivasi X3: Lingkungan Kerja Y: <i>Organizational Citizenship behavior</i> (OCB)	1. Kepribadian berpengaruh secara signifikan terhadap OCB 2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB 3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB
3.	Waspodo, Lindawati, Sholikhah (2019) Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) Volume 10, Nomor 1 e-ISSN: 2087-1139 p-ISSN: 2301-8313	X1: Kepuasan Kerja X2: Lingkungan Kerja Y: <i>Organizational Citizenship behavior</i> (OCB)	1. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB 2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB
4.	Zufriah (2019) RELEVANCE: Journal Manajemen and Business Volume 2, Nomor 2 Halaman 251-262 e-ISSN: 2615-8590 p-ISSN: 2615-6385	X1: Kepuasan Kerja X2: Komitmen Organisasi X3: Lingkungan Kerja Y: <i>Organizational Citizenship behavior</i> (OCB)	1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB 2. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB 3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB
5.	Priyandini, Nurweni, Hartati (2020) CAKRAWANGSA BISNIS: Jurnal Ilmiah Mahasiswa	X1: Komitmen Organisasi X2: Lingkungan Kerja X3: Motivasi Y: <i>Organizational</i>	1. Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap OCB 2. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap OCB 3. Motivasi

No.	Peneliti, Tahun dan Identitas Jurnal	Variabel penelitian	Hasil Penelitian
	Volume 1, Nomor 2 Halaman 153-162 e-ISSN: 2721-3102	<i>Citizenship behavior</i> (OCB)	berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB
6.	Saputra, Kirana, Septyarini (2021) INOVATOR: Jurnal Manajemen Volume 10, Nomor 2 e-ISSN: 1978-6387 p-ISSN: 2623-0509	X1: Lingkungan Kerja X2: Motivasi Kerja X3: Kepuasan Kerja Y: <i>Organizational Citizenship behavior</i> (OCB)	1. Lingkungan Kerja berpengaruh negatif terhadap OCB 2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB 3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB

Sumber : Data diolah (2023)

C. Kerangka Pemikiran

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

Menurut Robbins & Judge (2017:116) menyatakan kepuasan kerja merupakan kondisi emosional positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi seseorang atas pekerjaannya. Menurut Sulistyawati (2018) Kepuasan Kerja adalah bentuk perasaan atau ekspresi seseorang ketika dia mampu atau tidak mampu dalam memenuhi harapan dari kinerjanya, ketika karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja maka karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal. Sedangkan menurut (Khan dan Aleem, (2014) dalam Riana, (2020) karyawan yang merasa kepuasan

ditempat kerja (seperti kepuasan terhadap keamanan kerja, promosi dan gaji) dapat mencegah niat mereka untuk keluar dari organisasi.

Teori yang berhubungan dengan Kepuasan Kerja yaitu, *Equity Theory* (Teori Keadilan) oleh (Zalesnik 1958). Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa orang-orang di motivasi oleh keinginan untuk diperlakukan secara adil dalam pekerjaan. pengaruhnya bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan di Perusahaan Sandy Nazwatex Jaya Pemalang di tempat kerjanya maka akan semakin meningkatkan semangat dalam bekerja sehingga dapat berpengaruh pada penerapan OCB dalam organisasi.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu milik Putra dan Sudibya (2018), Kurniawan (2020), Sulistyawati, (2018) Margahana dkk. (2018) dan Fauziridwan dkk. (2018) Sengkey dkk, (2018) dan Margahana dkk., (2018) yang menunjukkan hasil bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship behavior* (OCB).

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship behavior* (OCB).

Menurut Robbins & Judge (2017:116) menyatakan Komitmen organisasi merupakan tingkat di mana seorang karyawan mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota dalam organisasi tersebut. Menurut Putu dkk., (2018) menyatakan Komitmen Organisasi merupakan sikap yang mencerminkan loyalitas

karyawan pada perusahaan dan proses berkelanjutan dimana karyawan menunjukkan perhatiannya terhadap organisasi pada keberhasilan dan kemajuan yang berkelanjutan. Menurut Luthans (1992) dalam Sulistyawati (2018) komitmen organisasi merupakan keinginan kuat untuk menjadi bagian dalam suatu kelompok, kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, dan penerimaan terhadap nilai-nilai serta tujuan-tujuan organisasi.

Menurut Varona (2002) teori komitmen organisasi dilihat dari tiga perspektif, komitmen dalam pandangan *the side-bets (exchange) perspective*, perspektif Psikologis, perspektif Atribusi yang intinya menekankan tentang mengidentifikasi keinginan seseorang karyawan supaya ada keterikatan untuk bertahan dalam Perusahaan. Berdasarkan tiga perspektif di atas dapat disimpulkan apabila komitmen organisasi bisa dijalankan oleh semua karyawan maka akan mempermudah penerapan OCB dalam organisasi. Pengaruhnya apabila semua karyawan mempunyai komitmen yang baik kepada Perusahaan maka akan meningkatkan OCB karyawan PT. Sandy Naswatex Jaya Pematang

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mahardika dan Wibawa (2019); Dewi dan Riana (2019); Kasmiruddin (2018) dan Purwanto dkk. (2021) bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior (OCB)*.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB).

Menurut Titisari (2014:28) Motivasi Kerja adalah suatu kondisi yang mendorong atau menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Menurut Harahap dan Tirtayasa, (2020) menyatakan Motivasi kerja sebagai proses batin atau proses psikologi dalam diri seseorang yang merangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang untuk mengarahkan dan menyalurkan usahanya untuk pencapaian tujuan suatu perusahaan. Menurut Afriyelnaidi, (2017) dalam Dewi dan Riana, (2019) menyatakan motivasi kerja sebagai suatu model dalam mengarahkan seseorang untuk bisa mencapai sasaran dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Sedangkan pengertian motivasi kerja menurut Sutrisno, (2017) dalam Kirana dkk., (2019) adalah sebuah dorongan atau alasan yang mendasari semangat seseorang dalam melakukan sesuatu.

Teori Kebutuhan Berprestasi oleh Clelland dan Robbins (2001) mengatakan bahwa teori ini terfokus pada tiga kebutuhan, yaitu kebutuhan seseorang untuk mendapatkan pencapaian signifikan, menguasai keahlian atau memiliki standar yang tinggi. Kebutuhan akan kekuasaan yang didasari oleh keinginan seseorang untuk mengatur atau memimpin orang lain. Kebutuhan akan afiliasi atau keanggotaan yang didasari oleh keinginan untuk mendapatkan atau menjalankan hubungan yang baik dengan orang lain.

Berdasarkan teori oleh Clelland dan Robbins (2001) tersebut dapat disimpulkan apabila tiga kebutuhan tersebut dapat terpenuhi oleh Perusahaan maka akan semakin tinggi motivasi dalam diri karyawan untuk bekerja secara optimal sehingga mampu mengerjakan pekerjaan yang diluar tugasnya yang mana dapat berpengaruh terhadap penerapan OCB dalam organisasi. Pengaruhnya apabila semua karyawan bisa mendapatkan motivasi kerja yang baik maka akan meningkatkan OCB karyawan di Perusahaan Sandy Naswatex Jaya Pematang

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Susilo & Muhandono (2021), Hendrawan (2020), Vita dan Setyowati (2022), Tunggal dkk. (2018) yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB).

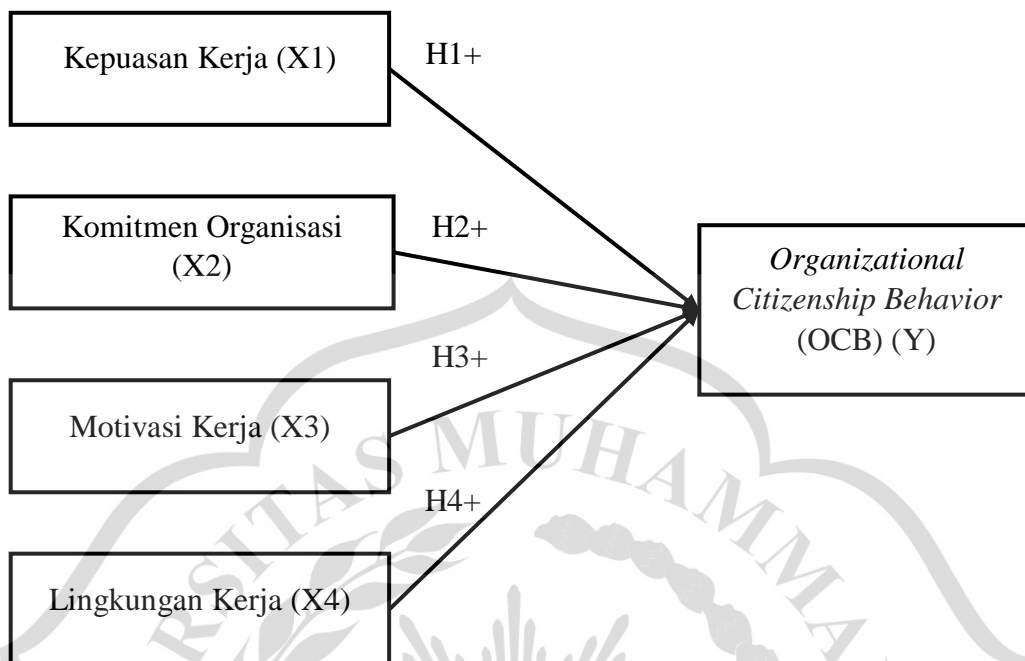
Menurut Sedarmayanti (2018) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Farida dan Hartono (2016) dalam Kirana dkk., (2019) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan menurut Sulistyawati dkk., (2022) lingkungan kerja akan

mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka di mana dalam lingkungan kerja ada fasilitas kerja yang mendukung karyawan untuk menyelesaikan tugasnya dan untuk meningkatkan pekerjaan karyawan di perusahaan.

Teori Kondisi Lingkungan (*Environment Condition Theory*) dikemukakan oleh Vincent (2015) teori ini menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja sebagai penentu hasil kerja. Semakin bagus kondisi lingkungan kerja yang ditunjang oleh suasana, hubungan kerja, fasilitas kerja, penerangan dan keamanan menyebabkan kinerja meningkat dari orang yang bekerja pada kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan. Pengaruhnya apabila lingkungan kerja dapat dinikmati oleh semua karyawan dengan baik maka akan meningkatkan OCB karyawan PT Sandy Naswatex Jaya Pernalang

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Kailola, 2018); Kirana dkk. (2022); Wasposito (2019); dan Zufriah (2019) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Dari kerangka pemikiran diatas maka dapat di gambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Keterangan Gambar:

→ : Hubungan secara parsial

Gambar di atas maka dapat dijadikan hipotesis sebagai berikut:

H1: Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

H2: Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

H3: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior (OCB)*

H4: Lingkungan Kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*