

SKRIPSI

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) DI PT.SINAR GALESONG MANDIRI

DHEA ZAKIYYAH M BASTARY



DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2023

SKRIPSI

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) DI PT.SINAR GALESONG MANDIRI

disusun dan diajukan oleh:

DHEA ZAKIYYAH MEIDYATAMA BASTARY

A021181508



kepada:

DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2023

SKRIPSI


PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DI PT.SINAR GALESONG MANDIRI

disusun dan diajukan oleh:
DHEA ZAKIYAH MEIDYATAMA BASTARY
A021181508

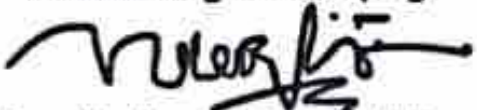
telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

Makassar, Januari 2023

17/2/23
Pembimbing Utama


Prof. Dr. Idayanti, SE., M.Si., CWM.
NIP. 196906271994032002

Pembimbing Pendamping


Dra. Hi. Nurslah Sallatu, MA.
NIP. 196204131987022002

Mengetahui,

Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Dr. Andi Aswan, SE., MBA., M.Phil.
NIP. 197705102006041003

SKRIPSI

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DI PT. SINAR GALESONG MANDIRI**

disusun dan diajukan oleh:



**DHEA ZAKIYAH MEIDYATAMA BASTARY
A021181508**

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal 8 Maret 2023 dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui, Panitia Penguji

No	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1	Prof. Dr. Idayanti, S.E., M.Si, CWM	Ketua	
2	Dra. Hj. Nursiah Sallatu, MA	Sekretaris	
3	Prof. Dr. Ria Mardiana Y, S.E., M.Si	Anggota	
4	Dr. Wahda, SE., M.Pd., M.Si	Anggota	

Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Dr. Andi Aswan SE, MBA, M.Phil.
NIP. 197705102006041003

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Dhea Zakhyah Meidyatama Bastary

NIM : A021181508

Departemen / Program Studi : Manajemen S1

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul:

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DI PT.
SINAR GALESONG MANDIRI**

adalah karya ilmiah saya sendiri sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 15 Maret 2023

Yan-taan,

METRICAL
TEMPER
FFSAKX436460107

Dhea Zakhyah Meidyatama Bastary

PRAKATA

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillah Rabbil-'alamin, doa terus terpanjat dan rasa syukur kian berlipat kepada satu-satunya sang khalik, Allah Subhanahu wata'ala, atas rahmat dan hidayah-Nya yang terus dilimpahkan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) di PT. Sinar Galesong Mandiri Makassar"**.

Skripsi ini ditulis dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin. Selama penulisan skripsi ini tak lepas dari doa, motivasi, dukungan, bantuan, dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak sehingga kendala dan tantangan tersebut dapat dituntaskan. Oleh karenanya melalui tulisan ini dengan ketulusan dan kerendahan hati, penulis ungkapkan rasa terimakasih yang tak terhingga kepada :

1. Rektor Universitas Hasanuddin, Prof. Jamaluddin Jompa, M.Sc. beserta jajarannya.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, Prof. Dr. Abdul Rahman Kadir, SE.,M.Si. beserta jajarannya.
3. Dr. Andi Aswan, SE., MBA., M.Phil. selaku Ketua Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
4. Prof. Dr. Idayanti, S.E., M.Si., CWM. dan Dra. Hj. Nursiah Sallatu, MA selaku pembimbing yang telah menyediakan waktu, memberikan

pelajaran berharga, serta dukungan selama proses pembuatan skripsi dari awal hingga akhir.

5. Prof. Dr. Ria Mardiana Y, S.E.,M.Si dan Dr. Wahda, SE., M.Pd., M.Si. selaku penguji yang memberikan saran konstruktif untuk peningkatan penelitian saya.
6. Dr. Maat Pono, S.E., M.Si. selaku penasihat akademik yang telah memberi nasihat dan bimbingan kepada penulis selama kuliah.
7. Bapak dan Ibu dosen serta staf Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang telah membekali penulis dengan ilmu pengetahuan dan keteladanan selama menjadi mahasiswa.
8. Pihak dari PT. Sinar Galesong Mandiri terkhusus Pak Haris dan Pak Iman, yang turut berpartisipasi dalam proses penelitian skripsi.
9. Orang tua tercinta, Alm. Kayamuddin Bastary dan Riznawaty Muflihuddin, juga kepada saudara penulis Diego Bastary. Terima kasih untuk semua teladan dan kebaikan kepada penulis, penulis bersyukur dan bangga dilahirkan, dibesarkan dan tumbuh besar dengan keluarga tercinta ini.
10. Kepada Peblu (Fia, Adinda, Fira, Salsa, Tappu, Fitri, Tasya), Dize (Shiva, Nabila, Yana), FT (Athiyah, Shalzahirah, Zhadela, Shabrina, Inayah, Ainun, Indy, Sekar), Sarangheo (Fitri & Rani), BFF (Athiyah dan Kiki) yang telah memberi dukungan ke penulis dalam menyelesaikan skripsi.
11. Rekan-rekan INCREDI8LE (Manajemen 2018) yang berjuang bersama-sama sejak awal kuliah.

12. Serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu selama penyusunan skripsi ini hingga siap untuk diujikan.

Penulis menyadari dengan segala kerendahan hati bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dan banyak kekurangan. Oleh karena itu segala kritik dan saran yang bersifat membangun senantiasa penulis harapkan demi menyempurnakan skripsi ini. Akhir kata penulis berharap semoga dengan terselesainya penelitian ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pihak. Aamiin.

Makassar, 15 Maret 2023

Penulis,

Dhea Zakiyyah Meidyatama Bastary

ABSTRAK

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior di PT. Sinar Galesong Mandiri

The Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior at PT. Sinar Galesong Mandiri

Dhea Zakiyyah

Idayanti

Nursiah Sallatu

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior di PT. Sinar Galesong Mandiri. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner (data primer). Metode pengambilan sampel menggunakan metode teknik slovin. Adapun jumlah sampel yang digunakan yaitu sejumlah 64 karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan analisis regresi berganda dengan aplikasi IBM SPSS versi 28. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada karyawan PT. Sinar Galesong Mandiri, Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada karyawan PT. Sinar Galesong Mandiri, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada karyawan PT. Sinar Galesong Mandiri.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Organizational Citizenship Behavior

This study aims to determine whether there is an effect of job satisfaction and organizational commitment on Organizational Citizenship Behavior at PT. Sinar Galesong Mandiri. The collection of data used in this study was obtained from questionnaires (primary data). The sampling method uses the slovin technique method. The number of samples used is a number of 64 employees. The analytical method used was descriptive analysis method and multiple regression analysis with the IBM SPSS version 28 application. The results showed that the Job Satisfaction variable had a positive and significant effect on OCB at PT. Sinar Galesong Mandiri, Organizational Commitment has a positive and significant effect on OCB of employees of PT. Sinar Galesong Mandiri, Job Satisfaction and Organizational Commitment have a positive and significant effect on the OCB of employees of PT. Sinar Galesong Mandiri.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior

DAFTAR ISI

SKRIPSI	<i>i</i>
SKRIPSI	<i>ii</i>
SKRIPSI	<i>iii</i>
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	<i>v</i>
PRAKATA	<i>vi</i>
ABSTRAK	<i>ix</i>
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	12
1.5 Sistematika Penulisan	12
BAB II	13
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.2 Kepuasan Kerja	15
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja	15
2.2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	17
2.2.3 Faktor – Faktor yang Dapat Mempengaruhi Kepuasan Kerja	19
2.2.4 Dimensi Kepuasan Kerja	21
2.2.5 Indikator yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	22
2.3 Komitmen Organisasi	22
2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi.....	22
2.3.2 Aspek-Aspek Komitmen Organisasi	23
2.3.3 Strategi Komitmen Organisasi	25
2.3.4 Dimensi Komitmen Organisasi.....	27
2.3.5 Indikator Komitmen Organisasi.....	29
2.4 Organizational Citizenship Behavior (OCB)	30
2.4.1 Pengertian OCB.....	30
2.4.2 Manfaat OCB Terhadap Kinerja Karyawan	31

2.4.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi OCB.....	32
2.4.4 Dimensi OCB.....	33
2.4.5 Indikator yang Membentuk OCB.....	35
2.5 Penelitian Terdahulu.....	36
2.6 Kerangka Berpikir.....	44
2.7 Hipotesis.....	47
BAB III.....	49
METODE PENELITIAN.....	49
3.1 Rancangan Penelitian.....	49
3.2 Waktu dan Lokasi Penelitian.....	49
3.3 Populasi dan Sampel.....	49
3.3.1 Populasi.....	49
3.3.2 Sampel.....	50
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	51
3.4.1 Jenis Data.....	51
3.4.2 Sumber Data.....	51
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	51
3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	52
3.6.1 Variabel Penelitian.....	52
3.6.2 Definisi Operasional.....	53
3.7 Instrumen Penelitian.....	56
3.7.1 Uji Validitas.....	57
3.7.2 Uji Realibilitas.....	57
3.8 Analisis Data.....	57
3.8.1 Analisis Deskriptif.....	57
3.8.2 Analisis Regresi Berganda.....	58
3.9. Uji Hipotesis.....	59
3.9.1. Uji Simultan (Uji F).....	59
3.9.2 Uji Parsial (Uji T).....	59
BAB IV.....	61
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	61
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	61
4.1.1 Sejarah Singkat PT. Sinar Galesong Mandiri.....	61
Visi dan Misi PT. Sinar Galesong Mandiri.....	62
4.1.2 Struktur Organisasi PT. Sinar Galesong Mandiri.....	62
4.2 Karakteristik Responden.....	63
4.2.1 Berdasarkan Jenis Kelamin.....	64
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	64

4.2.2 Berdasarkan Usia	64
4.2.3 Berdasarkan Tingkat Pendidikan	65
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	66
4.2.4 Berdasarkan Masa Kerja	66
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	67
4.3 Deskripsi Variabel.....	67
4.3.1 Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (X ₁)	68
4.3.2 Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi (X ₂).....	69
4.3.4 Deskripsi Variabel Organizational Citizenship Behavior (Y)	71
4.4 Uji Instrumen Penelitian.....	72
4.4.1. Uji Validitas.....	72
4.4.2. Uji Reliabilitas	75
4.4.3. Analisis Regresi Linear Berganda	76
4.5. Uji Hipotesis	77
4.5.1 Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)	77
4.6 Pembahasan Hasil Penelitian.....	80
4.6.1 Pengaruh Kepuasan Kerja (X ₁) terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y) PT. Sinar Galesong Mandiri	80
4.6.2 Pengaruh Komitmen Organisasi (X ₂) terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y) PT. Sinar Galesong Mandiri	82
4.6.3 Pengaruh Kepuasan Kerja (X ₁) dan Komitmen Organisasi (X ₂) terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y) PT. Sinar Galesong Mandiri	84
BAB V.....	86
PENUTUP	86
5.1 Kesimpulan.....	86
5.2 Saran	87
DAFTAR PUSTAKA.....	89
KUISIONER PENELITIAN	94
Identitas responden.....	94
Petunjuk pengisian kuesioner:	94

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian terdahulu	28
Tabel 3.1 Definisi Operasional	36
Tabel 3.2 Skoring Skala Likert	37
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	60
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	61
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	62
Tabel 4.5 Hasil Uji Frequency Kepuasan Kerja (X_1).....	63
Tabel 4.6 Hasil Uji Frequency Komitmen Organisasi (X_2).....	64
Tabel 4.7 Hasil Uji Frequency Organizational Citizenship Behavior (Y).....	66
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas.....	68
Tabel 4.9 Hasil Uji Reabilitas.....	70
Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	71
Tabel 4.11 Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F).....	72
Tabel 4.12 Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji Statistik T).....	73
Tabel 4.13 Hasil Koefisien Determinasi (R_2).....	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pikir	31
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	58

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1: Biodata Penulis.....	89
LAMPIRAN 2: Lampiran Kusioner.....	90
LAMPIRAN 3: Lampiran Tabulasi Data Hasil Kuesioner.....	94
LAMPIRAN 4: Lampiran Hasil Output SPSS.....	99

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia bisnis dan persaingan di era globalisasi saat ini sangat menuntut setiap perusahaan untuk selalu bersaing dalam persaingan bisnis yang semakin ketat dan menerapkan praktik MSDM dengan baik. Realita dan fenomena tersebut dapat memacu perusahaan untuk selalu mengembangkan dan mengevaluasi kinerja dan juga sumber daya manusia yang ada. Hal ini juga menuntut setiap karyawan untuk bisa menyesuaikan dengan zaman dan teknologi sekarang untuk berkinerja secara maksimal agar mampu bertahan dalam persaingan yang semakin ketat saat ini.

Perusahaan harus membenahi segalanya untuk dapat bertahan dalam persaingan tersebut dan melakukan perubahan. Perusahaan juga harus mampu untuk mempertahankan kinerja organisasi secara keseluruhan baik secara individu maupun kelompok. Oleh karena itu perusahaan harus bisa untuk mempertahankan bagaimana kinerja perusahaan ataupun perusahaan secara keseluruhan dapat mengembangkan ataupun meningkatkan kinerja kepada setiap karyawan. Perusahaan harus mampu menggunakan sumber daya yang dalam hal ini dari segi sumber daya manusia, sumber daya material ataupun modal bisa saling bersinergi satu sama lain sehingga akan mampu bersaing ditengah persaingan antar perusahaan. Situasi yang

semakin kompetitif ini juga menuntut perusahaan harus mempunyai SDM berkualitas yang dalam hal ini bisa berupa kompetensi, pengetahuan ataupun bidang keahlian tertentu bisa menjamin perusahaan bisa bersaing dalam berbagai tantangan yang ada.

Perusahaan membutuhkan SDM yang berkualitas tidak hanya pada pengetahuan ataupun skill tertentu akan tetapi dari segi yang lain bisa meningkatkan kesadaran seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya dalam perusahaan, perlu yang namanya keselangsungan aktivitas yang saling berkaitan antar karyawan dengan karyawan lainnya demi kelancaran masing-masing tugas karyawan dan demi terbentuknya kenyamanan ataupun toleransi antar karyawan. Perusahaan juga sangat membutuhkan karyawan dalam menjalankan kegiatannya agar perusahaan dapat mencapai target-target yang telah ditetapkan.

Karyawan merupakan salah satu unsur yang penting dalam perusahaan sehingga saat ini banyak perusahaan yang memperhatikan kesejahteraan karyawan dan memberikan reward atas kinerja karyawan, Seorang karyawan harus mempunyai produktivitas dan daya guna maksimal dalam perusahaan karena ini dapat menentukan bagaimana produktivitas di dalam perusahaan. Produktivitas karyawan secara kualitas dan kuantitas akan meningkat apabila seorang pemimpin mampu memaksimalkan peran karyawan dalam perusahaan tersebut. Pentingnya unsur manusia dalam perusahaan bahwa walaupun suatu perusahaan terlihat sempurna, bila

karyawan tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan hati gembira, maka perusahaan itu tidak akan mencapai hasil maksimal atau yang seharusnya dapat dicapai.

Beberapa kriteria perilaku karyawan yang dapat membantu keefektifan organisasi, antara lain: memiliki kapasitas sosial untuk bekerjasama dengan orang lain dan memiliki karakter yang kuat untuk bertahan dalam mempertahankan kelompok kerjanya. Kesadaran berupa toleransi ataupun saling memahami dalam berinteraksi di dunia kerja sangatlah dibutuhkan. Selain itu juga mempunyai keinginan berpartisipasi dalam usaha kelompok/tim kerja untuk mewujudkan tujuan bersama yang lebih tinggi, serta keseimbangan moral dan psikologis untuk mencapai tujuan individu dan perusahaan tanpa merugikan satu sama lain. Perilaku dan kriteria karyawan tersebut sering dikenal dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Organizational citizenship behavior (OCB) dianggap sebagai suatu perilaku di tempat kerja yang sesuai dengan penilaian pribadi yang melebihi persyaratan kerja dasar seseorang. OCB juga dapat dijelaskan sebagai perilaku yang melebihi permintaan tugas. Gibson, *et al* (2011) berpendapat bahwa *organizational citizenship behavior* sangat penting dalam kelangsungan hidup organisasi. Gibson, *et al* (2011) lebih lanjut memperinci bahwa perilaku organisasional bisa memaksimalkan efisiensi dan

produktivitas karyawan maupun organisasi yang pada akhirnya memberi kontribusi pada fungsi efektif dari suatu organisasi.

Menurut Robbins (2007) Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku yang dilakukan oleh seorang karyawan yang melebihi kewajiban kerja formal, namun berdampak baik karena mendukung efektivitas organisasi. sehingga kinerja perusahaan dapat memberikan kinerja yang meningkat serta toleransi yang telah dipraktekkan nantinya dapat memberikan budaya yang cukup baik bagi perusahaan ataupun organisasi. OCB sangat menarik untuk diteliti karena berbagai hal yang menjadi dimensi atau unsur-unsur keterkaitan dengan saling mempengaruhi antar kinerja perusahaan dalam merealisasikan OCB tersebut. Sweeney dan McFarlin (2002) mengatakan bahwa apabila perilaku OCB dilakukan oleh sebagian besar karyawan yang ada di dalam organisasi secara terus menerus, maka akan dapat meningkatkan produktivitas dari organisasi itu serta dapat melampaui kinerja dari parakompetitornya.

Selaras dengan beberapa variabel sebelumnya, praktik OCB yang dilakukan oleh seseorang di dalam suatu organisasi juga memiliki dampak yang positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Organ, (2006), OCB merupakan perilaku seseorang yang bersifat suka rela, tidak secara langsung atau secara eksplisit tercantum dalam sistem kompensasi formal, dan secara keseluruhan mampu mendukung fungsi organisasi. Dari pernyataan tersebut dapat dipahami bahwa penerapan OCB merupakan suatu hal yang tidak

diatur oleh perusahaan namun dapat memengaruhi kinerja. Pengaruh OCB terhadap kinerja juga telah banyak dibuktikan oleh studi yang dilakukan oleh para akademisi. Salah satu studi yang mendukung hubungan antara dua variabel ini adalah yang dilakukan oleh Ebrahimzadeh dan Gholami (2016). Hasil dari studi yang mereka lakukan terhadap staf dari Guilan University of medical science menyatakan bahwa praktik OCB memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa juga ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Chiang et al. (2012).

Organ dan Ryan (1995) mengatakan bahwa OCB dapat timbul dari berbagai faktor di dalam organisasi, salah satunya komitmen organisasi. Steers (1988) mengatakan komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif dari sebuah identifikasi individu dengan keterlibatan dalam sebuah organisasi. Sedangkan Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Komitmen organisasi sendiri menurut Mowday, et al. (dalam Luthans, 2011) adalah; (1) keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi, (2) kebersediaan untuk berusaha keras untuk kepentingan organisasi, (3) keyakinan dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan yang diusung oleh organisasi. Dari berbagai definisi tentang komitmen organisasional, Luthans (Luthans, 2011) dalam bukunya menyimpulkan

bahwa komitmen organisasional merupakan sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasinya, dan merupakan proses yang berkelanjutan di mana anggota organisasi mengungkapkan perhatian mereka terhadap keberlangsungan dan kesuksesan organisasinya.

Karyawan yang memiliki komitmen rendah dapat ditunjukkan dengan tidak adanya semangat kerja karyawan, absenteeism (tingkat absensi) dan keterlambatan tinggi, disiplin kerja yang rendah, menurunnya prestasi kerja dan tidak menutup kemungkinan terjadinya pemogokan kerja, turn over (pindah kerja). Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan bersungguh-sungguh dalam bekerja dan memiliki sikap yang lebih terhadap organisasi. Komitmen karyawan tersebut yang menjadi pendorong dalam terciptanya OCB yang penting untuk produktivitas dan kinerja bagi perusahaan. Karena karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan memiliki kesediaan untuk menampilkan usaha yang besar (Mowday, Steers, 1979). Komitmen karyawan yang tinggi akan berdampak pada peningkatan karir, kinerja organisasi yang tinggi, tingkat absensi yang rendah, loyalitas karyawan dan lain sebagainya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi dalam mencapai tujuan.

Kepuasan kerja dan Komitmen merupakan dua faktor yang dapat meningkatkan Organizational Citizenship Behavior (OCB). Ketika karyawan

merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka karyawan tersebut akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, bahkan melakukan beberapa hal yang mungkin di luar tugasnya Organizational Citizenship Behavior (OCB). Dan kepuasan itu timbul dari lingkungan kerja perusahaan yang dapat dikatakan kondusif yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Seseorang yang memiliki kepuasan dalam bekerja akan memiliki kesediaan untuk melakukan hal yang lebih diluar tanggung jawab formalnya. Kesediaan inilah yang kemudian dikenal sebagai organizational citizenship behaviour (OCB). Dalam sejumlah literatur menjelaskan bahwa OCB merupakan perilaku individu yang secara sukarela melaksanakan tugas-tugas di luar tanggungjawabnya dan *berdampak positif bagi organisasi atau kepada anggota kelompoknya* (Borman & Motowidlo 1993; Organi 1998). Karyawan yang puas cenderung untuk melakukan pekerjaannya melebihi kapasitas pekerjaan yang seharusnya, karena mereka membalas pengalaman positif mereka dalam bekerja. Dalam banyak hasil penelitian terkait OCB, telah teridentifikasi bahwa kepuasan kerja merupakan prediktor yang potensial terhadap OCB (Dala 2005; LePine dkk 2002; Organan & Ryan 1995). Secara sederhana dapat dipahami bahwa ketika individu merasa puas terhadap pekerjaannya maka perilaku OCB yang dihasilkan merupakan bentuk penghargaan individu terhadap organisasi tempat individu tersebut bekerja dan telah memberikan rasa puasterhadap individu tersebut.

Robbins dan Judge (2007) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Karyawan yang puas akan lebih dapat berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain dan jauh melebihi harapan normal dari pekerjaan mereka. Kepuasan kerja adalah salah satu alasan meningkatnya komitmen organisasional, individu yang merasa puas akan pekerjaannya akan memiliki komitmen terhadap perusahaan dan begitu sebaliknya apabila individu tersebut tidak puas akan pekerjaannya maka sulit untuk memiliki komitmen terhadap perusahaan (Shah et al., 2012).

Kepuasan kerja memperlihatkan perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan. Sedangkan hal yang serupa juga dinyatakan oleh Mathis dan Jackson (2011) bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja itu dianggap sebagai hasil dari pengalaman karyawan dalam hubungannya dengan nilai sendiri seperti apa yang dikehendaki dan diharapkan dari pekerjaannya. Pandangan tersebut dapat disederhanakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap dari individu dan merupakan umpan balik terhadap pekerjaannya.

Penelitian ini akan dilakukan di PT. Sinar Galesong Mandiri yang merupakan salah satu holding company yang berada di kota Makassar, Sulawesi Selatan. Galesong Group merupakan salah satu grup perusahaan besar di Kawasan Indonesia timur yang bergerak di berbagai bidang usaha seperti automotive, property, pusat kebugaran, hospitality, olah raga dan pertambangan. Untuk mencapai efektivitas dalam melaksanakan tugas, kepuasan kerja karyawan sering dianggap sebagai penentu yang kuat dari perputaran karyawan. Jika karyawan merasa diperlakukan dengan cara tidak adil oleh organisasi maka akibatnya akan muncul tekanan. Hal tersebut didasarkan adanya penelitian yang dilakukan oleh Ristiana (2013) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi melalui OCB memengaruhi kinerja secara positif.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan di PT. Sinar Galesong Mandiri, karyawan sering dihadapkan dengan situasi yang mengharuskan untuk membantu sesama karyawan. Salah satunya jika dihadapi dengan situasi yang mengharuskan karyawan untuk saling membantu pekerjaan rekannya walaupun bukan bagian dari tugasnya. Ketika karyawan melakukan perilaku OCB, karyawan tersebut otomatis akan mendapatkan apresiasi dari atasan atau rekan kerja, dari hal tersebut muncul lah kepuasan kerja itu sendiri. Kondisi ini merupakan contoh perilaku OCB yang didasari oleh perintah dari atasan, ingin menambah skill baru dan untuk pengembangan diri.

Kepuasan kerja yang terjadi di PT. Sinar Galesong Mandiri cukup terlihat pada karyawan karena tak sedikit karyawan yang bertahan dalam jangka waktu yang lama seperti karyawan lama dan karyawan level manager. Namun adanya ketidakpuasan pada karyawan juga terjadi seperti, tidak puas dengan kompensasi yang diberikan.

Hal tersebut terjadi karena karyawan membandingkan dengan pekerjaan sebelumnya di perusahaan lain yang dimana telah ada kesepakatan gaji yang diberikan pada PT. Sinar Galesong. Diluar hal tersebut, banyak karyawan yang puas dengan pekerjaannya karena merasa nyaman selama bekerja, adanya toleransi yang tinggi, dan tentunya puas dengan pemberian kompensasi. Masa kerja juga ada kaitannya dengan seberapa lama karyawan melakukan pekerjaan hingga mendapatkan kepuasan yang diinginkannya.

Fenomena yang dimiliki perusahaan ini menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang peduli dengan hasil kinerja mereka sendiri, mereka bersedia bertanggung jawab atas segala tugas dan menerima resiko, sehingga dianggap loyal dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas mengenai komitmen kepuasan kerja, komitmen organisasi dan OCB, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi di PT. Sinar Galesong Mandiri”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang, maka perumusan masalah dalam penelitian ini antara lain:

1. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada karyawan PT. Sinar Galesong Mandiri Makassar?
2. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior pada karyawan PT. Sinar Galesong Mandiri Makassar?
3. Apakah Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior pada PT. Sinar Galesong Mandiri Makassar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada karyawan PT. Sinar Galesong Mandiri Makassar.

2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior pada karyawan PT. Sinar Galesong Mandiri Makassar.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi pada karyawan PT. Sinar Galesong Mandiri Makassar.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Ilmiah

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi salah satu sumber dalam menunjang penelitian terkait pengaruh soft skills, lingkungan sosial dan motivasi belajar terhadap prestasi belajar mahasiswa

2. Manfaat bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pendorong untuk penelitian selanjutnya dalam menemukan pengaruh lain yang mempengaruhi prestasi belajar pada mahasiswa.

1.5 Sistematika Penulisan

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sistematika penulisan ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN, Bab ini membahas tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA, Bab ini membahas tentang penelitian terdahulu, landasan teori yang teori yang mencakup motivasi, prestasi belajar, kerangka berpikir dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN, Bab ini membahas tentang langkah-langkah atau metode penulisan yang akan diuraikan yaitu tentang kerangka proses berpikir, pendekatan penelitian, jenis dan sumber data, teknik analisa data.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Organisasi bisnis dapat berjalan dengan adanya aktivitas yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi. Aktivitas-aktivitas tersebut dilakukan oleh orang-orang yang berada di dalam organisasi tersebut atau yang biasa disebut karyawan. Karyawan memiliki peranan penting untuk mengelola segala sumber daya yang dimiliki organisasi untuk menghasilkan barang atau jasa yang bernilai. Sehingga sebanyak apapun aset atau sumber daya yang dimiliki organisasi, namun jika tidak dikelola dengan orang-orang yang tepat maka tidak mampu mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Oleh karena itu, karyawan sebagai sumber daya manusia penting untuk dikelola agar mampu membantu organisasi mencapai kesuksesannya.

Manajemen sumber daya manusia berperan dalam meningkatkan keefektifitasan dan efisiensi dalam mengelola manusia yang ada di dalam organisasi. Menurut Mondy dan Martocchio (2016), manajemen sumber daya manusia adalah proses pencapaian tujuan suatu organisasi melalui penggunaan manusia atau individu yang ada di dalam organisasi tersebut. Selain itu, manajemen sumber daya manusia juga merupakan proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberi kompensasi kepada

karyawan, dan memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keselamatan, serta keadilan karyawan (Dessler, 2015).

Menurut Dessler (2015) manajemen sumber daya manusia penting untuk para manajer sebab mampu menghindari kesalahan-kesalahan, seperti merekrut tenaga kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaan, tingkat *turnover* yang tinggi di dalam perusahaan, karyawan yang tidak melakukan pekerjaannya dengan baik, perusahaan dinilai melakukan tindakan diskriminatif, dan ketidakefektifan kinerja karyawan karena kurangnya pelatihan. Disamping itu, manajemen sumber daya manusia juga penting karena dapat membantu meningkatkan laba dan kinerja. Manajemen sumber daya manusia yang efektif dapat membantu bahwa perusahaan dapat menghasilkan keuntungan melalui penempatan karyawan yang tepat untuk pekerjaan yang tepat, serta memotivasi, menilai, dan mengembangkan mereka.

2.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016 ; 21-23) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek-

aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya.

Definisi dari kepuasan kerja menurut Robbins & Judge (2015:46) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan level yang rendah memiliki perasaan yang negatif terhadap pekerjaannya.

Sedangkan menurut Locke (dalam Titisari, 2014:17) memberikan definisi komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif dan evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang sedang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.

Menurut Luthans & Freds (2006:243) Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Menurut Hasibuan (2013:202) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sedangkan Menurut Sopiha (2008:170) kepuasan kerja adalah suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan tingkat

perasaan seseorang dalam memandang pekerjaannya, yang artinya seorang karyawan terlihat menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya dilihat dari sikapnya terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

2.2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Mengacu pada penelitian-penelitian sebelumnya kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap:

1. Motivasi

Suatu penelitian meta analisis yang dilakukan oleh A J Kinicki, dkk (2000) meliputi 9 hasil analisis yang melibatkan 2.237 orang pekerja mengungkapkan ada hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi dan kepuasan kerja. Karena kepuasan dengan pengawasan berkorelasi secara signifikan dengan motivasi, para manager disarankan untuk mempertimbangkan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kepuasan kerja. Para manager secara potensial meningkatkan motivasi para karyawan melalui berbagai usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja

2. Kepuasan dan Keterlibatan dalam Pekerjaan

Keterlibatan dalam pekerjaan merupakan keterlibatan individu dengan peran dalam pekerjaannya. Suatu meta analisis yang melibatkan 27.925 responden dari 87 penelitian yang berbeda menunjukkan

bahwa keterlibatan dalam pekerjaan memiliki keterkaitan dengan kepuasan kerja (S, P, Brown, 1996)

3. Organizational Citizenship Behaviour

Kepuasan kerja dianggap sebagai faktor utama yang mempengaruhi organizational citizenship behaviour (OCB). Berdasarkan meta analisis yang mencakup 6.746 orang yang terdiri dari 28 penelitian terpisah mengungkapkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara perilaku sebagai anggota organisasi yang baik dengan kepuasan (Organ dan Ryan, 1995). Robbins (2007) menjelaskan bahwa adalah logis menganggap kepuasan sebagai prediktor utama organizational citizenship behaviour (OCB), karena karyawan yang puas cenderung akan berbicara positif mengenai organisasi, membantu individu lain, dan bekerja di atas standar dalam pekerjaan mereka. Selain itu, karyawan yang puas mungkin akan memberikan peran yang lebih karena merespon pengalaman positif mereka.

4. Produktivitas

Orang berpendapat bahwa produktivitas dapat dinaikkan dengan meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja mungkin merupakan akibat dari produktivitas atau sebaliknya. Produktivitas yang tinggi disebabkan oleh peningkatan kepuasan kerja. Hal itu terjadi jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa apa yang telah dicapai perusahaan sesuai dengan apa yang mereka terima (gaji/upah) yaitu adil dan wajar.

2.2.3 Faktor – Faktor yang Dapat Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2011), terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya, antara lain:

1. Pekerjaan itu sendiri

Faktor utama yang berpengaruh terhadap kepuasan seseorang atas pekerjaannya adalah pekerjaan itu sendiri. Hal ini mencakup tantangan dalam pekerjaan, otonomi yang dilimpahkan terhadap karyawan, dan karakteristik dari suatu pekerjaan.

2. Upah/Gaji

Karyawan sering menganggap bahwa tingkat upah yang mereka dapatkan merupakan cerminan dari bagaimana manajemen perusahaan melihat kontribusi dari mereka terhadap perusahaan. Dengan begitu karyawan dapat mendapatkan kepuasan dalam bekerja ketika mereka mengetahui bahwa kontribusinya terhadap perusahaan benar benar diperhitungkan dengan baik.

3. Promosi jabatan

Promosi jabatan dapat meningkatkan kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya, karena secara tidak langsung promosi ini berdampak terhadap tingkat upah yang akan diterima oleh seseorang.

4. Pengawasan

Di dalam pengawasan sendiri terdapat dua dimensi gaya pengawasan oleh pimpinan yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu:

(1) *employee-centered-ness*, yang dilihat dari bagaimana seorang pengawas memerhatikan karyawannya secara personal, dan (2) *participation* atau *influence*, yang dilihat dari manajer yang cenderung memberi izin karyawannya untuk ikut andil dalam pengambilan keputusan terhadap hal hal yang bersangkutan dengan pekerjaannya.

5. Kelompok kerja

Kelompok yang terbentuk atau sengaja dibentuk di dalam perusahaan guna menjalankan tugas tertentu memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Anggota kelompok yang ramah dan kooperatif dapat memengaruhi kepuasan kerja dari anggota kelompok yang lain. Hasil penelitian telah membuktikan bahwa tim yang efektif membuat pekerjaan menjadi lebih dapat dinikmati.

6. Kondisi pekerjaan

Pengaruh dari kondisi pekerjaan terhadap kepuasan kerja hampir sama dengan pengaruh dari kelompok kerja terhadap kepuasan kerja, dalam artian apabila kondisi pekerjaan atau kelompok kerja baik baik saja maka akan tidak ada masalah terhadap kepuasan

kerja, namun sebaliknya apabila kondisi berubah mungkin saja akan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Kebanyakan orang tidak terlalu memertimbangkan kondisi pekerjaan dalam halnya memengaruhi kepuasan kerja kecuali apabila kondisi tersebut dapat dibilang ekstrim.

2.2.4 Dimensi Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa instrumen pengukuran tingkat kepuasan kerja karyawan, antara lain adalah *Job Descriptive Index* (JDI). JDI merupakan metode pengukuran kepuasan kerja karyawan yang dikembangkan oleh Smith, et al pada tahun 1969 (dalam Spector 1997). Pengukuran tingkat kepuasan kerja dengan JDI terdiri dari enam dimensi, yaitu (1) *People on Your Present Job*, yang dimaksud di sini adalah penilaian terhadap rekan kerja yang dimiliki oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya, (2) *Job in General*, hal ini mencakup tanggapan karyawan atas pekerjaan yang mereka lakukan secara keseluruhan, (3) *Work on Present Job*, dimensi ini lebih menyorot kepada aktivitas yang dilakukan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, (4) *Pay*, merupakan keseluruhan upah atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan (5) *Opportunities for Promotion*, hal ini mencakup seberapa kesempatan promosi jabatan diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan, (6) *Supervision*. Hal ini menyoroti bagaimana pengawasan yang didapatkan oleh karyawan di dalam perusahaan.

2.2.5 Indikator yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggitingkat kepuasan yang dirasakan.

Menurut Micheal D. Hartline dan O. C. Ferrel (1996) kepuasan kerja dapat diukur dengan lima indikator, yaitu :

1. Kepuasan terhadap pekerjaan
2. Kepuasan terhadap atasan
3. Kepuasan terhadap kebijakan organisasi
4. Kepuasan terhadap dukungan organisasi
5. Kepuasan terhadap adanya kesempatan untuk maju

2.3 Komitmen Organisasi

2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Robbins & Judge (2008, hal. 101) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan seorang karyawan yang memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Model teoritis menyatakan bahwa pekerja yang berkomitmen akan semakinkurang terlibat dalam pengunduran diri, sekalipun

mereka tidak puas, karena mereka memiliki rasa kesetiaan keterikatan terhadap organisasi. Di sisi lain, pekerja yang tidakberkomitmen, yang merasa kurang setia pada organisasi, akan cenderung menunjukkan tingkat kehadiran di tempat kerja yang lebih rendah.

Menurut Colquitt (dalam Wibowo, 2017:430) komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasional memengaruhi apakah pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi. Menurut Mathis (dalam Sopiha, 2008:155) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai derajat dimana seorang karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya. Dengan demikian komitmen organisasi merupakan kondisi dimana karyawan sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasi atau perusahaan. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari keanggotaan formal karena meliputi sikap menyukairganisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

2.3.2 Aspek-Aspek Komitmen Organisasi

Mowday, dkk dalam Kuntjoro (2009: 2) Komitmen organisasi memiliki tiga aspek utama, yaitu :

1. Identifikasi

Identifikasi, yang mewujud dalam bentuk kepercayaan karyawan terhadap organisasi, dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para karyawan ataupun dengan kata lain organisasi memasukkan pula kebutuhan dan keinginan karyawan dalam tujuan organisasinya. Hal ini akan membuahkan suasana saling mendukung di antara para karyawan dengan organisasi.

2. Keterlibatan

Keterlibatan atau partisipasi karyawan dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan karyawan menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan karyawan adalah dengan memancing partisipasi mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan, yang dapat menumbuhkan keyakinan pada karyawan bahwa apa yang telah diputuskan adalah merupakan keputusan bersama.

3. Loyalitas

Wignyo dan Soebroto dalam Kuntjoro (2009 : 2) mengatakan bahwa loyalitas karyawan terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seseorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi,

kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun. Kesiapan karyawan untuk mempertahankan diri bekerja dalam organisasi adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen karyawan terhadap organisasi dimana mereka bekerja.

2.3.3 Strategi Komitmen Organisasi

Dessler (dalam Luthans, 2011) menyatakan beberapa acuan untuk diterapkan di dalam system manajemen agar dapat meningkatkan komitmen organisasional para karyawan, antara lain:

1. **Commit to people-first values**

Suatu perusahaan harus berkomitmen untuk mengedepankan kepentingan anggotanya. Berkomitmen dengan cara membuat aturan tertulis, mempekerjakan manajer yang tepat, dan komitmen untuk melaksanakan aturan tersebut.

2. **Clarify and communicate your mission**

Perusahaan harus memiliki misi dan ideologi yang jelas. Dalam melakukan rekrutmen harus mengutamakan nilai dari sang pelamar. Perusahaan juga perlu menekankan orientasi dan pelatihan yang berbasis nilai. Dan yang paling penting perusahaan harus dapat membuat hal semacam itu sebagai tradisi di perusahaan tersebut.

3. Guarantee organizational justice

Untuk menjamin keadilan di dalam organisasi, perusahaan harus memiliki prosedur penyampaian keluhan dari karyawan secara komprehensif dan menyediakan sarana untuk berkomunikasi dua arah yang ekstensif.

4. Create a sense of community

Perusahaan harus mampu membangun homogenitas berdasarkan nilai, rasa senang berbagi, dan saling mendukung dalam kebersamaan.

5. Support employee development

Perusahaan harus melakukan aktualisasi dengan memberikan pekerjaan yang menantang pada tahun pertama, memajukan dan memberdayakan. Mempromosikan dari dalam, menyediakan aktivitas pengembangan karyawan dan menyediakan keamanan kepada karyawan tanpa jaminan.

2.3.4 Dimensi Komitmen Organisasi

Di dalam instrument penilaian komitmen organisasi yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1990) terdapat tiga dimensi inti yaitu: Affective commitment, Continuance commitment, dan Normative commitment. Ke tiga dimensi ini terdiri dari delapan item pernyataan dari 50 tiap dimensi. Berikut adalah item instrument penilaian komitmen yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen:

1) Affective commitment

Komitmen afektif merupakan komitmen yang terjadi ketika karyawan ingin menjadi bagian dari suatu organisasi dikarenakan adanya ikatan emosional, berikut ini adalah indikator dari komitmen afektif:

- a) Rasa nyaman terhadap organisasi
- b) Rasa memiliki terhadap organisasi
- c) Kebanggaan menjadi bagian organisasi
- d) Masalah organisasi masalah karyawan juga
- e) Senang berkarir sepanjang hidup dalam organisasi
- f) Mempunyai rasa suka dan duka dalam organisas

2) Continuance commitment

Komitmen berkelanjutan merupakan komitmen yang muncul ketika karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena kebutuhan akan gaji dan juga keuntungan lainnya, atau karena karyawan tidak menemukan

alternatif pekerjaan yang lain, berikut ini adalah indikator dari komitmen berkelanjutan:

- a) Tetap tinggal di organisasi karena kebutuhan gaji
- b) Tetap tinggal di organisasi karena keuntungan yang didapat
- c) Ingin bertahan karena tidak menemukan pekerjaan lain
- d) Merasa berat meninggalkan organisasi meskipun sangat ingin keluar

3) Normative commitment

Komitmen normatif merupakan komitmen yang timbul dari nilai dalam diri karyawan. Seorang karyawan bertahan pada suatu organisasi karena memiliki kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan olehnya, berikut ini beberapa indikator dari komitmen normatif:

- a) Kesadaran dalam diri karyawan bahwa komitmen adalah hal yang harus dilakukan
- b) Tidak ingin meninggalkan organisasi karena merasa adanyatanggung jawab yang tinggi dalam organisasi
- c) Tidak ingin meninggalkan organisasi karena ingin menghabiskan sisa karir dalam organisasi
- d) Keyakinan terhadap organisasi.

2.3.5 Indikator Komitmen Organisasi

Indikator Komitmen Organisasi dalam Busro (2018 : 86) menyatakan bahwa :

1) Indikator Komitmen Afektif (Affective Commitment) meliputi :

(a) kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi,

(b) loyalitas terhadap organisasi, dan

(c) kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi.

2) Indikator Komitmen Kontinu (Continue Commitment) meliputi :

(a) memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi,

(b) memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi

3) Indikator Komitmen Normatif (Normative Commitment) meliputi :

(a) kemauan bekerja dan

(b) tanggung jawab memajukan organisasi.

Ada Juga yang mengemukakan Indikator Komitmen Organisasi secara umum yakni menurut Shaleh (2018 : 51) bahwa komitmen organisasi memiliki tiga indikator yakni sebagai berikut :

1) Adanya kemauan karyawan, dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.

2) Adanya kesetiaan karyawan, yang mana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu

3) Adanya kebanggaan karyawan pada organisasi, ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

2.4 Organizational Citizenship Behavior (OCB)

2.4.1 Pengertian OCB

Menurut Organ, Podsakoff, & Mackenzie (2006:3) Organizational Citizenship Behavior merupakan perilaku individual karyawan yang bersifat bebas, yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, namun secara keseluruhan meningkatkan efisiensi dan efektifitas fungsi fungsi organisasi. Fokus dari konsep ini adalah mengidentifikasi perilaku karyawan yang seringkali diukur dengan menggunakan alat ukur kinerja tradisional.

Menurut Robbins & Judge (2015:19) Organizational Citizenship Behavior merupakan perilaku kebebasan menentukan yang bukan bagian dari persyaratan pekerjaan formal pekerja, tetapi berkontribusi pada lingkungan psikologis dan sosial tempat kerja. Organizational Citizenship Behavior tercermin melalui perilaku karyawan yang suka membantu orang lain, menjadi sukarelawan dalam melaksanakan tugas ekstra, dan mematuhi aturan-aturan di dalam perusahaan. Karyawan yang memiliki organizational citizenship behavior (OCB) yang tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi,

dapat meningkatkan loyalitas dan juga akan memberikan kontribusi yang positif terhadap organisasi atau perusahaan.

Maka dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan suatu perilaku individu yang berdampak positif terhadap organisasi dan melakukan perilaku extra di luar dari pekerjaan formalnya. fungsi organisasi. Fokus dari konsep ini adalah mengidentifikasi perilaku karyawan yang seringkali diukur dengan menggunakan alat ukur kinerja tradisional.

2.4.2 Manfaat OCB Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Organ, Podsakoff, dan Mackenzie (2006), melalui sejumlah riset mengungkapkan bahwa terdapat beberapa manfaat dari OCB yang dapat diberikan terhadap organisasi, yaitu:

1. Meningkatkan produktivitas manajer.
2. Meningkatkan produktivitas rekan kerja.
3. Menghemat sumber daya secara keseluruhan yang dimiliki oleh manajemen dan organisasi.
4. Menjadi sarana yang efektif untuk mengkoordinasi kegiatan dari tim kerja.
5. Meningkatkan kemampuan organisasi untuk mempertahankan dan merekrut karyawan dengan kualitas performa yang baik.
6. Mempertahankan stabilitas kinerja organisasi.

7. Membantu kemampuan organisasi untuk beradaptasi dan bertahan dengan perubahan lingkungan.
8. Membuat organisasi lebih efektif dengan menghasilkan modal sosial.

2.4.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi OCB

1. Kepuasan Kerja

Robbins (2013) menyatakan bahwa logis untuk berpikir bahwa karyawan yang puas akan pekerjaannya memiliki tingkat OCB yang tinggi, dan hal ini juga telah dibuktikan oleh studi yang ada, seperti yang telah diteliti oleh Erturk et al. (2004), Prasetio et al. (2015), Sawitri et al. (2016), dan Purnama (2013)

2. Komitmen Organisasional

Luthans (2011) menyatakan bahwa Komitmen organisasional jelas berhubungan dengan praktik OCB karyawan. Pernyataan tersebut sudah didukung oleh banyak penelitian yang telah dilakukan oleh akademisi, antara lain Purnama (2013), Schappe (1998), Ebrahimzadeh dan Gholami (2016).

3. Keadilan Prosedural

Lee et al. (2013) didapatkan hasil bahwa keadilan prosedural memiliki dampak signifikan terhadap OCB, dalam hal ini keadilan dalam proses pengambilan keputusan yang dirasakan oleh karyawan berdampak signifikan terhadap OCB karyawan.

4. Kepemimpinan Transformasional

Seorang pemimpin meyakinkan karyawan untuk meraih tujuan organisasi maka karyawan akan semakin merasa percaya diri dan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dan semakin tinggi pula OCB diterapkan oleh karyawan (Lee et al. , 2013)

2.4.4 Dimensi OCB

Menurut Organ, Podsakoff, dan Mackenzie (2006) terdapat empat dimensi dalam OCB, yaitu :

1. Helping Behavior

Helping behavior merupakan perilaku karyawan yang berkaitan dengan perilaku menolong orang lain dalam mengatasi setiap permasalahan yang ada dan menyangkut karyawan dalam suatu organisasi. Dimensi ini merupakan gabungan dari empat dimensi, yaitu: altruism, cheerleading, courtesy, dan peacemaking. Pengertian dari masing-masing dimensi tersebut, yaitu:

- a. **Altruism**, merupakan perilaku yang bertujuan untuk membantu rekan kerja agar dapat memecahkan masalahnya dalam situasi yang sulit yang dihadapi tanpa memikirkan keuntungan pribadi. Dimensi ini mengarah kepada perilaku memberi pertolongan yang bukan dari tanggung jawabnya.

- b. ***Cheerleading***, merupakan perilaku karyawan untuk terlibat atau mengikuti perayaan dari prestasi rekan kerjanya dan perilaku ini dapat memberikan penguatan positif pada karyawan lain sehingga perilaku ini memungkinkan untuk terjadi atau muncul kembali.
- c. ***Courtesy***, merupakan perilaku yang bertujuan untuk menjaga hubungan yang baik sesama pegawai agar dapat menghindari masalah-masalah interpersonal. Dimensi ini mengarah pada rasa hormat dan menghargai satu sama lain sesama pegawai.
- d. ***Peacemaking***, merupakan perilaku karyawan yang menyadari bahwa adanya konflik yang akan memunculkan perselisihan antara dua atau lebih partisipan. Seorang karyawan bertindak sebagai peacemaker akan masuk dalam permasalahan, memberikan kesempatan pada orang yang mengalami konflik untuk dapat berpikir jernih, dan membantu mencari solusi yang tepat untuk menyelesaikan permasalahan tersebut.

2. Conscientiousness

Perilaku yang bertujuan untuk memberikan kinerja yang melebihi apa yang ditargetkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan.

3. Sportmanship

Perilaku yang bertujuan untuk mentoleransi terhadap situasi yang tidak ideal di dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan atau penolakan. Seseorang yang mempunyai tingkat sportmanship yang tinggi akan

meningkatkan iklim kerja yang positif diantara karyawan, karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif.

4. Civic Virtue

Perilaku yang bertujuan untuk menunjukkan sikap berkerja yang baik seperti berinisiatif dalam berkontribusi pengembangan dari sistem kerja atau prosedur, melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi, dan lain-lain. Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni. Anggota berpartisipasi aktif dalam memikirkan kehidupan organisasi atau perilaku yang menunjukkan tanggung jawab pada kehidupan organisasi untuk meningkatkan tujuan organisasi.

2.4.5 Indikator yang Membentuk OCB

Dalam hal pengukuran variable OCB terdapat banyak tokoh yang sering dijadikan acuan, dan berikut ini adalah beberapa dimensi dan indikator tersebut. Yang pertama adalah konsep yang dikembangkan oleh Organ (2006). Organ sendiri telah mengembangkan lima dimensi yang membentuk OCB, yaitu;

1. Altruism, dicontohkan ketika rekan kerja sedang tidak enak badan dan rekan yang lainnya meng-cover pekerjaan tersebut,

2. Conscientiousness, dicontohkan ketika seorang karyawan bersedia lembur dikantor untuk menuntaskan pekerjaannya,
3. Civic Virtue, dicontohkan ketika seorang karyawan bersedia menghadiri suatu event dengan membawa nama baik perusahaan,
4. Sportmanship, hal ini merupakan sifat sportif karyawan di dalam pekerjaannya, dan
5. Courtesy, dicontohkan keadaan sabar dan empati ketika mendapat perlakuan tidak baik.

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1. Penelitian terdahulu

No	Nama (Tahun Penelitian)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Khalishah Fitri (2018)	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Hotel Soechi Internasional Medan.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan Hotel Soechi Internasional Medan sebesar

			(R Square = 0,662, p<0.05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi berkontribusi dalam meningkatkan organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan Hotel Soechi Internasional Medan.
2.	Khasbulloh Huda (2018)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Citayasa Perdana)	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa Kepuasan Kerja mempengaruhi terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja mempengaruhi Organization Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi mempengaruhi terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB), serta Kepuasan Kerja juga

			mempengaruhi terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB) melalui Komitmen Organisasi.
3.	Anna Suzana (2017)	Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di : Pt. Taspen (Persero) Kantor Cabang Cirebon)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan Hotel Soechi Internasional Medan sebesar (R Square = 0,662, $p < 0.05$). Hubungan antara <i>organizational citizenship behavior</i> dengan kinerja karyawan berada pada tingkat sangat kuat yang ditunjukkan dengan angka 0,865 dengan arah yang positif. Pengaruh <i>organizational citizenship</i>

			<p><i>behavior</i> terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan angka 74,8%, yang artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh <i>organizational citizenship behavior</i> sebesar 74,8% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kemudian, Signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan kurang dari 0,05, yang artinya H_A diterima yaitu “<i>organizational citizenship behavior</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di TASPEN Cirebon”.</p>
--	--	--	---

4.	Yusnaena dan Sisca Andayani (2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Pegawai Kemenkumham Lapas Muaro Padang	<p>1. Dari hasil pengolahan data dapat dilihat bahwa nilai hitung $t > 0,000$. Hal ini berarti signifikansi lebih kecil dari $0,05$. Maka kepuasan berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior.</p> <p>2. Dari hasil Linear Sederhana dapat menunjukkan bahwa besar pengaruh kepuasan terhadap Organizational Citizenship Behavior adalah sebesar 0.519 atau 51.9%.</p> <p>3. Hasil Adjusted R Square menunjukkan. kepuasan terhadap Organizational Citizenship Behavior adalah 0.338 atau 33.8%.</p>
----	------------------------------------	--	--

5.	Aditya Rahman (2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai Variabel Intervening di Puskesmas Mlati 2 Sleman D.I.Yogyakarta	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap OCB dan kinerja. Komitmen organisasi berpengaruh parsial terhadap OCB dan kinerja. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap OCB. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja. OCB berpengaruh pada kinerja. Kepuasan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui OCB yang kurang signifikan dibandingkan dengan pengaruh langsung kepuasan
----	----------------------------	--	---

			<p>kerja terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui OCB yang lebih signifikan dibandingkan dengan pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.</p>
6.	Ana Anisa (2019)	<p>Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Empiris Pada Karyawan Koperasi Tunas Harapan Di Kabupaten Temanggung)</p>	<p>1. Hasil penelitian secara empiris sesuai dengan teori, namun penelitian ini hanya mengambil unsur-unsur kepuasan kerja, komitmen organisasi, motivasi kerja dan organization citizenship behavior.</p> <p>2. Ruang lingkup penelitian ini terbatas hanya mencakup Koperasi Tunas Harapan yang merupakan salah satu Koperasi yang berada di Kabupaten Temanggung</p>

			<p>dan data penelitian dikumpulkan hanya 30 orang karyawan Koperasi Tunas Harapan Kabupaten Temanggung</p> <p>3. Penelitian ini belum maksimal di perusahaan tetapi setidaknya sudah memberikan informasi untuk perkembangan perusahaan kedepannya.</p>
7.	Hutomo Aryo Wibowo (2015)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan Bpad Diy	<p>Terdapat pengaruh yang positif antara variabel kepuasan kerja dan variabel komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) karyawan di BPAD DIY. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji regresi linier berganda diketahui bahwa kepuasan kerja ($\beta=0,163$; $p=0,004$) dan komitmen organisasi ($\beta=0,162$; $p=0,004$). Kontribusi kepuasan kerja dan komitmen organisasi untuk menjelaskan organizational citizenship behavior sebesar (Δ</p>

			<p>) 0,155. Artinya, kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki kontribusi pengaruh terhadap organizational citizenship behavior sebesar (Δ) 15,5% sedangkan sisanya sebesar 84,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Jadi, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seorang karyawan didukung dengan komitmen organisasi yang dimiliki maka mendorong karyawan untuk melakukan perilaku ekstra/ organizational citizenship behavior (OCB).</p>
--	--	--	---

2.6 Kerangka Berpikir

Kerangka Berpikir menurut Sugiyono (2014) adalah suatu hubungan yang akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian, yaitu antara variabel independen dan variabel dependen. Berikut merupakan yang menjadi kerangka konseptual pada penelitian ini.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

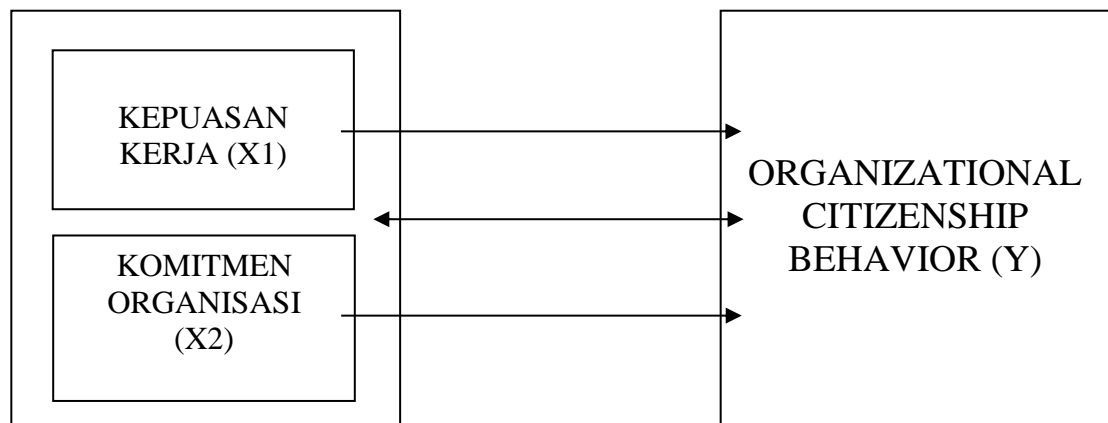
Seseorang yang memiliki kepuasan dalam bekerja akan memiliki kesediaan untuk melakukan hal yang lebih diluar tanggung jawab formalnya. Kesediaan inilah yang kemudian dikenal sebagai organizational citizenship behaviour (OCB). Dalam sejumlah literatur menjelaskan bahwa OCB merupakan perilaku individu yang secara sukarela melaksanakan tugas-tugas di luar tanggungjawabnya dan berdampak positif bagi organisasi atau kepada anggota kelompoknya (Borman & Motowidlo 1993; Organi 1998). Karyawan yang puas lebih cenderung untuk melakukan pekerjaannya melebihi job-description yang seharusnya, karena mereka ingin membalas pengalaman positif mereka dalam bekerja. Dalam banyak hasil penelitian terkait OCB, telah teridentifikasi bahwa kepuasan kerja merupakan prediktor yang potensial terhadap OCB (Organan & Ryan 1995). Secara sederhana dapat dipahami bahwa ketika individu merasa puas terhadap pekerjaannya maka perilaku OCB yang dihasilkan merupakan bentuk penghargaan individu terhadap organisasi tempat individu tersebut bekerja dan telah memberikan rasa puas terhadap individu tersebut. Bowling (2009) juga memberikan dukungan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap OCB. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa, ketika karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka hal ini dapat mempengaruhi organizational citizenship behavior (OCB) seperti yang dihipotesakan pada kepuasan kerja dalam penelitian ini.

Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior(OCB)

Komitmen organisasi mengacu pada seberapa jauh keterlibatan karyawan dalam pekerjaan maupun organisasi tempat individu bekerja (Robbins dan Judge dalam Darmawati, 2012), sehingga memberikan dorongan dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan dan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi (Wiener dalam Simarni 2012). Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi; keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; dan keyakinan terhadap organisasi, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi oleh individu Berdasarkan penelitian sebelumnya bahwa komitmen organisasi merupakan variabel yang dapat menjelaskan OCB karyawan (McKenzie dkk, 1998). Melalui review terhadap sejumlah penelitian terdahulu juga menjelaskan bahwa komitmen merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi organizational citizenship behavior (OCB). Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan melakukan tidak hanya tugas-tugas yang telah menjadi kewajibannya, tetapi dengan sukarela akan mengerjakan hal-hal yang dapat digolongkan sebagai usaha-usaha ekstra. Dengan demikian, dalam penelitian ini hipotesa kedua yang dikembangkan yaitu adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behaviour (OCB).

Berdasarkan hasil tinjauan pustaka mengenai pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB), maka dikembangkan kerangka pemikiran yang mendasari penelitian sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Pikir



2.7 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan yang mungkin benar mungkin juga salah, dia akan ditolak jika salah dan akan dibenarkan jika fakta-fakta membenarkan.

Berikut adalah hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

1. Diduga bahwa, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).
2. Diduga bahwa, Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).

3. Diduga bahwa, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)