

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESA

1. Landasan Teori

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan efektifitas kegiatan dalam suatu organisasi. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam bidang pekerjaannya sangat ditentukan oleh kemampuan, profesionalisme, dan juga komitmennya terhadap bidang tempatnya bekerja. Efektivitas dan kinerja tim ditentukan oleh kemampuan anggota dalam tim kerja, dimana karyawan tidak hanya harus melakukan pekerjaan sesuai dengan tuntutan tugas, namun karyawan disarankan memiliki inisiatif melakukan pekerjaan *extra* diluar tuntutan tugasnya yang dikenal dengan istilah *organizational citizenship behavior* (OCB) yang mampu meningkatkan efektifitas organisasi, Hamzah(2015). Berikut adalah landasan teori dalam penelitian ini:

1. Komitmen Organisasi

Menurut Yusuf & Syarif (2017) komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun. Komitmen organisasi merupakan sifat hubungan seorang individu dengan organisasi dengan memperlihatkan ciri-ciri yakni menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi, keterlibatan yang tinggi pada organisasi, serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap bersama dengan organisasinya.

Ada tiga dimensi komitmen organisasi yaitu komitmen afektif, komitmen normative, dan komitmen berkelanjutan. Berkaitan dengan tiga dimensi komitmen organisasi, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi

adalah keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi yang mempunyai keinginan untuk tetap mempertahankan keanggotannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

2. Budaya Organisasi

Menurut Lubis et.al (2018) budaya organisasi adalah budaya yang memberikan identitas dan membentuk perilaku anggota yang ada di organisasi. Jika budaya yang kuat dalam organisasi dapat terkondisi dengan baik akan mendukung terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Ada tujuh karakteristik budaya organisasi yaitu, inovasi dan pengambilan resiko, perhatian pada hal detail, orientasi pada manfaat, orientasi pada individu, orientasi pada tim, agresif, dan stabilitas.

3. Kepuasan Kerja

Menurut Titisari (2014) kepuasan kerja adalah suatu ungkapan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya, terhadap kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri. Pada intinya kepuasan kerja berkaitan dengan upaya (*effort*) seseorang dalam bekerja. Kepuasan ditentukan oleh perbedaan antara apa yang diharapkan di dalam pekerjaan dengan apa yang diterima.

Kepuasan kerja merupakan sikap umum individu terhadap pekerjaannya, dan kepuasan kerja lebih mencerminkan sikap daripada perilaku. Ada lima indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu, kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap gaji/upah, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap pengawasan, dan kepuasan terhadap rekan kerja.

4. *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Titisari (2014) *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. *Organizational citizenship behavior* (OCB) ini melibatkan beberapa perilaku seperti menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja.

Ada lima dimensi pembentuk *organizational citizenship behavior* yaitu: *altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy, civic virtue*. Jadi dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* sebagai suatu perilaku kerja karyawan di dalam organisasi, yang dilakukan atas dasar sukarela di luar deskripsi kerja yang telah ditetapkan, dengan tujuan untuk meningkatkan kemajuan kinerja organisasi.

2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Nama Penulis dan Info Jurnal	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> pada karyawan Toserba dan Swalayan Purnama Godean.	1.Nur Wahyu Lestari, 2.Inayat Hanum Indriatib, 3.Anindita Imam Basic. Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 1 No. 1 Januari 2021, hal. 35 – 43	Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>
2	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Pegawai Pada Kantor Sekretariat	1. Yuliana M. Sengkey, 2. Bernhard Tewel, 3. Debry Ch. Lintong. Jurnal EMBA Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 3138 – 3147	1. Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB). 2. Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan tidak

	Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara	ISSN 2303-1174	signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)-
3	Pengaruh Kecerdasan Spiritual Dan Komitmen Organisasional Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada pegawai Non-PNS <i>Leading Sector Asisten III</i> Kabupaten Lombok Timur.	1. Baiq Ayu Ningsih, 2. Surati, 3. Siti Nurmayanti. Jurnal Magister Manajemen Volume 8 – Issue 3 – September 2019 DOI : http://dx.doi.org/10.29303/jmm.v8i3.450	1. Komitmen Organisasional berpengaruh positif tidak signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> 2. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> 3. Komitmen Organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja 4. Komitmen Organisasional mampu mempengaruhi OCB dengan signifikan secara tidak langsung melalui Kepuasan Kerja
4	Pengaruh Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, Dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> pada karyawan Suriwathi Beach Hotel.	1. Ni Kadek Setya Prameswari, 2. I Gusti Made Suwandana E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 3, 2017: 1368-1397	Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>
5	Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Ocb) Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening	1. Ayu Ratnasari, 2. Riska E-Jurnal Manajemen DOI : http://eprintslib.ummg.ac.id/id/eprint/886	Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap OCB
6	Pengaruh Budaya Organisasi Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap	1. I Nyoman Bayu Putra Mahardika, 2. I Made Artha Wibawa E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 1, 2019: 7340	Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan

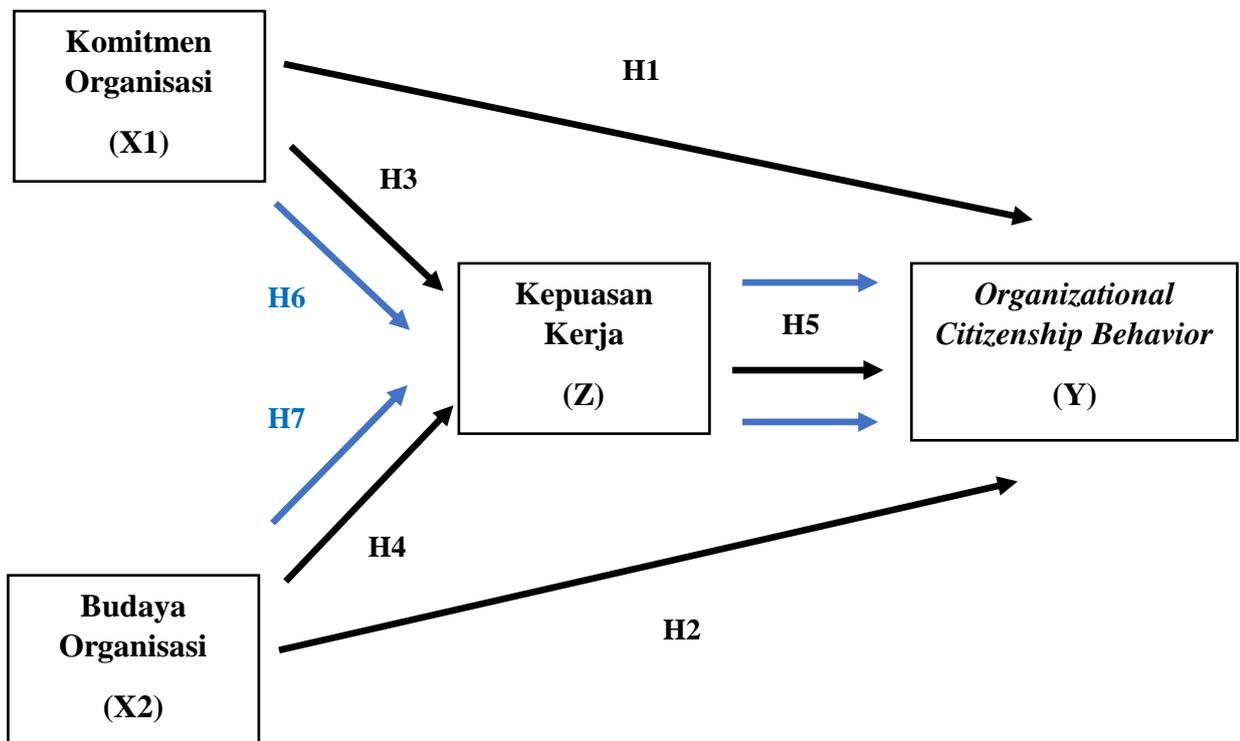
	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> Pada Karyawan Focus Design Art Glass Ubud.	– 7370 ISSN: 2302-8912 DOI: https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i1.p14	signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>
7	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Jatim Indo Lestari	1. Yohanes Robert Pratama Husodo Jurnal Manajemen dan Bisnis AGORA Vol. 6, No. 1, (2018)	1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja- 2. Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) 3. Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening
8	Pengaruh Komitmen Organisasi, Komunikasi Interpersonal, Dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Pada Anggota Kepolisian Resort Jombang	1. Chairul Anam E-Jurnal Manajemen VOL. 1. Juni 2017 ISSN : 2580-9725	1. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> . 2. Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .
9	Pengaruh Komitmen Profesional, Komitmen Organisasional, Motivasi Kerja Dan Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja Auditor	1. Firza Ferdyan Media Riset Akuntansi, Auditing & Informasi, Vol.14 No.2, Agustus 2014	Komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
10	Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Yogyakarta	1. Lana Sari 2. Sampurno 3. Djoko Wahyono Jurnal Manajemen dan Pelayanan Farmasi. Volume 4 Nomor 1 – Maret 2014	Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

11	Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Stress Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Tenaga Medis Rsu Kaliwates Kabupaten Jember	1. Bayu Chandra Cahyono 2. Raden Andi Sularso 3. Sumani Jurnal ekonomi, 2016	Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Organizational citizenship behavior (OCB) melalui kepuasan kerja.
12	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Gelora Persada Mediatama Semarang	1. Yoga Putrana 2. Azis Fathoni 3. Moh Mukeri Warso Journal Of Management, Volume 2 No.2 Maret 2016	1. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) 2. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap organizational Citizenship Behavior (OCB)
13	Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Aceh Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	1. Yusra 2. Julimursyidah 3. Sullaida Jurnal Manajemen Indonesia (J-MIND).	Kepuasan kerja tidak memediasi secara parsial (full mediation) hubungan antara komitmen organisasi dengan OCB
14	Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) (Studi Pada Karyawan Operasi Simpan Pinjam Nasari Semarang)	Mentari Esti Anggariana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro Email: 211201102268@mhs.din.us.ac.id	1. Kepuasan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). 2. Komitmen organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).
15	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap	1. Widya Parimita	1. Budaya organisasi memiliki pengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan

	Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank BTN (PERSEOR) Cabang Bekasi	2. Wendi Hadi Prayuda 3. Agung WahyuH Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) Vol. 4, No. 2, 2013	kerja
--	---	---	-------

3. Perumusan Hipotesis

1) Kerangka Pemikiran



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

Keterangan :

Tanda panah hitam: hubungan langsung

Tanda panah biru: hubungan tidak langsung

2) Hipotesis

Hubungan komitmen dengan *organizational citizenship behavior*

Penelitian yang dilakukan Lestari et.al(2021)membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Prameswari & Suwandana (2017) juga memberikan kesimpulan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Berdasarkan uraian penelitian tersebut, maka dapat diajukan hipotesis pertama penelitian ini yaitu:

H1: Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan KPU Kabupaten Malinau.

Hubungan budaya organisasi dengan *organizational citizenship behavior*

Penelitian yang dilakukan Lestari et.al (2021) membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Berdasarkan uraian penelitian tersebut, Husodo (2018) juga memberikan kesimpulan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Berdasarkan uraian penelitian tersebut maka dapat diajukan hipotesis kedua penelitian in yaitu:

H2: Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan KPU Kabupaten Malinau.

Hubungan komitmen organisasional dengan kepuasan kerja

Penelitian ini dilakukan oleh Ningsih et.al (2019) membuktikan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hartono & Setiawan (2013) juga memberikan kesimpulan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian penelitian tersebut, maka dapat diajukan hipotesis ketiga penelitian ini yaitu :

H3: Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan KPU Kabupaten Malinau.

Hubungan budaya organisasi dengan kepuasan kerja

Penelitian ini dilakukan Sari(2014) membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Husodo (2018) juga memberikan kesimpulan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian penelitian tersebut maka dapat diajukan hipotesis keempat penelitian ini yaitu:

H4: Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan KPU Kabupaten Malinau.

Hubungan kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior*.

Penelitian ini dilakukan Prameswari & Suwandana (2017) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Mahardika & Wibawa (2019) juga memberikan kesimpulan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Berdasarkan uraian penelitian tersebut maka dapat diajukan hipotesis kelima penelitian ini yaitu:

H5: Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan KPU Kabupaten Malinau.

Hubungan Komitmen Organisasi dengan *organizational citizenship behavior* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening

Penelitian yang dilakukan Astuti et.al (2021) membuktikan bahwa Komitmen Organisasi mampu mempengaruhi OCB dengan signifikan secara tidak langsung melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. Ningsih et.al (2019) juga memberikan kesimpulan bahwa Komitmen Organisasi mampu mempengaruhi OCB dengan signifikan secara tidak langsung melalui Kepuasan Kerja sebagai

variabel intervening. Berdasarkan uraian penelitian tersebut maka dapat diajukan hipotesis keenam penelitian ini yaitu:

H6: Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap OCB secara tidak langsung melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada karyawan KPU Malinau.

Hubungan Budaya organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior*

Penelitian yang dilakukan Putra (2018) memberikan kesimpulan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) secara tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Cahyono(2016) juga memberikan kesimpulan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) secara tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Berdasarkan uraian penelitian tersebut maka dapat diajukan hipotesis ketujuh penelitian in yaitu:

H7: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap OCB secara tidak langsung melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada karyawan KPU Malinau.