

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Komitmen Organisasional

1. Pengertian Komitmen Organisasional

Komitmen organisasi adalah suatu sikap yang ditunjukkan oleh individu dengan adanya identifikasi, keterlibatan serta loyalitas terhadap organisasi (Fanani et al., 2016). Meyer dan Allen (1990) merumuskan definisi dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Termasuk di dalam pengertian disini adanya kesediaan karyawan untuk berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi dan mampu menerima norma-norma yang ada dalam organisasi. Sedangkan menurut Luthans (2011) komitmen organisasional didefinisikan sebagai keinginan kuat yang dimiliki seorang karyawan untuk tetap sebagai seorang anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai yang diinginkan organisasi, dan keyakinan serta penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

2. Dimensi Komitmen Organisasional

Menurut Meyer dan Allen (1990) dimensi komitmen organisasi dibagi menjadi tiga yaitu:

1) Komitmen Afektif

Komitmen afektif adalah komitmen yang berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan pegawai di dalam suatu organisasi. Dalam hal ini individu menetap dalam suatu organisasi karena keinginannya sendiri (Wuryani, 2013).

2) Komitmen Berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan adalah bahwa biaya untuk meninggalkan jauh lebih mahal atau berdasarkan persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi. Individu memutuskan untuk menetap pada organisasi karena menganggap hal tersebut sebagai suatu pemenuhan kebutuhan (Wuryani, 2013).

3) Komitmen Normatif

Komitmen normatif adalah suatu perasaan akan suatu tanggung jawab atau kewajiban terhadap organisasi. Komitmen normatif sebagai suatu tingkatan dimana seseorang terikat secara psikologis pada

organisasi yang memperkerjakannya melalui pendalaman tujuan organisasi, nilai-nilai dan misinya (Wuryani, 2013).

B. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Sunyoto (2013) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Sementara menurut Suharyanto et al. (2014) lingkungan kerja adalah kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan baik. Kondisi lingkungan kerja yang baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman (Alif, 2015).

2. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu:

1) Hubungan Karyawan

Hubungan direksi dibagi menjadi dua yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu adalah motivasi yang diperoleh seseorang karyawan datangnya dari

rekan-rekan sekerja atau atasan. Sedangkan hubungan sebagai kelompok ada beberapa yang diperhatikan yaitu kepemimpinan yang baik, distribusi informasi yang baik, kondisi kerja yang baik serta sistem pengupahan yang jelas.

2) Tingkat Kebisingan

Lingkungan kerja yang bising akan membawa pengaruh kepada ketidak tenangan dalam bekerja.

3) Peraturan Kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja karyawan untuk pengembangan karir di perusahaan tersebut.

4) Penerangan

Dalam hal ini, penerangan tidak hanya terbatas pada penerangan listrik tetapi termasuk juga penerangan matahari.

5) Sirkulasi Udara

Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas.

6) Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan dan pada akhirnya akan mendorong semangat kerja.

C. Quality of Work Life

1. Pengertian Quality of Work Life

Menurut Arifin (2012) *Quality of work life* atau kualitas kehidupan kerja merupakan salah satu bentuk filsafat yang diterapkan manajemen dalam mengelola organisasi pada umumnya dan sumber daya manusia pada khususnya. Selanjutnya Hunt and Obsorn dalam Soetjipto (2017), menjelaskan kualitas kehidupan kerja adalah keseluruhan kualitas dari pengalaman manusia di tempat kerja. Kualitas kehidupan kerja tidak hanya dipandang sebagai pendekatan tentang pengayaan dan perluasan kerja, namun dipandang juga sebagai filosofi dalam mengelola sumber daya perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar supaya dapat meningkatkan kemampuan perusahaan dalam beroperasi, dengan melibatkan karyawan dalam membangun budaya kerja yang baik, produktif, intimasi, kohesivitas, dan interaktif yang mampu meningkatkan pencapaian perusahaan bersama-sama dengan pemenuhan kebutuhan karyawan (Soetjipto, 2017).

2. Indikator Quality of Work Life

Menurut Cascio Wayne dalam Arifin (2012) ada tiga indikator dalam pengukuran kualitas kehidupan kerja yaitu:

1) Sistem Imbalan yang Inovatif

Imbalan yang diberikan kepada karyawan dapat memungkinkan mereka untuk memuaskan berbagai kebutuhannya sesuai dengan standar pengupahan dan penggajian yang berlaku di pasaran kerja. Sistem imbalan mencakup gaji, tunjangan, bonus dan berbagai fasilitas lain sebagai imbalan jerih payah karyawan dalam bekerja.

2) Lingkungan Kerja

Tersedianya lingkungan kerja yang kondusif, termasuk di dalamnya penetapan jam kerja, peraturan yang berlaku kepemimpinan serta lingkungan fisik. Lingkungan ini sangat penting bagi keselamatan dan kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugasnya.

3) Restrukturisasi Kerja

Restrukturisasi kerja yaitu memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan pekerjaan yang tertantang dan kesempatan yang lebih luas untuk pengembangan diri.

D. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

1. Pengertian *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja (Titisari, 2014). Shweta dan Srirang (2009) menjelaskan OCB adalah usaha dalam bentuk apapun yang dilakukan berdasarkan kebijaksanaan pegawai yang memberikan manfaat bagi organisasi tanpa mengharapkan imbalan apapun. George dan Jones dalam Saputri et al. (2020) menekankan organisasi yang sukses membutuhkan pegawai yang akan melakukan tugasnya lebih dari sekadar tugas biasa, dalam arti pegawai memberikan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang melebihi dari harapan yang telah ditentukan oleh organisasi.

Organ et al. (2006) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem *reward* dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi. Muayanah et al. (2017) menyatakan bahwa organisasi akan berhasil apabila karyawan tidak hanya melakukan tugas pokoknya saja, namun juga mau melakukan tugas ekstra seperti mau bekerja sama, tolong menolong, memberikan saran, berpartisipasi secara aktif, memberikan pelayanan ekstra kepada pelanggan, serta mau menggunakan waktu secara efektif.

2. Indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Organ et al. (2006) indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah sebagai berikut:

1) *Altruism*

Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. indikator ini mengarah pada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.

2) *Civic Virtue*

Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi). Indikator ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seseorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.

3) *Conscientiousness*

Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan

kewajiban atau tugas karyawan. Dimensi ini menjangkau jauh di atas dan jauh ke depan dari panggilan tugas.

4) *Courtesy*

Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal. Seseorang yang memiliki indikator ini adalah orang yang menghargai dan memerhatikan orang lain.

5) *Sportmanship*

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

E. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

| No. | Peneliti dan Tahun | Judul | Hasil Penelitian |
|-----|--------------------|-----------------|---------------------------|
| 1 | Prasetyo dan | Analisis Budaya | Komitmen Organisasi tidak |

| | | | |
|---|------------------------|---|--|
| | Mas'ud (2021) | Organisasi, <i>Servant Leadership</i> dan Komitmen Organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Studi pada Karyawan Hotel Grasia Semarang) | berpengaruh signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB). |
| 2 | Manora et al. (2021) | Pengaruh <i>Servant Leadership</i> , <i>Empowerment</i> dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) pada Karyawan Royal Hotel n'Lounge Jember | Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB). |
| 3 | Khazamah et al. (2021) | Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) dengan | Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB). |

| | | | |
|---|-------------------------|--|---|
| | | Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening | |
| 4 | Ayu dan Solichin (2022) | Pengaruh Loyalitas Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Studi pada Tenaga Non-Medis Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng Kabupaten Kebumen) | Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB). |
| 5 | Wulandari (2021) | Pengaruh <i>Quality of Work Life</i> dan <i>Work Engagement</i> Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) PT. Bank Central Asia, TBK KCU Depok | <i>Quality of Work Life</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB). |
| 6 | Nasution et al. | Pengaruh <i>Employee Engagement, Quality</i> | <i>Quality of Work Life</i> (QWL) tidak berpengaruh positif dan |

| | | | |
|--|--------|---|---|
| | (2020) | <i>of Work Life (QWL)</i> dan Kepercayaan pada Pimpinan Terhadap <i>Organizing Citizenship Behavior</i> (OCB) pada PT Jiwasraya Insurance (Persero) Medan | signifikan terhadap <i>Organisational Citizenship Behavior (OCB)</i> . |
|--|--------|---|---|

F. Hubungan Komitmen Organisasional dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Menurut Griffin (2004) komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Manora et al. (2021) menyatakan apabila komitmen organisasi berjalan dengan baik maka *Organizational Citizenship Behavior* karyawan juga akan meningkat.

Hasil penelitian yang dilakukan Manora et al. (2021) telah membuktikan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

H1: Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

G. Hubungan Lingkungan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Sedarmayanti (2015) menjelaskan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja yang sesuai dengan kebutuhan karyawan akan menciptakan gairah kerja yang positif sehingga karyawan akan lebih meningkatkan prestasi kerjanya yang baik, akan merasa memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga tidak memerlukan pengawasan yang lebih dari perusahaan. Karyawan akan saling mengingatkan dan melakukan pengawasan antar individu agar bersama-sama dapat mencapai prestasi dan tujuan yang diharapkan perusahaan (Waspodo et al., 2019).

Hasil penelitian dari Ayu dan Solichin (2022) menyatakan hasil lingkungan kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

H2: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

H. Hubungan *Quality of Work Life* dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

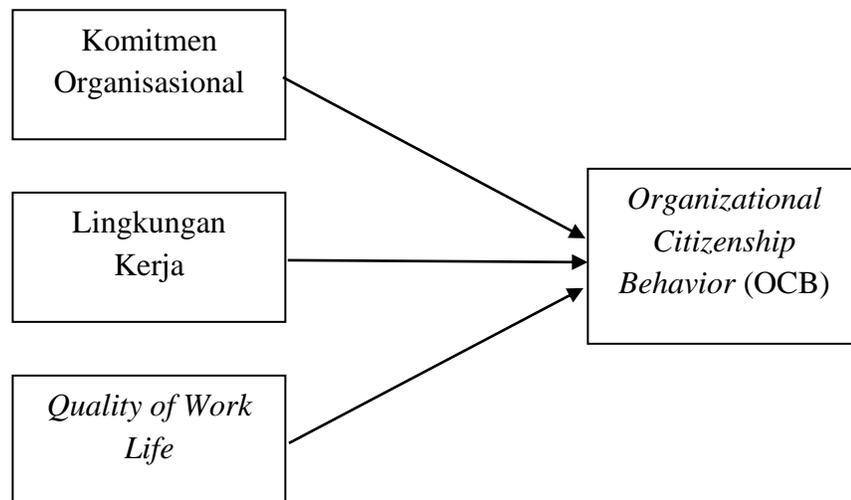
Menurut Robbins dalam Saputri et al. (2020) kualitas kehidupan kerja adalah suatu proses bagaimana suatu organisasi merespons kebutuhan karyawan sehingga

karyawan tersebut memiliki kesempatan membuat keputusan untuk merancang kehidupannya di dalam lingkup pekerjaan. Saputri et al. (2020) juga menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki kualitas kehidupan kerja yang tinggi akan mendorong timbulnya OCB, karena memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk berbicara positif tentang organisasi, kesediaan membantu individu lain, dan melakukan pekerjaan yang melebihi perkiraan normal.

Hasil penelitian dari Wulandari (2021) membuktikan bahwa *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

H3: *Quality of Work Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

I. Kerangka Penelitian



Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian