

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan persaingan dalam dunia usaha saat ini sudah menjadi semakin tinggi. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut, suatu perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengolah berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, material dan mesin untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yaitu para karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya, perusahaan membutuhkan seseorang yang memiliki kemampuan, motivasi dan dukungan individu yang diterima (Charmiaty, 2019).

Perilaku karyawan yang bersedia melakukan pekerjaan diluar tugas yang diwajibkan kepadanya merupakan salah satu bentuk perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Menurut Yusup (2017), OCB merupakan perilaku kerja ekstra yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun berfungsi mendukung fungsi organisasi secara efektif. Meningkatnya perilaku OCB dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor yang berasal dari dalam diri karyawan (internal) seperti moral, rasa puas, sikap positif dan lain sebagainya. Sedangkan faktor yang berasal dari luar karyawan (eksternal) seperti sistem manajemen, sistem kepemimpinan dan budaya perusahaan (Robbins, 2017).

Koperasi Mega Utama adalah salah satu koperasi yang berada Jalan Raya Latu Sari, Abiansemal, Kecamatan Abiansemal, Kabupaten Badung, Provinsi Bali. Koperasi Mega Utama menjalankan usaha simpan pinjam. Menurut Widiyanti dan Sunindhia (2018), koperasi simpan pinjam adalah koperasi yang bergerak dalam lapangan usaha pembentukan modal melalui tabungan-tabungan para anggota secara teratur dan terus-menerus untuk kemudian dipinjamkan kepada para anggota dengan cara mudah, murah, cepat dan tepat untuk tujuan produktif dan kesejahteraan.

Koperasi Mega Utama memberikan pelayanan simpan pinjam untuk masyarakat dan menjadi tanggung jawab dari karyawan untuk memberikan pelayanan yang prima. Dalam memberikan pelayanan tersebut, terdapat perilaku karyawan yang secara sukarela mengerjakan pekerjaan yang melebihi dari standar tugas yang diberikan kepadanya, demi membantu keberlangsungan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kondisi ini menunjukkan adanya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dimiliki oleh karyawan. Menurut Syahrani (2017), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja fisik, komitmen organisasi dan iklim organisasi.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal dengan beberapa orang karyawan Koperasi Mega Utama, terdapat fenomena permasalahan pada indikator *conscientiousness* dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan Koperasi Mega Utama. Hal ini dapat dilihat dari kecakapan karyawan dalam memenuhi target kerja pada Koperasi Mega Utama karena adanya kerja sama antar karyawan dalam pencapaian target. Adapun

pencapaian target kerja karyawan Koperasi Mega Utama ditinjau dari penghimpunan dana, penyaluran dana dan asset dapat disajikan pada Tabel 1.1 berikut:

**Tabel 1.1**  
**Pencapaian Rencana Kerja Koperasi Mega Utama**

Keterangan	Tahun 2020			Tahun 2021		
	Target (Rupiah)	Realisasi (Rupiah)	%	Target (Rupiah)	Realisasi (Rupiah)	%
Penghimpunan Dana	108.859.140.000	103.519.350.000	95	130.115.341.000	117.998.413.000	91
Penyaluran Dana	108.986.442.000	100.552.556.000	92	135.516.213.000	123.617.874.000	91
Asset	134.442.765.000	132.786.213.000	99	145.442.343.000	140.213.786.000	96

Sumber: Koperasi Mega Utama (2022)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat dijelaskan bahwa selama 2 tahun terakhir, memang menjadi peningkatan pada realisasi penghimpunan dana pihak ketiga, penyaluran dana dan asset namun peningkatan ini sangat jauh dari rencana kerja yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya. Penghimpunan dana pihak ketiga berupa tabungan dan deposito hanya bisa terealisasi sebesar 95% ditahun 2020 dan mengalami penurunan sebesar 91% ditahun 2021. Sedangkan penyaluran dana berupa pemberian fasilitas kredit hanya bisa terealisasi sebesar 92% ditahun 2020 dan mengalami penurunan ditahun 2021 menjadi 93%. Begitu pula asset yang hanya bisa direalisasi sebesar 93% ditahun 2020 dan mengalami penurunan di tahun 2021 menjadi 90%. Tidak tercapainya rencana kerja tersebut mengindikasikan masih rendahnya kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara awal dengan karyawan bagian administrasi dana pada Koperasi Mega Utama, terdapat fenomena permasalahan pada indikator fasilitas kerja dari lingkungan kerja fisik. Hal

ini dapat dilihat dari masih perlunya peningkatan fasilitas kerja pada Koperasi Mega Utama sehingga menunjang perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Masih kurangnya penerangan dalam ruangan kerja menyebabkan kendala dalam penyelesaian pekerjaan. Fasilitas kerja yang belum sesuai dengan kebutuhan karyawan ini menyebabkan rendahnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dari karyawan Koperasi Mega Utama.

Hasil wawancara awal dengan karyawan bagian penagihan kredit (kolektor) pada Koperasi Mega Utama, terdapat fenomena permasalahan pada indikator *affective commitment* dari karyawan Koperasi Mega Utama. Masih rendahnya motivasi dan keinginan untuk berkontribusi lebih atau melebihi batas jam kerja normal bagi organisasi. Karyawan hanya bersedia bekerja sesuai dengan batas kerja normal karena Koperasi Mega Utama belum mampu memberikan motivasi dalam peningkatan semangat kerja karyawan sehingga menyebabkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang rendah. Karyawan tidak bersedia menyelesaikan penagihan kredit sesuai target harian, karyawan menunda penagihan kredit jika batas waktu kerja telah habis dan memilih melakukan penagihan keesokan harinya. Hal ini menyebabkan target harian tidak dapat diselesaikan dengan baik.

Hasil wawancara awal dengan pimpinan pada Koperasi Mega Utama, terdapat fenomena permasalahan pada indikator komunikasi dari karyawan Koperasi Mega Utama. Masih kurangnya komunikasi yang dilakukan secara rutin dan dilakukan secara dua arah. Setiap karyawan merasa adanya

kesibukan masing-masing sehingga mengurangi komunikasi yang dilakukan antar karyawan.

Fenomena yang terjadi pada Koperasi Mega Utama menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu lingkungan kerja fisik, komitmen organisasi dan iklim organisasi. Faktor pertama yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah lingkungan kerja fisik. Menurut Robbins (2017: 86), lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Nawawi, 2015: 119). Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori yaitu pertama, lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya) dan kedua, lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia (Sedamaryanti, 2015: 21).

Lingkungan kerja fisik yang baik memberikan rasa nyaman bagi pegawai dalam bekerja sehingga pegawai bersedia bekerja di luar batas jam kerja normal atau memiliki perilaku *Organizational Citizenship Behavior*

(OCB) yang tinggi. Hal ini berarti lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini sejalan dengan penelitian Kirana dkk (2022) dan Nilamsari (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Lingkungan kerja adalah tempat karyawan bekerja kesehariannya. Lingkungan kerja yang baik memungkinkan karyawan melakukan tugasnya dengan baik dan memberi rasa aman bagi karyawan (Arimwibowo dan Sofiati, 2018). Selain itu, lingkungan kerja yang tepat dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam menjalankan pekerjaannya untuk mencapai efektifitas perusahaan. Semakin baik lingkungan kerja maka perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) akan semakin tinggi. Hasil penelitian berbeda dari Hartati (2020) yaitu lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Faktor kedua yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah komitmen organisasi. Sumber daya manusia atau karyawan dapat mencapai kinerja yang maksimal dan mampu bekerja melebihi batas kerja normal karena didukung dengan adanya komitmen organisasi. Sunarto (2018) menguraikan bahwa komitmen adalah kecintaan dan kesetiaan yang terdiri dari penyatuan dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan, keinginan untuk tetap berada dalam organisasi dan kesediaan untuk bekerja keras atas nama organisasi. Komitmen organisasional adalah kekuatan relatif dari sebuah identifikasi individu dengan keterlibatan sebuah organisasi. Komitmen menghadirkan sesuatu di luar loyalitas belaka terhadap suatu

organisasi. Komitmen meliputi suatu hubungan yang aktif dengan organisasi dimana individu bersedia untuk memberikan sesuatu dari diri mereka untuk membantu keberhasilan dan kemakmuran organisasi (Sopiah, 2018).

Komitmen organisasi merupakan sifat hubungan antara individu dengan organisasinya, dimana individu mempunyai keyakinan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi (Nawawi, 2017). Komitmen organisasi pada dasarnya adalah keterlibatan dan loyalitas yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap organisasinya atau perusahaannya (Wening, 2017). Berkaitan loyalitas tersebut, maka seorang pekerja akan rela untuk bekerja melebihi apa yang seharusnya ia kerjakan. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Penelitian Pratama (2017), Putra (2018), Nugraha (2018), Dewi (2019) dan Fitri (2021) menemukan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), semakin tinggi komitmen organisasi maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) akan semakin tinggi. Hal ini dipengaruhi oleh indikasi bahwa karyawan yang memiliki loyalitas dan komitmen akan berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan dan bertanggung jawab atas segala pekerjaan dan aktif mencari informasi - informasi penting yang berguna bagi organisasi. Selain itu karyawan telah memiliki keterikatan emosional sehingga dengan rela dan ikhlas melakukan perilaku ekstra seperti membantu rekan kerja lain yang membutuhkan tanpa

mengharapkan imbalan yang artinya peningkatan komitmen organisasi akan menyebabkan peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Penelitian Rahmi (2020) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang terikat dengan perusahaan karena pertimbangan untung rugi cenderung tidak bersedia menampilkan perilaku-perilaku yang tidak mendapatkan *reward* sehingga karyawan tersebut tidak dapat diharapkan peduli terhadap kelangsungan hidup perusahaan, tidak suka bekerja keras dan tidak mau mengambil tanggung jawab ekstra.

Faktor ketiga yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah iklim organisasi. Menurut Wirawan (2017) mendefinisikan iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya pemasok, konsumen, konsultan, dan kontraktor) mengenai apa yang ada atau yang terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi. Iklim organisasi yang kondusif akan mendorong kenyamanan anggota organisasi dalam berkegiatan dan dapat berkonsentrasi dalam bekerja, sehingga mampu menghasilkan kinerja yang tinggi. Iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya pemasok, konsumen, konsultan dan kontraktor) mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal

organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap, perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi

Iklm organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Mahendra, 2017). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ukkas (2017), Khairuddin (2020) dan Lestari (2021) menemukan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Semakin baik iklim organisasi dalam suatu perusahaan maka akan semakin tinggi perilaku *organizational citizenship behaviour* dari karyawan. Iklim organisasi yang kondusif membuat karyawan merasa ingin melakukan pekerjaan melebihi apa yang telah disyaratkan dalam uraian pekerjaan. Hasil ini diperkuat dengan penelitian Fitriani (2017) yang menemukan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Semakin tinggi iklim organisasi karyawan maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mengalami peningkatan. Sebaliknya, semakin rendah iklim organisasi karyawan maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mengalami penurunan. Pembagian tugas dan peran yang jelas dalam organisasi membuat karyawan terlibat secara penuh dalam proses kerja dan adanya sikap saling mendukung antar karyawan sehingga karyawan pasti akan memberikan yang terbaik demi kemajuan perusahaan dan merasa bangga menjadi bagian dari organisasi. Hasil penelitian berbeda ditemukan oleh Mahsuni (2016) yang menemukan bahwa iklim organisasi berpengaruh negatif terhadap *Organizational Citizenship*

*Behavior* (OCB) yang artinya peningkatan iklim organisasi dapat menurunkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Koperasi Mega Utama”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian fenomena dan perbedaan hasil penelitian sebelumnya maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

- 1) Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada Koperasi Mega Utama?
- 2) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada Koperasi Mega Utama?
- 3) Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada Koperasi Mega Utama?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas, maka tujuan dari dilaksanakan penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap *organizational citizenship behavior* pada Koperasi Mega Utama.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada Koperasi Mega Utama.

- 3) Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada Koperasi Mega Utama.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, antara lain yaitu :

##### 1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan dan kemampuan meneliti terkait dengan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai *organizational citizenship behavior* pada perusahaan serta diharapkan sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dipelajari dibangku perkuliahan. Penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan *organizational citizenship behavior*.

##### 2) Manfaat Praktis

###### a) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dalam menganalisis *organizational citizenship behavior*.

###### b) Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan bacaan bagi mahasiswa untuk penelitian selanjutnya. Secara teoritis dapat dijadikan tambahan atau sumber referensi bacaan di perpustakaan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 *Goal-Setting Theory***

Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal-Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2017). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kerjanya.

Menurut teori ini salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, jika seseorang mulai sesuatu

(seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu.

*Goal setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2017). Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya ketepatan anggaran. Setiap organisasi yang telah menetapkan sasaran (*goal*) yang diformulasikan ke dalam rencana anggaran lebih mudah untuk mencapai target kinerjanya sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri. Untuk mencapai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang maksimal, perusahaan harus memperhatikan faktor lingkungan kerja fisik, komitmen organisasi dan iklim organisasi.

Berdasarkan pendekatan *Goal-Setting Theory* keberhasilan untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal melalui perilaku *organizational citizenship behavior*, sedangkan variabel lingkungan kerja fisik, komitmen organisasi dan iklim organisasi sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

### **2.1.2 Lingkungan Kerja Fisik**

#### **1) Pengertian Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Suwatno dan Priansa (2018) menguraikan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat

di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori yaitu pertama, lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya) dan kedua, lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia.

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nawawi, 2017) sedangkan menurut Sihombing (2017), lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur yang harus didayagunakan oleh organisasi sehingga menimbulkan rasa nyaman, tenteram dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja organisasi tersebut.

Berdasarkan penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segenap faktor-faktor fisik yang bersama-sama merupakan suatu suasana fisik yang meliputi suatu tempat kerja. Lingkungan kerja fisik merupakan sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang meliputi cahaya, warna, udara, suara serta musik yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas.

## **2) Aspek Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut (Simanjuntak, 2017):

a) Pelayanan kerja

Pelayanan pegawai merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat pegawai lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan pegawai meliputi beberapa hal yakni pelayanan makan dan minum, pelayanan kesehatan dan pelayanan kamar kecil/kamar mandi ditempat kerja, dan sebagainya.

b) Kondisi Kerja

Kondisi kerja pegawai sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk pegawainya meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, runag gerak yang diperlukan dan keamanan kerja pegawai.

c) Hubungan pegawai

Hubungan pegawai akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama pegawai dalam bekerja, ketidakserasian hubungan antara pegawai dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

### 3) Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Siagian (2018) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

a) Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

b) Peralatan kerja yang memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan.

c) Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

d) Tersedianya sarana angkutan

Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah, mudah.

### 2.1.3 Komitmen Organisasi

#### 1) Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah kekuatan relatif dari sebuah identifikasi individu dengan keterlibatan sebuah organisasi (Mangkunegara, 2016). Komitmen menghadirkan sesuatu di luar loyalitas belaka terhadap suatu organisasi yang meliputi suatu hubungan yang aktif dengan organisasi dimana individu bersedia untuk memberikan sesuatu dari diri mereka untuk membantu keberhasilan dan kemakmuran organisasi (Nawawi, 2017). Sunarto (2018) menguraikan bahwa komitmen adalah kecintaan dan kesetiaan yang terdiri dari penyatuan dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan, keinginan untuk tetap berada dalam organisasi dan kesediaan untuk bekerja keras atas nama organisasi.

Komitmen organisasi merupakan rasa kepercayaan kepada perusahaan yang besar kecilnya dipengaruhi beberapa indikator pendukung (Hasibuan, 2017). Komitmen organisasi dapat dilihat dari 3 faktor kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi serta keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi (Sandy, 2016).

Komitmen organisasi adalah identifikasi seseorang dan loyalitas pada organisasi, komitmen organisasi menunjukkan kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi (Wening, 2017). Komitmen organisasi adalah kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan

kegiatan yang lain (Mutiara, 2018). Sedangkan Sopiah (2018) berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah hubungan atau interaksi positif yang timbul antar karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan, interaksi yang timbul ini dalam upaya pencapaian nilai dan tujuan perusahaan yang sama.

## **2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi yang telah diterapkan dan menjadi pedoman bagi karyawan untuk terus meningkatkan loyalitas kerjanya sangat dipengaruhi berbagai faktor dalam pencapaiannya. Sopiah (2018) mengemukakan ada 5 faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi yaitu budaya keterbukaan, kepuasan kerja, kesempatan personal untuk berkembang, arah organisasi dan penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan. Menurut Sopiah (2018), komitmen organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

### **a) Kepercayaan**

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi tentunya akan merasa bangga dapat bergabung dengan perusahaannya. Dalam kerangka komitmen, kepercayaan karyawan pada organisasi menyebabkan karyawan merasa organisasi mampu memenuhi kebutuhan dan menyediakan sarana yang diperlukan pada organisasi menyebabkan antara lain karyawan merasa organisasi mampu memenuhi kebutuhan

dan menyediakan sarana yang diperlukan.

b) Kemauan

Kemauan karyawan untuk bekerja lebih giat dan dengan sekuat tenaga demi mencapai tujuan organisasi mencerminkan tingginya tingkat komitmen karyawan. Dengan adanya kemauan dari para karyawan paling tidak dapat digunakan untuk memprediksi tingkah laku karyawan, dalam hal ini tanggung jawabnya pada perusahaan.

c) Kesetiaan

Secara umum kesetiaan menunjuk kepada tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang disertai dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Karyawan yang mempunyai kesetiaan yang tinggi pada perusahaan tercermin dari sikap dan tingkah lakunya dalam melaksanakan tugas serta tekad dan kesanggupan mereka terhadap apa yang sedang disepakati bersama.

### 3) Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2017) menjabarkan bahwa komitmen organisasi menjadi tiga dimensi (indikator) secara terpisah yaitu:

a) *Affective Commitment* (komitmen afektif)

- (1) Perasaan senang tidaknya karyawan dalam organisasinya.
- (2) Motivasi dan keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap organisasi
- (3) Penerimaan terhadap tujuan organisasi
- (4) Menghormati norma-norma organisasi.

b) *Continuance Commitment* (komitmen berkelanjutan)

- (1) Keinginan bertahan dengan pekerjaannya
- (2) Tertarik dengan pekerjaan saat ini.

c) *Normative Commitment* (komitmen normatif)

- (1) Kesetiaan terhadap organisasi
- (2) Adanya rasa memiliki pada organisasi.

#### **2.1.4 Iklim Organisasi**

##### **1) Pengertian Iklim Organisasi**

Iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap, perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi (Wirawan, 2017). Iklim organisasi adalah kualitas dari lingkungan internal yang secara relatif bertahan lama menjadi pengalaman bagi setiap anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka, dapat didiskusikan dalam suatu set karakteristik atau atribut (sifat) dan menjadi pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya (Simamora, 2017).

Menurut Luthans (2018) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah iklim organisasi merupakan lingkungan internal atau psikologi organisasi juga dapat dipandang dapat mempengaruhi perilaku para anggota di dalamnya dan iklim organisasi tersebut terbentuk karena adanya kegiatan-kegiatan di suatu dalam organisasi. Iklim organisasi merupakan gambaran

kolektif yang bersifat umum terhadap suasana kerja organisasi yang membentuk harapan dan perasaan seluruh karyawan sehingga kinerja karyawan meningkat. Iklim organisasi tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu dengan menciptakan iklim organisasi yang sehat dalam perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah suasana lingkungan kerja dari suatu perusahaan atau organisasi yang menunjukkan kualitas lingkungan kerja dan persepsi atau pandangan dari masing-masing karyawan yang sifatnya internal.

## **2) Faktor Yang Mempengaruhi Iklim Organisasi**

Iklim organisasi secara objektif eksis, terjadi di setiap organisasi, dan mempengaruhi perilaku anggota organisasi, tetapi hanya dapat di ukur secara tidak langsung melalui persepsi anggota organisasi. Menurut Wirawan (2017), faktor yang mempengaruhi iklim organisasi yaitu:

### **a) Manajer/pimpinan**

Pada dasarnya setiap tindakan yang diambil oleh pimpinan atau manajer mempengaruhi iklim dalam beberapa hal, seperti aturan-aturan, kebijakankebijakan, dan prosedur-prosedur organisasi terutama masalah-masalah yang berhubungan dengan masalah personalia, distribusi imbalan, gaya komunikasi, cara-cara yang digunakan untuk memotivasi, teknik-teknik dan tindakan pendisiplinan, interaksi antara manajemen dan kelompok, interaksi antar kelompok, perhatian pada permasalahan yang dimiliki karyawan dari waktu ke waktu, serta kebutuhan akan kepuasan dan kesejahteraan karyawan.

b) Tingkah laku karyawan

Tingkah laku karyawan mempengaruhi iklim melalui kepribadian mereka, terutama kebutuhan mereka dan tindakan-tindakan yang mereka lakukan untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Komunikasi karyawan memainkan bagian penting dalam membentuk iklim. Cara seseorang berkomunikasi menentukan tingkat sukses atau gagalnya hubungan antar manusia. Berdasarkan gaya normal seseorang dalam hidup atau mengatur sesuatu, dapat menambahnya menjadi iklim yang positif atau dapat juga menguranginya menjadi negatif.

c) Tingkah laku kelompok kerja

Terdapat kebutuhan tertentu pada kebanyakan orang dalam hal hubungan persahabatan, suatu kebutuhan yang seringkali dipuaskan oleh kelompok dalam organisasi. Kelompok-kelompok berkembang dalam organisasi dengan dua cara, yaitu secara formal, utamanya pada kelompok kerja; dan informal, sebagai kelompok persahabatan atau kesamaan minat.

d) Faktor eksternal organisasi

Sejumlah faktor eksternal organisasi mempengaruhi iklim pada organisasi tersebut. Keadaan ekonomi adalah faktor utama yang mempengaruhi iklim.

### 3) Indikator Iklim Organisasi

Menurut Hasibuan (2018) menjabarkan tentang indikator iklim organisasi sebagai berikut:

a) Kepercayaan

Dimana setiap karyawan harus berusaha keras dalam mengembangkan dan mempertahankan hubungan yang didalamnya terdapat keyakinan dan kredibilitas yang didukung oleh pernyataan dan tindakan.

b) Pembuatan keputusan bersama/dukungan

Para karyawan di semua tingkat dalam organisasi harus diajak komunikasi dan berkonsultasi mengenai semua masalah dalam semua kebijakan organisasi yang relevan dengan kedudukan mereka dan berperan serta dalam pembuatan keputusan dan penetapan tujuan.

c) Kejujuran

Suasana umum yang meliputi kejujuran dan keterusterangan harus mewarnai hubungan dalam organisasi, dan karyawan mampu mengatakan apa yang ada dipikiran mereka.

d) Komunikasi

Karyawan organisasi relatif tahu akan informasi yang berhubungan dengan tugas mereka.

e) Fleksibilitas/Otonomi

Karyawan di setiap tingkat dalam organisasi mempunyai kekuatan pada diri sendiri yang mana dapat menerima saran ataupun menolak dengan pikiran terbuka.

f) Resiko pekerjaan

Adanya komitmen dalam organisasi tentang pekerjaan resiko tinggi, kualitas tinggi dan produktivitas tinggi dengan menunjukkan perhatian besar ada anggota lainnya).

### 2.1.5 *Organizational Citizenship Behaviour*

#### 1) Pengertian *Organizational Citizenship Behaviour*

*Organizational Citizenship Behaviour* menurut Robbins dan Judge (2017) adalah perilaku kerja individu yang bermanfaat bagi organisasi namun tidak secara langsung atau secara eksplisit diakui oleh system reward. Perilaku yang dilakukan seseorang melebihi deskripsi kerja formal yang diberikan perusahaan secara sukarela serta tidak secara langsung diberikan penghargaan oleh perusahaan.

Menurut Wirawan (2017), *organizational citizenship behavior* merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem reward formal organisasi. Ini berarti, perilaku tersebut tidak termasuk dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak ditampilkan pun tidak diberi hukuman. Jahangir (2018) menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* atau yang disebutnya sebagai *extra-role behavior* (ERB) adalah perilaku yang menguntungkan organisasi atau diarahkan untuk menguntungkan organisasi, dilakukan secara sukarela, dan melebihi ekspektasi peran yang ada. *Organizational citizenship behavior* secara sederhana dapat dikatakan sebagai perilaku individu yang berakar dari kerelaan dirinya untuk memberikan kontribusi melebihi peran inti atau tugasnya terhadap perusahaannya. Perilaku tersebut dilakukannya, baik secara disadari maupun tidak disadari, diarahkan maupun tidak diarahkan, untuk dapat memberikan manfaat dan keuntungan bagi perusahaannya.

Menurut Yusup (2017), *organizational citizenship behavior* adalah perilaku karyawan yang mempraktikkan peranan tambahan dan menunjukkan sumbangannya kepada organisasi melebihi peran spesifikasinya dalam kerja. Menurut mereka juga, kesediaan dan keikutsertaan untuk melakukan usaha yang melebihi tanggung jawab formal dalam organisasi merupakan sesuatu yang efektif untuk meningkatkan fungsi sebuah organisasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* merupakan perilaku individu sebagai wujud dari kepuasan berdasarkan *performance*, tidak diperintahkan secara formal, perilaku yang bersifat suka rela, dan bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi.

## 2) Indikator *Organizational Citizenship Behaviour*

Menurut Robert dan Matteson (2018) terdapat 5 dimensi yang berada dalam *Organizational Citizenship Behaviour* yang merupakan indikator *Organizational Citizenship Behaviour* yaitu:

### a) *Altruism*

Melibatkan diri secara sukarela untuk membantu orang lain, atau mencegah terjadinya suatu masalah yang berhubungan dengan pekerjaan. Dimensi ini menunjukkan perilaku membantu karyawan lainnya, membantu dalam mempergunakan peralatan dalam bekerja.

b) *Sportsmanship*

Sikap yang lebih menekankan pada aspek-aspek positif organisasi. Memberikan rasa toleransi terhadap gangguan-gangguan pada pekerjaan, tidak mengeluh atau komplain.

c) *Conscientiousness*

Mengerjakan tugas yang diberikan dilakukan dengan cara melebihi atau di atas apa yang telah disyaratkan oleh organisasi.

d) *Courtesy*

Perilaku membantu seseorang mencegah terjadinya suatu permasalahan atau membuat langkah-langkah untuk meredakan atau mengurangi berkembangnya suatu masalah.

e) *Civic Virtue*

Terlibat dalam aktivitas organisasi dan peduli terhadap kelangsungan hidup organisasi. Secara sukarela berpartisipasi, bertanggung jawab dan terlibat mengatasi persoalan demi kelangsungan hidup organisasi. Mengawasi lingkungan sekitar terhadap peluang dan ancaman.

## 2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian ini menggunakan beberapa penelitian sebelumnya sebagai acuan dalam penelitian ini. Adapun penelitian sebelumnya yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Mahendra (2017) meneliti tentang pengaruh iklim organisasi, motivasi kerja dan keadilan organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Lokasi penelitian yaitu pada PDAM Kabupaten Tabanan. Variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu 3 variabel bebas yaitu iklim

organisasi, motivasi kerja dan keadilan organisasi serta 1 variabel terikat yaitu *organizational citizenship behaviour*. Populasi penelitian adalah sebanyak 353 orang karyawan, metode pengambilan sampel yang digunakan dengan rumus Slovin, dengan jumlah 78 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa iklim organisasi, motivasi kerja dan keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behaviour*. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama membahas mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), menggunakan 3 variabel bebas dengan 1 variabel terikat dan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu pertama, perbedaan pada lokasi penelitian, penelitian sebelumnya berlokasi di PDAM Kabupaten Tabanan sedangkan penelitian sekarang berlokasi di Koperasi Mega Utama. Kedua, perbedaan pada jumlah populasi yang digunakan, penelitian sebelumnya menggunakan 353 orang karyawan sebagai populasi sedangkan penelitian sekarang menggunakan 34 orang karyawan sebagai populasi. Ketiga, perbedaan pada teknik penentuan sampel, penelitian sebelumnya menggunakan metode Slovin sedangkan penelitian sekarang menggunakan *sampling* jenuh.

Pratama (2017) meneliti tentang pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) di Dinas Koperasi. Lokasi penelitian yaitu pada Dinas Koperasi Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Bali. Variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu 2

variabel bebas yaitu komitmen organisasi dan kepuasan kerja serta 1 variabel terikat yaitu *organizational citizenship behaviour*. Teknik penentuan sampel yang digunakan yaitu metode sensus dengan jumlah sampel sebanyak 67 orang. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa komitmen organisasional dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama membahas mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*, menggunakan metode sensus/*sampling* jenuh dan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu pertama, perbedaan jumlah variabel yang digunakan, penelitian sebelumnya menggunakan 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat sedangkan penelitian sekarang menggunakan 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Kedua, perbedaan pada lokasi penelitian, penelitian sebelumnya berlokasi di Dinas Koperasi usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Bali sedangkan penelitian sekarang berlokasi di Koperasi Mega Utama. Ketiga, perbedaan jumlah sampel yang digunakan, penelitian sebelumnya menggunakan 67 karyawan sebagai sampel sedangkan penelitian sekarang menggunakan 34 karyawan sebagai sebagai sampel penelitian.

Fitriani (2017) meneliti tentang pengaruh iklim organisasi dan loyalitas kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*. Lokasi penelitian yaitu pada Hotel Santika Purwokerto. Variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu 2 variabel bebas yaitu komitmen organisasi dan

kepuasan kerja serta 1 variabel terikat yaitu *organizational citizenship behaviour*. Teknik penentuan sampel yang digunakan yaitu *saturated sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 77 orang. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa iklim organisasi dan loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama membahas mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu pertama, perbedaan jumlah variabel yang digunakan, penelitian sebelumnya menggunakan 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat sedangkan penelitian sekarang menggunakan 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Kedua, perbedaan pada lokasi penelitian, penelitian sebelumnya berlokasi di Hotel Santika Purwokerto sedangkan penelitian sekarang berlokasi di Koperasi Mega Utama. Ketiga, perbedaan teknik penentuan sampel yang digunakan, penelitian sebelumnya menggunakan *saturated sampling* sedangkan penelitian sekarang menggunakan *sampling* jenuh. Keempat, perbedaan jumlah sampel yang digunakan, penelitian sebelumnya menggunakan 77 karyawan sebagai sampel sedangkan penelitian sekarang menggunakan 34 karyawan sebagai sebagai sampel penelitian.

Ukkas (2017) meneliti tentang pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour*. Lokasi penelitian yaitu pada PT. PLN (Persero) Area Palopo. Variabel yang digunakan dalam

penelitian ini adalah 2 variabel bebas yaitu iklim organisasi dan komitmen organisasi serta 1 variabel terikat yaitu *organizational citizenship behaviour*. Teknik sampel yang digunakan yaitu *sampling* jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 113 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan iklim organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT. PLN (Persero) Area Palopo. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama membahas mengenai pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), penentuan sampel dengan menggunakan *sampling* jenuh dan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu pertama, perbedaan jumlah variabel yang digunakan, penelitian sebelumnya menggunakan 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat sedangkan penelitian sekarang menggunakan 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Kedua, perbedaan pada lokasi penelitian, penelitian sebelumnya berlokasi di PT. PLN (Persero) Area Palopo sedangkan penelitian sekarang berlokasi di Koperasi Mega Utama. Ketiga, perbedaan jumlah sampel yang digunakan, penelitian sebelumnya menggunakan 113 karyawan sebagai sampel sedangkan penelitian sekarang menggunakan 34 karyawan sebagai sampel penelitian.

Putra (2018) meneliti tentang pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional dan motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behaviour*. Lokasi penelitian yaitu pada LPD Tanjung Benoa. Variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu 3 variabel bebas yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasional dan motivasi kerja serta 1 variabel terikat yaitu *organizational citizenship behaviour*. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 32 orang dengan menggunakan metode sensus dalam penentuan sampel sehingga jumlah sampel sebanyak 32 orang. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasional dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behaviour*. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama membahas mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*, menggunakan 3 variabel bebas dengan 1 variabel terikat, sama-sama menggunakan metode *sampling* jenuh atau metode sensus dan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu pertama, perbedaan pada lokasi penelitian, penelitian sebelumnya berlokasi di LPD Tanjung Benoa sedangkan penelitian sekarang berlokasi di Koperasi Mega Utama. Kedua, perbedaan pada jumlah sampel yang digunakan, penelitian sebelumnya menggunakan sampel sebanyak 32 orang sedangkan penelitian sekarang menggunakan sampel sebanyak 34 orang.

Nugraha (2018) meneliti tentang pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan kompetensi terhadap *organizational citizenship*

*behaviour* pada Setda Kota Denpasar. Variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu 3 variabel bebas yaitu budaya organisasi, komitmen organisasi dan kompetensi serta 1 variabel terikat yaitu *organizational citizenship behaviour*. Menggunakan metode *proportional random sampling* dalam penentuan sampel dengan jumlah sampel sebanyak 72 orang. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil analisis yaitu budaya organisasi, komitmen organisasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama membahas mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), menggunakan 3 variabel bebas dengan 1 variabel terikat dan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu pertama, perbedaan pada lokasi penelitian, penelitian sebelumnya berlokasi di Setda Kota Denpasar sedangkan penelitian sekarang berlokasi di Koperasi Mega Utama. Kedua, perbedaan pada metode penentuan sampel, penelitian sebelumnya menggunakan metode *proportional random sampling* sedangkan penelitian sekarang menggunakan metode *sampling* jenuh. Ketiga, perbedaan pada jumlah sampel yang digunakan, penelitian sebelumnya menggunakan sampel sebanyak 72 orang sedangkan penelitian sekarang menggunakan 34 orang sampel.

Dewi (2019) meneliti tentang pengaruh motivasi kerja, komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour*. Lokasi penelitian yaitu Sekretariat DPRD Kabupaten Badung.

Variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu 4 variabel bebas yaitu motivasi kerja, komitmen organisasional dan kepuasan kerja serta 1 variabel terikat yaitu *organizational citizenship behaviour*. Populasi penelitian adalah sebanyak 228 orang karyawan, metode pengambilan sampel yang digunakan dengan rumus Slovin, dengan jumlah 65 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja, komitmen organisasional dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behaviour*. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama membahas mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu pertama, perbedaan pada jumlah variabel penelitian, penelitian sebelumnya menggunakan 4 variabel bebas dengan 1 variabel terikat sedangkan penelitian sekarang menggunakan 3 variabel bebas dengan 1 variabel terikat. Kedua, perbedaan pada lokasi penelitian, penelitian sebelumnya berlokasi di Sekretariat DPRD Kabupaten Badung sedangkan penelitian sekarang berlokasi di Koperasi Mega Utama. Ketiga, perbedaan pada jumlah populasi yang digunakan, penelitian sebelumnya menggunakan 228 orang karyawan sebagai populasi sedangkan penelitian sekarang menggunakan 65 orang karyawan sebagai populasi. Keempat, perbedaan pada teknik penentuan sampel, penelitian sebelumnya menggunakan metode Slovin sedangkan penelitian sekarang menggunakan *sampling* jenuh.

Khairuddin (2020) meneliti tentang pengaruh iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour*. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 1 variabel bebas yaitu iklim organisasi dan 1 variabel terikat yaitu *organizational citizenship behaviour*. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier sederhana. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara *simple random sampling*, yang kemudian sampel diperoleh berjumlah 165 orang. Hasil analisis menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behaviour*. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama membahas mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu pertama, perbedaan pada jumlah variabel penelitian, penelitian sebelumnya menggunakan 1 variabel bebas dengan 1 variabel terikat sedangkan penelitian sekarang menggunakan 3 variabel bebas dengan 1 variabel terikat. Kedua, perbedaan pada teknik analisis data yang digunakan, penelitian sebelumnya menggunakan analisis regresi linier sederhana sedangkan penelitian sekarang menggunakan analisis regresi linier berganda. Ketiga, perbedaan pada jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian, penelitian sebelumnya menggunakan 165 sampel sedangkan penelitian sekarang menggunakan 34 sampel.

Hartati (2020) meneliti tentang pengaruh komitmen organisasi, iklim organisasi dan motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) karyawan PT Sport Glove Indonesia Cabang Wonosari. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 3 variabel bebas yaitu komitmen

organisasi, iklim organisasi dan motivasi dan 1 variabel terikat yaitu *organizational citizenship behaviour*. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Teknik pengambilan sampel yaitu *non probability sampling* dengan metode sensus, sehingga jumlah sampel yang digunakan yaitu 48 orang karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB, sedangkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama membahas mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), menggunakan 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat, menggunakan metode sensus/*sampling* jenuh dan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu pertama, perbedaan pada jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian, penelitian sebelumnya menggunakan 48 sampel sedangkan penelitian sekarang menggunakan 34 sampel. Kedua, perbedaan pada lokasi penelitian, penelitian sebelumnya pada PT Sport Glove Indonesia Cabang Wonosari sedangkan penelitian sekarang pada Koperasi Mega Utama.

Rahmi (2020) meneliti tentang politik organisasi dan komitmen organisasional serta dampaknya terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) karyawan aparatur sipil negara (studi kasus ASN di lingkup satuan organisasi perangkat daerah Kabupaten Boalemo). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 2 variabel bebas yaitu politik organisasi dan komitmen organisasional dan 1 variabel terikat yaitu

*organizational citizenship behaviour*. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara *simple random sampling*, yang kemudian sampel diperoleh berjumlah 314 orang. Hasil analisis menunjukkan bahwa politik organisasi dan komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behaviour*. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama membahas mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu pertama, perbedaan pada jumlah variabel penelitian, penelitian sebelumnya menggunakan 2 variabel bebas dengan 1 variabel terikat sedangkan penelitian sekarang menggunakan 3 variabel bebas dengan 1 variabel terikat. Kedua, perbedaan pada teknik analisis penentuan sampel yang digunakan, penelitian sebelumnya menggunakan *simple random sampling* sedangkan penelitian sekarang menggunakan *sampling* jenuh. Ketiga, perbedaan pada jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian, penelitian sebelumnya menggunakan 314 sampel sedangkan penelitian sekarang menggunakan 34 sampel. Keempat, perbedaan pada lokasi penelitian, penelitian sebelumnya berlokasi pada lingkup satuan organisasi perangkat daerah Kabupaten Boalemo sedangkan penelitian sekarang berlokasi di Koperasi Mega Utama.

Lestari (2021) meneliti tentang pengaruh budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB). Lokasi penelitian pada PT Artha Jaya Mas. Variabel yang digunakan dalam

penelitian ini adalah 2 variabel bebas yaitu budaya organisasi dan iklim organisasi serta 1 variabel terikat yaitu *organizational citizenship behaviour* (OCB). Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 93 orang karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB). Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama membahas mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu pertama, perbedaan pada jumlah variabel penelitian, penelitian sebelumnya menggunakan 2 variabel bebas dengan 1 variabel terikat sedangkan penelitian sekarang menggunakan 3 variabel bebas dengan 1 variabel terikat. Kedua, perbedaan pada jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian, penelitian sebelumnya menggunakan 93 sampel sedangkan penelitian sekarang menggunakan 34 sampel. Ketiga, perbedaan pada lokasi penelitian, penelitian sebelumnya berlokasi pada PT Artha Jaya Mas sedangkan penelitian sekarang berlokasi di Koperasi Mega Utama.

Fitri (2021) meneliti tentang pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan *organizational citizenship behaviour* sebagai variabel *intervening*: studi pada karyawan Hotel Bahari, Kabupaten Tegal. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 2 variabel bebas yaitu komitmen organisasi dan kepuasan kerja, 1 variabel

terikat yaitu kinerja karyawan serta 1 variabel *intervening* yaitu *organizational citizenship behaviour*. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara *sampling* jenuh, yang kemudian sampel diperoleh berjumlah 106 orang. Hasil analisis menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), *organizational citizenship behavior* (OCB) mampu memediasi komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, *organizational citizenship behavior* (OCB) mampu memediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama membahas mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), menggunakan teknik *sampling* jenuh dalam penentuan sampel dan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu pertama, perbedaan pada jumlah variabel penelitian, penelitian sebelumnya menggunakan 2 variabel bebas, 1 variabel *intervening* dengan 1 variabel terikat sedangkan penelitian sekarang menggunakan 3 variabel bebas dengan 1 variabel terikat. Kedua, perbedaan pada jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian, penelitian sebelumnya menggunakan 106 sampel sedangkan penelitian sekarang menggunakan 34 sampel. Ketiga,

perbedaan pada lokasi penelitian, penelitian sebelumnya berlokasi pada Hotel Bahari Kabupaten Tegal sedangkan penelitian sekarang berlokasi di Koperasi Mega Utama.

Nilamsari (2021) meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja dan komitmen afektif terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB). Lokasi penelitian pada Kelurahan Kalibata. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 2 variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan komitmen afektif serta 1 variabel terikat yaitu *organizational citizenship behaviour* (OCB). Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 31 pelaku usaha kecil di Kelurahan Kalibata. Hasil analisis menunjukkan lingkungan kerja dan komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB). Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama membahas mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu pertama, perbedaan pada jumlah variabel penelitian, penelitian sebelumnya menggunakan 2 variabel bebas dengan 1 variabel terikat sedangkan penelitian sekarang menggunakan 3 variabel bebas dengan 1 variabel terikat. Kedua, perbedaan pada jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian, penelitian sebelumnya menggunakan 31 sampel sedangkan penelitian sekarang menggunakan 34 sampel. Ketiga, perbedaan pada lokasi penelitian, penelitian

sebelumnya berlokasi pada Kelurahan Kalibata sedangkan penelitian sekarang berlokasi di Koperasi Mega Utama.

Kirana dkk (2022) meneliti tentang pengaruh kepribadian, motivasi dan lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Karyawan PT. Gelora Aksara Pratama Jakarta. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 3 variabel bebas yaitu pengaruh kepribadian, motivasi dan lingkungan kerja serta 1 variabel terikat yaitu *organizational citizenship behaviour* (OCB). Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 80 orang karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh kepribadian, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB). Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama membahas mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), menggunakan 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat dan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu pertama, perbedaan pada jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian, penelitian sebelumnya menggunakan 80 sampel sedangkan penelitian sekarang menggunakan 34 sampel. Kedua, perbedaan pada lokasi penelitian, penelitian sebelumnya berlokasi pada PT Gelora Aksara Pratama sedangkan penelitian sekarang berlokasi di Koperasi Mega Utama.