

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) pada suatu organisasi memiliki pengaruh yang cukup besar untuk mencapai tujuan dalam organisasi. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kinerja dari pegawai yang dimiliki oleh suatu organisasi itu tersendiri. Ketika suatu organisasi memiliki pegawai yang berkinerja baik maka organisasi tersebut dapat mencapai tujuannya. Sebaliknya, ketika organisasi memiliki pegawai yang kinerjanya kurang baik maka dapat menyebabkan kerugian dan memperburuk citra dari organisasi tersebut karena dirasa tidak mampu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten. Menurut Ansory (2018:59) Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai asset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Sebagian besar suatu organisasi mulai membutuhkan pegawai yang dapat bekerja secara fleksibel. Selain itu, pegawai juga dituntut agar dapat bekerja secara tim atau *teamwork* dengan tujuan meningkatkan hasil kerja dibandingkan bekerja secara personal. Semua kemampuan harus dimiliki individu ketika bekerja didalam tim tidak hanya perilaku *in-role* yaitu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang ada dalam *job description*, tetapi juga perilaku *extra-role* yang di mana kontribusi peran extra untuk menyelesaikan pekerjaan dari organisasi demi tercapainya tujuan organisasi.

Seseorang akan cenderung membantu karyawan yang lain agar tujuan organisasi tercapai (Mangkunegara, 2018).

Extra role ini juga sering disebut dengan *organizational citizenship behavior* (OCB). Menurut Nurhendar (2019) *organizational citizenship behavior* (OCB) juga sering diartikan sebagai perilaku yang melebihi kewajiban formal (*extra role*) yang tidak berhubungan dengan kompensasi langsung. Artinya seseorang yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tinggi rela tidak dibayar dalam bentuk uang atau bonus tertentu, namun lebih kepada perilaku sosial dari masing-masing individu bekerja melebihi apa yang diharapkan, seperti membantu rekan disaat jam istirahat dengan sukarela. Pegawai yang memiliki OCB dapat membantu organisasi untuk mencapai tujuannya, organisasi membutuhkan kinerja yang baik, dengan adanya pegawai yang memiliki OCB dapat mempengaruhi kinerja tim atau kelompok dan kemudian dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan sehingga tujuan tersebut dapat tercapai dengan baik.

Perilaku OCB yang dimiliki oleh seorang pegawai merupakan suatu hal yang penting bagi organisasi, karena pegawai dapat bekerja melebihi *job description* menandakan bahwa pegawai tersebut memiliki kinerja yang baik. Perilaku OCB juga dapat meningkatkan kinerja pegawai yang lain sehingga dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Untuk dapat meningkatkan kinerja organisasi ini, organisasi membutuhkan kinerja individu yang baik yang kemudian dapat mempengaruhi kinerja tim. *Organizational citizenship behavior* (OCB) secara umum dipengaruhi dua faktor yaitu faktor internal dan

eksternal, faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai yang meliputi kecerdasan emosional. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri pegawai, yang meliputi keadilan organisasional dan komitmen organisasi.

Kantor Desa Baha Kabupaten Badung adalah salah satu instansi atau lembaga pemerintahan yang berada di dalam suatu desa, yang berlokasi di Jalan Legong No 18, Baha, Kec. Mengwi, Kab. Badung, Bali 80345. Kantor Desa Baha Kabupaten Badung adalah instansi atau lembaga penyelenggaraan urusan pemerintah dan kepentingan masyarakat setempat dalam pemerintahan. Urusan pemerintah yang menjadi kewenangan kabupaten/kota yang di serahkan pengaturannya kepada desa dan unit terdepan. Berhadapan langsung dalam pelayanan pemerintah dan pemberdayaan masyarakat dan menjadi tonggak utama untuk keberhasilan semua program pemerintahan.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan peneliti, terdapat masalah yaitu rendahnya OCB di Kantor Desa Baha Kabupaten Badung. Hasil wawancara dengan Perbekel bahwa sangat memerlukan pegawai yang memiliki peran ekstra diluar pekerjaannya agar dapat bekerja lebih efektif dalam mencapai tujuan organisasi namun hal itu masih belum dapat direalisasikan karena masih ada beberapa pegawai yang melakukan tindakan-tindakan yang kurang mematuhi aturan. Fenomena umum yang terjadi pada pegawai Kantor Desa Baha Kabupaten Badung yaitu, ditemukan bahwa tingkat ketidakpatuhan pegawai terhadap aturan yang berlaku di organisasi masih cukup tinggi. Menurut Wirawan (2016), Skala Morisson merupakan salah satu pengukur dimensi-dimensi *organizational citizenship behavior*

yang sudah disempurnakan dan memiliki kemampuan pengukuran terhadap sikap dan perilaku yang baik. Dalam Skala Morisson disebutkan bahwa salah satu dimensi *organizational citizenship behavior* yaitu ketelitian atau kedisiplinan dapat diukur berdasarkan tinggi atau rendahnya tingkat kehadiran, tingkat kepatuhan pegawai terhadap aturan yang ditetapkan perusahaan seperti datang tepat waktu, memakai seragam kerja sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan, tidak mengambil jam istirahat selama jam kerja dan membantu rekan kerja, ketelitian dan kehati-hatian, perilaku yang sportif, menjaga hubungan baik sesama pegawai dan aktif dalam memberikan masukan tentang perusahaan

Fenomena yang terjadi mengenai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai pada Kantor Desa Baha Kabuptaen Badung bisa dilihat dari Tingkat Absensi. Berikut ini adalah tabel 1.1 tingkat absensi pegawai pada Kantor Desa Baha Kabupaten Badung Tahun 2022

Tabel 1.1
Tingkat Absensi Pegawai pada Kantor Desa Baha
Kabupaten Badung
Tahun 2022

No	Bulan	Jumlah Pegawai (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Orang)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Orang)	Jumlah Hari Kerja Absen	Jumlah Kerja Senyatanya (Hari)	Presentase Absensi (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5) = (3) x (4)	(6)	(7) = (5) – (6)	(8) = (6)/(5) x 100%
1.	Januari	30	23	690	27	663	3,91%
2.	Februari	30	22	660	27	633	4,09%
3.	Maret	30	23	690	26	664	3,77%
4.	April	30	23	690	27	663	3,91%
5.	Mei	30	23	690	25	665	3,62%
6.	Juni	30	21	630	24	606	3,81%
7.	Juli	30	22	660	27	633	4,09%
8.	Agustus	30	21	630	27	603	4,29%
9.	September	30	23	690	27	663	3,91%
10.	Oktober	30	22	660	26	634	3,94%
11.	November	30	23	690	27	663	3,91%
12.	Desember	30	22	660	27	633	4,09%
Jumlah		360	268	8.040	317	7.723	47,35%
Rata-rata							3,95%

Sumber : Kantor Desa Baha Kabupaten Badung

Berdasarkan Tabel 1.1 tersebut, dapat dikatakan bahwa tingkat absensi pegawai pada Kantor Desa Baha Kabupaten Badung Tahun 2022 cenderung berfluktuasi. Presentase tingkat absensi pegawai rata-rata sebesar 3,94% dimana presentase tersebut melebihi target yang ditetapkan oleh instansi yaitu maksimal 3%. Hal ini berarti bahwa tingkat kehadiran kurang dari 100%, hal tersebut menyebabkan pekerjaan menjadi tidak efektif. Terlebih lagi apabila pegawai yang tidak hadir tersebut bekerja dibagian yang pekerjaannya harus selesai hari itu juga, tentu harus ada pegawai yang menggantikan posisi pegawai yang tidak hadir tersebut. Pegawai dengan kepribadian *agreeableness* yaitu suka menolong dan memiliki kemurahan hati sangat diperlukan dalam situasi ini. Disinilah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai akan dilihat, karena salah satu contoh perilaku yang termasuk kelompok *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah membantu rekan kerja serta sukarela melakukan kegiatan ekstra di tempat kerja.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) dipengaruhi oleh kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional menurut Robbins (2019: 151), adalah kumpulan keterampilan, kemampuan dan kompetensi non-kognitif yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil dalam menghadapi tuntutan dan tekanan lingkungan. Garg dan Rastogini (2019:19) mengungkapkan bahwa orang yang cerdas secara emosional dapat menyebabkan mereka akan tahan terhadap stress, yang menentukan keberhasilan mereka pada pribadi dan profesional ke depan.

Hasil penelitian yang dilakukan Fiftyana dan Sawitri (2020) mengatakan kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap

Organizational Citizenship Behavior (OCB). Apabila budaya kecerdasan emosional ditingkatkan, maka akan memudahkan pegawai untuk mengakses pengetahuan dan mempelajarinya, sehingga akan meningkatkan kemampuan pegawai untuk berinovasi serta meningkatkan *Organization Citizenship Behavior* (OCB). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Malahayati, dkk (2021) mengatakan kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dimana berbagi pengetahuan dalam hal pengalaman dan pengetahuan pribadi banyak membantu dalam meningkatkan kemampuan pegawai untuk memunculkan metode atau cara baru dalam bekerja dan memperbaiki proses kerja agar lebih efisien dan efektif dan kemampuan individu dalam melakukan inovasi, diwujudkan dalam bentuk selalu mencoba ide-ide baru, mencoba metode kerja baru, inovasi proses yang pada akhirnya dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Pegawai yang telah mencoba menerapkan ide-ide tersebut mendapatkan hasil berupa peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Penelitian yang dilakukan Fitriani (2018) mengatakan kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dimana kecerdasan emosional yang terpola akan menjadikan *knowledge* sebagai asset di suatu organisasi, baik di lembaga penelitian maupun diperusahaan. Pelaksanaan kecerdasan emosional yang didasarkan pada kepercayaan yang dapat berupa kecerdasan emosional *and trust, culture of team work and collaboration* yang dapat menyusun *road maps* dan tujuan *knowledge management* mampu meningkatkan *Organizational Citizenship*

Behavior (OCB). Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Barza dan Arianti (2019) mengatakan kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Kecerdasan emosional melalui faktor individu dan faktor organisasi pada perusahaan sudah sangat baik. Hal ini patut untuk dipertahankan dengan cara bagaimana sikap pegawai yang selalu bersedia membantu pegawai lain untuk suksesnya proses berbagi pengetahuan. Makin baik sikap pegawai dalam berbagi pengetahuan maka makin baik pula dukungan yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai yang melakukan proses berbagi pengetahuan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Fatmawati dan Azizah (2022), kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap OCB. Hal ini karena pegawai sudah memiliki kemampuan dalam memotivasi diri dan kesadaran diri yang baik sehingga pengaruh internal individu kecerdasan emosional menjadi lebih sedikit perannya, dalam hal ini kecerdasan emosional belum mampu mempengaruhi *organizational citizenship behavior* pegawai BPS Kabupaten Kebumen.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) selain dipengaruhi oleh kecerdasan emosional, juga dipengaruhi oleh keadilan organisasional. Vardhani (2018) menyatakan bahwa keadilan organisasi adalah persepsi individu atas rasa adil ditempat kerja dapat dianggap sebagai faktor yang dapat memicu peningkatan loyalitas pegawai terhadap perusahaan atau organisasi. Menurut Moorhead (2018) menyatakan bahwa keadilan organisasi adalah sebuah ukuran dari tingkat kewajaran yang diterima oleh pegawai sehubungan dengan pengambilan keputusan. Keadilan organisasi yang baik

dapat menjadikan pegawai lebih profesional dalam bekerja sehingga akan timbul sikap positif terhadap pekerjaan sehingga akan memicu tumbuhnya perilaku kerja yang inovatif pada pegawai (Taime dan Zona, 2020). Aspek keadilan organisasional menjadi sangat penting dalam kehidupan organisasi karena apabila keadilan tersebut tidak ada, maka dapat menyebabkan turunnya komitmen, terjadinya kejahatan di lingkungan kerja, dan adanya keinginan untuk melakukan protes. Organisasi dapat dikatakan adil oleh pegawai, jika memberikan gaji yang diterima dengan hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai. Apabila perbandingan antara gaji yang diterima tidak seimbang, maka pegawai akan merasa bahwa tidak terjadi keadilan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sanyoto (2021), Wahyuni dan Supartha (2019), Harumi dan Riana (2019), Dwika dan Adnyani (2020), mengatakan bahwa keadilan Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hal ini berarti keadilan organisasional yang semakin baik akan dapat meningkatkan OCB. Sedangkan menurut Stefani (2018), keadilan organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap OCB. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasional dan keadilan organisasional secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap organizational Citizenship behavior pegawai PT Jatim Indo Lestari.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada pegawai Kantor Desa Baha Kabupaten Badung selain dipengaruhi oleh kecerdasan emosional dan keadilan organisasional, juga dipengaruhi oleh komitmen organisasional. Komitmen organisasional adalah salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam menghadapi lingkungan yang lebih kompleks,

pegawai yang memiliki komitmen organisasional yang kuat akan mengidentifikasi bisnis mereka dengan bisnis organisasi, semakin serius pegawai di tempat kerja serta memiliki loyalitas dan kasih sayang dapat mengejar tujuan organisasi (Robbins, 2019).

Sudarmo, (2018) menyatakan komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dimana komitmen organisasional yang terpola akan menjadi sebuah asset di suatu organisasi, baik di lembaga penelitian maupun diperusahaan. Oleh karena itu, perlu dilakukan komitmen organisasional yang didasarkan pada kepercayaan sehingga mampu meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Jaya (2018) mengatakan komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Komitmen organisasional melalui indikator komitmen afektif pada perusahaan sudah sangat baik. Hal ini patut untuk dipertahankan dengan cara bagaimana sikap pegawai yang selalu bersedia membantu pegawai lain untuk suksesnya sehingga akan terbentuknya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang positif. Sedangkan menurut Winda, dkk (2019) komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai Kantor Desa Baha Kabupaten Badung?
2. Apakah keadilan organisasional berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai Kantor Desa Baha Kabupaten Badung?
3. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai Kantor Desa Baha Kabupaten Badung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai Kantor Desa Baha Kabupaten Badung.
2. Untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai Kantor Desa Baha Kabupaten Badung
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai Kantor Desa Baha Kabupaten Badung.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak baik secara teoritis maupun praktis yaitu :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini bertujuan untuk menambah pengetahuan tentang konsep pengaruh kecerdasan emosional, keadilan organisasional dan komitmen organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Universitas

Hasil penelitian yang didapatkan diharapkan bermanfaat sebagai bahan bacaan dan masukan atau sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu dasar pertimbangan berkaitan dengan kecerdasan emosional, keadilan organisasional, dan komitmen organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

3. Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkuat pemahaman mengenai kecerdasan emosional, keadilan organisasional dan komitmen organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai Kantor Desa Baha Kabupaten Badung

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Theory Social Exchange* (Teori Pertukaran Sosial)

Teori pertukaran sosial ini terbatas pada tindakan yang ditunjukkan oleh seseorang tergantung pada reaksi menguntungkan yang didapatkan dari orang lain (Miles, 2019). Sumber daya yang dipertukarkan menurut teori ini dibagi menjadi dua yaitu sumber daya ekonomis ataupun sosial. Sumber daya ekonomis terdiri dari sesuatu yang dapat diukur, antara lain benda, uang, asset, informasi, nasihat, persahabatan, dan prestige. Pada hubungan pertukaran sosial, sifat mendasar yang menjadi ciri khas pertukaran tersebut adalah bahwa kewajiban (*obligations*) masing-masing pihak tidak diatur secara jelas, termasuk yang dijadikan dasar mengukur kontribusi masing-masing pihak. Setiap orang akan terlibat dalam timbal balik, hubungan yang saling menguntungkan hanya ketika mereka percaya pada mitra mereka (Miles, 2019). Begitu pada hubungan antara pegawai dengan perusahaan merupakan suatu bentuk pertukaran sosial, bukan hanya berbasis pertukaran ekonomis tetapi juga pertukaran sosial.

Keadilan organisasi menjadi indikator yang mempengaruhi hubungan timbal balik dan saling percaya antara karyawan dan perusahaan. Karyawan yang merasa mendapat perlakuan adil, sudah selayaknya memberikan timbal balik dalam bentuk sikap dan perilaku organisasi positif yang mendukung tujuan organisasi, yaitu dalam bentuk komitmen organisasional, kecerdasan emosional, dan OCB (Widyaningrum, 2018).

2.1.2 Kecerdasan Emosional

1. Pengertian Kecerdasan Emosional

Kata emosi berasal dari Bahasa latin yaitu *emovere* yang artinya bergerak menjauh. Arti kata ini menyiratkan bahwa kecendrungan bertindak merupakan hal mutlak dalam emosi. Menurut Goleman (2019: 13) kecerdasan emosi merupakan kemampuan pengendalian diri, semangat dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri. Menurut Patton (2020:11) kecerdasan emosional berarti mengetahui emosi secara efektif untuk mencapai tujuan membangun hubungan produktif dan meraih keberhasilan ditempat kerja.

Kecerdasan emosional merupakan pembentukan emosi yang mencakup keterampilan-keterampilan pengendalian diri dan kesiapan dalam menghadapi ketidakpastian. Menyalurkan emosi-emosi secara efektif akan mampu memotivasi dan menjaga semangat disiplin diri dalam usaha mencapai tujuan Cooper dan Sawaf (2020:147).

Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah jenis kecerdasan yang fokusnya memahami, mengenali, merasakan, mengelola dan memimpin perasaan sendiri dan orang lain serta mengaplikasikannya dalam kehidupan pribadi dan sosial. Kecerdasan dalam memahami, mengenali, meningkatkan, mengelola dan memimpin motivasi diri sendiri dan orang lain untuk mengoptimalkan fungsi energi, informasi, hubungan dan pengaruh bagi pencapaian-pencapaian tujuan yang dikehendaki dan ditetapkan.

2. Faktor-faktor Kecerdasan Emosional

Goleman (2019:267), menjelaskan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional :

a. Lingkungan keluarga.

Kehidupan keluarga merupakan sekolah pertama dalam mempelajari emosi, kecerdasan emosional dapat diajarkan pada saat masih bayi melalui ekspresi. Peristiwa emosional yang terjadi pada masa kanak-kanak akan melekat dan menetap secara permanen hingga dewasa. Kehidupan emosional yang dipupuk dalam keluarga sangat berguna bagi setiap individu kelak kemudian hari.

b. Lingkungan non keluarga

Hal ini yang terkait adalah lingkungan masyarakat dan pendidikan, kecerdasan emosional, ini berkembang sejalan dengan perkembangan fisik dan mental. Pembelajaran ini biasanya ditujukan dalam suatu aktivitas seseorang diluar dirinya dengan emosi yang menyertai keadaan orang lain.

3. Indikator Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2018) terdapat 5 indikator yang digunakan untuk mengukur kecerdasan emosional sebagai berikut :

a. Kesadaran diri (*Self awareness*)

Pada dasarnya dimensi ini untuk mengetahui kondisi diri sendiri, kesukaan, sumber daya dan institusi seperti kesadaran emosi, penilaian diri dan percaya diri.

b. Pengaturan diri atau pengendalian diri (*Self management*)

Pengaturan diri atau pengendalian diri memberi tekanan pada mengelola kondisi, impuls dan sumber daya diri sendiri seperti kendali diri, sifat dapat dipercaya, kewaspadaan, adaptibilitas dan inovasi. Pengaturan diri merupakan kemampuan seseorang dalam mengendalikan dan menangani emosionalnya sendiri sedemikian rupa sehingga berdampak positif pada pelaksanaan tugas, memiliki kepekaan pada kata hati, sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran dan mampu pulih kembali dari tekanan emosional.

c. Motivasi (*motivation*)

Motivasi yaitu kecenderungan emosi yang mengantar atau memudahkan peralihan sasaran seperti dorongan prestasi, komitmen, inisiatif dan optimisme. Dalam mengerjakan sesuatu, memotivasi diri sendiri adalah salah satu kunci keberhasilan. Mampu menata emosi guna mencapai tujuan yang diinginkan. Kendali diri secara emosi, menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati adalah landasan keberhasilan di segala bidang.

d. Empati (*Empathy*)

Empati merupakan kesadaran terhadap perasaan, kebutuhan dan kepentingan orang lain seperti memahami orang lain, orientasi pelayanan, mengembangkan orang lain, mengatasi keragaman dan kesadaran politis. Menurut Goleman (2018:152) kemampuan seseorang untuk mengenali orang lain atau peduli, menunjukkan empati seseorang. Individu yang memiliki kemampuan empati lebih mampu

menangkap sinyal-sinyal sosial yang tersembunyi dan mengisyaratkan apa-apa yang dibutuhkan oleh orang lain sehingga ia lebih mampu menerima sudut pandang orang lain, peka terhadap perasaan orang lain dan lebih mampu untuk mendengarkan orang lain.

e. Keterampilan sosial (*Relationship Management*)

Keterampilan sosial yaitu kepintaran dalam menggugah tanggapan yang dikehendaki pada orang lain seperti pengaruh komitmen organisasi, kepemimpinan, katalisator perubahan, manajemen konflik, pengikat jaringan, kolaborasi dan kooperasi serta kemampuan bekerja dalam tim.

Menurut penelitian yang dilakukan Lusiana (2022) ada 4 indikator Kecerdasan Emosional sebagai berikut:

- a. *Self Awareness* (kesadaran diri), yaitu kemampuan membaca perasaan diri sendiri dan mengetahui dampak dari penggunaan perasaan emosi ketika mengambil keputusan.
- b. *Self Management* (Manajemen Diri), kemampuan mengatur perasaan dan hasrat diri dan dapat beradaptasi terhadap perubahan lingkungan.
- c. *Social Awareness* (kesadaran sosial) Kemampuan untuk merasakan, mengerti, dan bereaksi terhadap perasaan orang lain sewaktu memahami jaringan sosial disekitar kita.
- d. *Relationship Management* (manajemen hubungan), yaitu kemampuan untuk menginspirasi, memengaruhi, dan memajukan orang lain pada saat menangani konflik.

2.1.3 Keadilan Organisasional

1. Pengertian Keadilan Organisasional

Vardhani (2018) menyatakan bahwa keadilan organisasi adalah persepsi individu atas rasa adil ditempat kerja dapat dianggap sebagai faktor yang dapat memicu peningkatan loyalitas karyawan terhadap perusahaan atau organisasi. Menurut Moorhead (2018) menyatakan bahwa keadilan organisasi adalah sebuah ukuran dari tingkat kewajaran yang diterima oleh karyawan sehubungan dengan pengambilan keputusan. Keadilan organisasi yang baik dapat menjadikan karyawan lebih profesional dalam bekerja sehingga akan timbul sikap positif terhadap pekerjaan sehingga akan memicu tumbuhnya perilaku kerja yang inovatif pada karyawan (Taime dan Zona, 2020). Aspek keadilan organisasioanl menjadi sangat penting dalam kehidupan organisai karena apabila keadilan tersebut tidak ada, maka dapat menyebabkan turunnya komitmen, terjadinya kejahatan di lingkungan kerja, dan adanya keinginan untuk melakukan protes. Organisasi dapat dikatakan adil oleh karyawan, jika memberikan gaji yang diterima dengan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan. Apabila perbandingan antara gaji yang diterima tidak seimbang ,maka karyawan akan merasa bahwa tidak terjadi keadilan.

Dapat disimpulkan bahwa keadilan organisasi yaitu sebagai suatu konsep yang menunjukkan persepsi karyawan tentang sejauh mana mereka diperlakukan secara adil dalam organisasi

2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Keadilan Organisasional

Menurut Rejeki (2015), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keadilan organisasi, yaitu sebagai berikut :

a. Karakteristik tugas

Sifat dari pelaksanaan tugas karyawan beserta segala konsekuensinya yang harus diterima. Kejelasan dari karakteristik tugas dan proses evaluasi yang akan meningkatkan persepsi karyawan terhadap keadilan di perusahaan.

b. Tingkat kepercayaan bawahan

Sejauh mana kepercayaan karyawan terhadap atasan di dalam perusahaan. Semakin tinggi kepercayaan pada atasannya maka akan meningkatkan persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi di perusahaan.

c. Frekuensi feedback. Semakin sering feedback yang dilakukan maka akan semakin meningkatkan persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi di perusahaan.

d. Kinerja manajerial

Sejauh mana peraturan yang terdapat di tempat kerja dapat diterapkan dengan secara fair dan konsisten serta menghargai karyawan tanpa ada bias personal, maka akan semakin meningkatkan persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi di perusahaan.

e. Budaya organisasi

Persepsi mengenai sistem dan nilai yang dianut dalam suatu organisasi juga dapat berpengaruh pada meningkatnya persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi pada perusahaan.

3. Indikator Keadilan Organisasional

Menurut Carlis (2011), terdapat tiga aspek yang dapat digunakan dalam menentukan atau mengukur keadilan organisasi, yaitu sebagai berikut:

- a. Keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya.

Organisasi dapat dikatakan adil oleh karyawan, jika memberikan gaji sesuai dengan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan. Apabila perbandingan antara gaji yang diterima dengan hasil kerja yang dilakukan karyawan dirasa tidak sebanding, maka karyawan akan merasa bahwa tidak terjadi keadilan.

- b. Keadilan dalam proses pengambilan keputusan.

Organisasi dapat dikatakan adil oleh karyawan apabila dalam pengambilan keputusan, karyawan diberikan kesempatan untuk menyuarakan pendapat dan pandangannya. Selain itu, setelah pengambilan keputusan dilakukan, apabila pelaksanaan keputusan tersebut dinilai sama pada tiap karyawan, maka karyawan akan merasa bahwa terjadi keadilan.

- c. Keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi.

Organisasi dapat dikatakan adil oleh karyawan apabila hubungan antar atasan dengan bawahan baik, seperti mendapatkan perlakuan yang baik dan sewajarnya. Selain itu, kejujuran dan kebenaran informasi yang didapatkan dari atasan juga mempengaruhi persepsi keadilan organisasional dari karyawan.

Colquitt, Lepine dan Wesson (2015) membagi keadilan organisasi ke dalam empat dimensi, yaitu sebagai berikut:

- a. Keadilan distributif, dalam hal ini menggambarkan keadilan yang dirasakan dalam pengambilan keputusan sehubungan dengan hasil yang diterima pekerja.
- b. Keadilan prosedur, merupakan gambaran kewajaran proses pengambilan keputusan yang dirasakan oleh bawahan.
- c. Keadilan interpersonal, ini cerminan atas kewajaran perlakuan yang dirasakan oleh karyawan dari pihak yang berwenang.
- d. Keadilan informasi, yaitu menggambarkan kewajaran yang dirasakan dalam komunikasi yang diberikan kepada karyawan dari pihak berwenang

2.1.4 Komitmen Organisasional

1. Pengertian Komitmen Organisasional

Wibowo (2019) mengatakan komitmen organisasi sebagai suatu tingkatan dimana individu mengidentivikasi dan terlibat dengan organisasinya dan atau tidak ingin meninggalkannya. Menurut Luthas (2019) komitmen organisasional sering didefinisikan sebagai sebuah keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut, keinginan untuk mendesak usaha pada tingkat tinggi atas nama, organisasi, keyakinan yang pasti dalam dan penerimaan atas nilai – nilai dan tujuan organisasi.

Kuntjoro (2020) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi. Hal ini dapat ditandai dengan tiga hal, yaitu; penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi

dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi (menjadi bagian dari organisasi).

Komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut (Robbins, 2019).

Berdasarkan definisi komitmen organisasional dari para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu sikap yang mencerminkan loyalitas pekerja pada organisasi dan merupakan suatu proses yang sedang berjalan melalui mana peserta organisasi menyatakan perhatian mereka terhadap organisasi dan kelanjutan keberhasilan dan kesejahteraan.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasional

Menurut Sopiah (2019) menyatakan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional seorang karyawan antara lain :

- a. Ciri pribadi pekerja termasuk masa jabatannya dalam organisasi dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.
- b. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja.
- c. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi.

3. Indikator Komitmen Organisasional

Menurut Allen dan Meyer (2018) komitmen organisasional sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikkan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak, yang teridentifikasi dalam tiga:

- a. Komitmen Afektif (*Affective commitment*), yaitu terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional
- b. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance commitment*), yaitu muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain
- c. Komitmen Normatif (*Normative commitment*), yaitu timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan .

Menurut Sopiah (2018) komitmen organisasi memiliki tiga indikator yaitu sebagai berikut:

- a. Kemauan karyawan, dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.
- b. Kesetiaan karyawan, yang mana karyawan berkeinginan untuk memper-tahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi.

- c. Kebanggaan karyawan, ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

2.1.5 Organization Citizenship Behavior (OCB)

1. Pengertian Organization Citizenship Behavior (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan bagian dari ilmu perilaku organisasi, OCB merupakan bentuk perilaku kerja yang biasanya tidak terlihat atau diperhitungkan. Terdapat dua pendekatan terhadap konsep OCB yaitu OCB merupakan kinerja *extra role* yang terpisah dari kinerja *in-role* atau kinerja yang sesuai deskripsi kerja. Pendekatan kedua adalah memandang OCB dari prinsip atau filosofi politik. Pendekatan ini mengidentifikasi perilaku anggota organisasi dengan perilaku kewarganegaraan. Keberadaan OCB merupakan dampak dari keyakinan dan persepsi individu dalam organisasi terhadap pemenuhan hubungan perjanjian dan kontrak psikologis. Perilaku ini muncul karena perasaan individu sebagai anggota organisasi yang memiliki rasa puas apabila dapat melakukan sesuatu yang lebih dari organisasi (Saleem dan Amin, 2019).

Sejalan dengan di atas, OCB merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasikan perilaku pegawai. OCB ini mengacu pada konstruk dari “*extra-role behavior*”, di definisikan sebagai perilaku yang menguntungkan organisasi atau berniat untuk menguntungkan organisasi, yang langsung dan mengarah pada peran pengharapan. Dengan demikian

OCB merupakan perilaku yang fungsional, *extra-role*, prososial yang mengarahkan individu, kelompok atau organisasi (Singh dan Singh, 2020).

OCB adalah perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat pengharapan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. Bersifat bebas dan sukarela, karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi; melainkan sebagai pilihan personal (Waspodo dan Minadianiati, 2019).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku positif pegawai yang bersedia melakukan kegiatan/pekerjaan di luar pekerjaannya yang telah ditentukan oleh perusahaan, ditujukan untuk meningkatkan efektifitas kinerja perusahaan.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Organization Citizenship Behavior* (OCB)

Zurasaka dalam Paramita (2019) telah mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi OCB sebagai berikut :

- a. Budaya dan iklim organisasi
- b. Kepribadian dan suasana hati
- c. Persepsi terhadap dukungan organisasional
- d. Persepsi terhadap kualitas hubungan/interaksi atasan bawahan
- e. Masa kerja
- f. Jenis Kelamin

3. Indikator *Organization Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut penelitian yang dilakukan Piyandini, dkk (2019) terdapat 5 indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai berikut:

a. Membantu rekan kerja (*Altruism*)

Perilaku pegawai dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain.

b. Ketelitian dan kehati-hatian atau kedisiplinan (*Conscientiousness*)

Sifat kehati-hatian seperti efisiensi menggunakan waktu, dan tingkat kehadiran tinggi. Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas pegawai. Dimensi ini menjangkau jauh di atas dan jauh ke depan dari panggilan tugas.

c. Perilaku yang sportif (*Sportmanship*)

Sikap sportif dan positif, seperti menghindari komplain dan keluhan. Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan.

d. Menjaga hubungan baik (*Courtesy*)

Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal.

e. Kebijakan warga (*Civic virtue*)

Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi seperti mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-

prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi.

Menurut penelitian yang dilakukan Purwanto (2019) terdapat 7 indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai berikut:

a. Perilaku membantu

Yaitu perilaku membantu teman kerja secara sukarela dan mencegah terjadinya masalah yang berhubungan dengan pekerjaan. Dimensi ini merupakan komponen utama dari OCB

b. Kepatuhan terhadap organisasi

Yaitu perilaku yang melakukan prosedur dan kebijakan perusahaan melebihi harapan minimum perusahaan. Pegawai yang menginternalisasikan peraturan perusahaan secara sadar akan mengikutinya meskipun pada saat sedang diawasi. Dimensi ini serupa dengan konsep kepatuhan umum dan menaati peraturan perusahaan.

c. *Sportsmanship*

Yaitu tidak melakukan keluhan mengenai ketidaknyamanan bekerja, mempertahankan sikap positif ketika tidak dapat memenuhi keinginan pribadi, mengizinkan seseorang untuk mengambil tindakan demi kebaikan kelompok. Dimensi ini serupa dengan konsep menghargai perusahaan dan tidak mengeluh.

d. Loyalitas terhadap organisasi

Didefinisikan sebagai loyalitas terhadap organisasi, meletakkan perusahaan di atas diri sendiri, mencegah dan menjaga perusahaan dari ancaman eksternal, serta mempromosikan reputasi organisasi.

e. Inisiatif individual

Sama dengan apa yang disebut Organ sebagai kesadaran (conscientiousness), merupakan derajat antusiasme dan komitmen ekstra pada kinerja melebihi kinerja maksimal dan yang diharapkan. Dimensi ini serupa dengan konsep kerja pribadi dan sukarela mengerjakan tugas.

f. Kualitas sosial

Dijelaskan sebagai tindakan keterlibatan yang bertanggung jawab dan konstruktif dalam proses politik organisasi, bukan hanya mengekspresikan pendapat mengenai suatu pemberian, tetapi mengikuti rapat, dan tetap mengetahui isu yang melibatkan organisasi.

g. Perkembangan diri

Meliputi keterlibatan dalam aktivitas untuk meningkatkan kemampuan dan pengalaman seseorang sebagai keuntungan bagi organisasi.

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian Terdahulu yang dianggap relevan sebagai bahan acuan dalam penelitian ini adalah :

2.2.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap *Organization Citizenship Behavior*

1. Fiftyana dan Sawitri (2020) berjudul Hubungan antara kecerdasan emosional dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada guru Sekolah Dasar (SD) Negeri Di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang. Hasil penelitian menyebutkan ada hubungan yang sangat kuat antara kecerdasan emosional dengan OCB. Perbedaan dengan penelitian ini

terletak pada metodologi penelitian yaitu menggunakan regresi linear sederhana. Persamaan dengan penelitian ini yaitu terletak pada penggunaan variabel bebas kecerdasan emosional.

2. Malahayati, dkk (2020) berjudul Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Emosional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Aparatur Sipil Negara. Hasil penelitian menunjukkan kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap OCB. Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada penggunaan variabel bebas kecerdasan spiritual. Persamaan dengan penelitian ini yaitu terletak pada penggunaan variabel bebas kecerdasan emosional dan variabel terikat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
3. Fitriani, (2018) berjudul Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap OCB. Perbedaan terletak pada metodologi penelitian yaitu regresi linear sederhana. Persamaan dengan penelitian ini yaitu terletak pada penggunaan variabel bebas kecerdasan emosional dan variabel terikat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
4. Barza dan Arianti (2019) berjudul Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja Dan Keselamatan Serta Kesehatan Kerja (K3) Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Pramudi Bus Transmetro Pekanbaru. Hasil penelitian menunjukkan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Perbedaan

terletak pada variabel bebas disiplin kerja dan keselamatan serta kesehatan kerja. Persamaan dengan penelitian ini yaitu terletak pada penggunaan variabel bebas kecerdasan emosional dan variabel terikat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

5. Fatmawati dan Azizah (2022), berjudul Pengaruh Kecerdasan Emosional dan *Perceived Organizational Support* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PNS di Badan Pusat Statistik Kabupaten Kebumen). Hasil penelitian menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan variabel kecerdasan emosional terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Perbedaan terletak pada variabel bebas *Perceived Organizational Support*. Persamaan dengan penelitian ini yaitu terletak pada penggunaan variabel bebas kecerdasan emosional dan variabel terikat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

2.2.2 Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap *Organization Citizenship Behavior*

1. Sanyoto (2021), yang berjudul pengaruh dari persepsi dukungan organisasi, kecerdasan emosional, dan keadilan organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada perangkat desa di Kecamatan Pejagoan Kabupaten Kebume. Hasil penelitian menunjukkan keadilan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Perbedaan terletak pada variabel bebas persepsi dukungan organisasi. Persamaan dengan penelitian ini yaitu terletak pada penggunaan variabel bebas keadilan organisasional dan variabel terikat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

2. Wahyuni dan Supartha (2019), yang berjudul Pengaruh Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Dash Hotel Seminyak. Hasil yang diperoleh pada penelitian ini adalah keadilan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Perbedaan terletak pada penggunaan variabel bebas kepuasan kerja. Persamaan dengan penelitian ini yaitu terletak pada penggunaan variabel bebas keadilan organisasional dan variabel terikat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
3. Dwika dan Adnyani (2020), yang berjudul keadilan organisasional, *trust*, dan komitmen organisasional terhadap OCB pada karyawan Impiana *Private Villas* Seminyak. Hasil penelitian menunjukkan keadilan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Perbedaan terletak pada variabel bebas *trust*. Persamaan dengan penelitian ini yaitu terletak pada penggunaan variabel bebas keadilan organisasional dan variabel terikat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
4. Harumi dan Riana (2019), yang berjudul Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, keadilan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Perbedaan terletak pada penggunaan variabel bebas kepuasan kerja. Persamaan dengan penelitian ini yaitu terletak pada penggunaan variabel bebas keadilan

organisasional dan variabel terikat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

5. Stefani (2018), yang berjudul Pengaruh budaya organisasional dan keadilan organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* PT Jatim Indo Lestari. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan organisasional secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Perbedaan terletak pada penggunaan variabel bebas budaya organisasi. Persamaan dengan penelitian ini yaitu terletak pada penggunaan variabel bebas keadilan organisasional dan variabel terikat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

2.2.3 Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Organization Citizenship Behavior*

1. Jaya (2018) berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organisazional Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Pada BPTPM Kota Pekanbaru. Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Perbedaan pada penelitian ini terletak pada metodologi yaitu menggunakan regresi linear sederhana. disamping itu perbedan juga terlihat pada indikator penyusun variabel. Persamaan dengan penelitian ini yaitu terletak pada penggunaan variabel bebas komitmen organisasional dan variabel terikat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
2. Sudarmo (2018) berjudul Pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Hasil penelitian ini menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Perbedaan dengan penelitian ini yaitu lokasi penelitian, waktu penelitian, dan penggunaan variabel bebas kepuasan kerja. Persamaan dengan penelitian ini yaitu terletak pada penggunaan variabel bebas komitmen organisasional dan variabel terikat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

3. Piyandini, dkk (2021) berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan PT Sport Glove Indonesia Cabang Wonosari Cakrawangsa Bisnis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada penggunaan variabel bebas lingkungan kerja dan motivasi. Persamaan dengan penelitian ini yaitu terletak pada penggunaan variabel bebas komitmen organisasional dan variabel terikat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
4. Takdir dan Ali (2020) berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behaviors* (OCB) (Studi Kasus Yapis Di Tanah Papua Cabang Kabupaten Jayawijaya). Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Perbedaan terletak pada penggunaan variabel bebas kepuasan kerja. Persamaan dengan penelitian ini yaitu terletak pada penggunaan variabel bebas komitmen organisasional dan variabel terikat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

5. Winda, dkk (2019) meneliti Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi Kasus pada Karyawan Koperasi Serambi Dana Lumajang). Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Perbedaan terletak pada penggunaan variabel bebas kepuasan kerja. Persamaan dengan penelitian ini yaitu terletak pada penggunaan variabel bebas komitmen organisasional dan variabel terikat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

