

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting bagi perusahaan agar tercapainya tujuan dari perusahaan. Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja dari karyawan yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Ketika perusahaan memiliki karyawan yang berkinerja baik maka perusahaan tersebut dapat mencapai tujuannya dan sebaliknya ketika perusahaan memiliki karyawan yang kinerjanya kurang baik. Oleh karena itu, karyawan menjadi salah satu aset terpenting bagi perusahaan (Husnaniah, 2019).

Seiring berkembangnya waktu, perusahaan-perusahaan mulai membutuhkan karyawan yang dapat bekerja secara fleksibel. Selain itu, karyawan juga dituntut agar dapat bekerja secara tim atau *teamwork* dengan tujuan untuk meningkatkan hasil kerja dibandingkan bekerja secara personal. Semua kemampuan harus dimiliki individu ketika bekerja didalam tim termasuk *extra role*. *Extra role* merupakan kegiatan yang diluar dari pekerjaan formal akan tetapi tetap dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Seseorang akan cenderung membantu karyawan yang lain agar tujuan organisasi dapat tercapai (Husnaniah, 2019).

Extra role ini juga sering disebut dengan *organizational citizenship behaviour* (OCB). Menurut Organ dalam Husnaniah (2019), *organizational citizenship behaviour* merupakan perilaku individu yang ekstra, yang tidak

secara langsung atau eksplisit dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal, dan yang agregat mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi. Karyawan yang memiliki OCB dapat membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuannya, organisasi membutuhkan kinerja yang baik, dengan adanya karyawan yang memiliki OCB dapat mempengaruhi kinerja tim atau kelompok dan kemudian dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan sehingga tujuan tersebut dapat tercapai dengan baik.

Perilaku OCB yang dimiliki oleh seorang karyawan merupakan suatu hal yang penting bagi perusahaan, karena karyawan dapat bekerja melebihi *job description* menandakan bahwa karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik. Perilaku OCB juga dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lain sehingga dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Untuk dapat meningkatkan kinerja perusahaan ini, perusahaan membutuhkan kinerja individu yang baik yang kemudian dapat mempengaruhi kinerja tim. Menurut Titisari (2016:6) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku karyawan yang tidak nampak baik terhadap rekan kerja maupun terhadap perusahaan, dimana perilaku tersebut melebihi dari perilaku standar yang ditetapkan perusahaan dan memberikan manfaat bagi perusahaan. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem *reward* dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi.

Adapun permasalahan yang timbul berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara awal terhadap bagian personalia pada BPR Pedungan Denpasar

nampak pada indikator *Conscientiousness* yakni rendahnya perilaku karyawan untuk berusaha bekerja melebihi dari yang diharapkan perusahaan dengan sukarela. BPR Pedungan Denpasar menyatakan bahwa sangat memerlukan pegawai yang memiliki peran ekstra di luar pekerjaannya agar dapat bekerja lebih efektif dalam mencapai tujuan organisasi namun hal itu masih belum dapat direalisasikan. Oleh karena itu, untuk dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan maka sangat penting bagi perusahaan untuk mengetahui apa yang menyebabkan timbulnya atau meningkatnya *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Titisari (2016:15) mengatakan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya komitmen organisasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah komitmen organisasi. Menurut Darmawan (2016) komitmen organisasi adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu. Luthans (2016) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses yang berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Komitmen organisasi merupakan pemotivasi untuk semua anggota organisasi untuk perbaikan yang kontinyu atas produk dan jasa sehingga nantinya komitmen organisasi ini dapat memberikan nilai tambah bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya (Anatan & Ellitan 2017). Komitmen organisasi adalah keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Djouhara, (2016) menyatakan komitmen organisasi dapat diartikan sebagai dedikasi dan dalam arti yang luas diartikan sebagai suatu kepercayaan yang kuat dari anggota untuk menerima tujuan dan nilai-nilai organisasi, keinginan untuk memajukan organisasi, dan mempunyai suatu keinginan yang kuat untuk tinggal di dalam organisasi). Kumara (2016) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang berkaitan dengan hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan 10 orang karyawan pada BPR Pedungan Denpasar, fenomena menyangkut masalah komitmen dapat dilihat dengan adanya karyawan yang keluar dan masuk dari perusahaan keluar selama 3 tahun terakhir, hal tersebut dapat dilihat dari Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Data Karyawan Keluar dan Masuk
Pada BPR Pedungan Denpasar Tahun 2017-2020

Tahun	Jumlah	Karyawan Keluar	Persentase Karyawan Keluar	Karyawan Masuk	Persentase Karyawan Masuk
2017	93	2	5,71%	3	8,57%
2018	94	3	8,33%	3	8,33%
2019	94	4	11,11%	7	19,44%
2020	97	5	12,82%	3	7,69%

Sumber: BPR Pedungan

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa presentase karyawan keluar pada BPR Pedungan Denpasar pada tahun 2017-2020 berfluktuasi disetiap tahunnya. Fenomena komitmen karyawan terlihat pada indikator komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), di mana karyawan tetap bertahan

pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain. Komitmen organisasi menjadi faktor yang cukup penting bagi perusahaan karena dengan komitmen karyawan yang tinggi terhadap perusahaan sangat memungkinkan perusahaan tersebut akan dapat berkembang dengan cepat.

Beberapa penelitian mengenai komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* juga pernah dilakukan oleh beberapa peneliti dan menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Bodroastuti dan Tirtono (2019), Saraswati (2019), Winda, dkk (2019) dan Takdir dan Ali (2020) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sengkey (2018) menemukan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Faktor lain yang juga mampu mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah budaya organisasi. Menurut Siagian (2016:201) budaya organisasi adalah suatu filsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi kemudian dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau berkerja. Budaya organisasi adalah kebersamaan pengetahuan sosial pada organisasi berkenan dengan aturan, norma dan nilai yang membentuk sikap dan perilaku karyawan (Talizidulu, 2016).

Menurut Schein (2016:17) budaya organisasi adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang terjadi dalam perusahaan dan oleh karena itu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut. Menurut Kotter dan Heskett (2016:54) budaya organisasi adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh karyawan dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari perilaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara awal yang peneliti lakukan terhadap 5 orang karyawan pada BPR Pedungan Denpasar, fenomena menyangkut masalah budaya organisasi dilihat dari indikator hubungan antar sesama yang masih sangat rendah tampak pada perilaku yang menunjukkan sikap sesama rekan kerja yang tidak saling mendukung, kurang terpeliharanya kepedulian, sikap terbuka, dan kedekatan antar rekan kerja menyebabkan pegawai merasa tertekan dan ketakutan jika terlihat ada yang berdiskusi. Keadaan ini menjadikan keadaan menjadi serba kaku, sehingga masing-masing orang sibuk dengan pekerjaannya. Di samping itu, perselisihan atau konflik antar karyawan masih sering terjadi sehingga hubungan yang terjalin tidak berlangsung baik, baik di dalam maupun di luar kantor. Gambaran fenomena di atas dapat saja hanya merupakan sifat individu

akan tetapi jika kondisi ini tidak segera diperbaiki, walaupun pegawai bekerja dengan maksimal, kedepannya dikhawatirkan akan terus terdapat masalah terhadap kinerja pegawai karena hubungan yang terjalin di antara mereka bermasalah.

Adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh Husodo (2018), Charli (2019), Mangindaan (2020) dan Hayati (2020) menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Dengan terciptanya budaya organisasi yang kondusif maka mampu meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan tersebut. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Herdiany (2018) menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Faktor ketiga yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah lingkungan kerja. Berbagai upaya telah dilakukan dalam rangka meningkatkan keunggulan dan potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia (SDM) suatu perusahaan. Salah satu konsep yang diyakini oleh banyak ahli sebagai komponen penting yang menentukan keunggulan manajemen adalah lingkungan kerja dalam perusahaan. Lingkungan kerja merupakan acuan sebagian perusahaan untuk dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sehingga dapat menciptakan karyawan yang profesional (Saputra, 2016). Faktor lingkungan kerja perlu diperhatikan oleh organisasi karena ada kemungkinan memengaruhi karyawan baik tingkat bawah maupun tingkat menengah dan tingkat atas dalam keputusannya untuk berhenti atau terus bekerja pada

organisasi tersebut. Organisasi perlu memperhatikan hal-hal seperti penataan faktor-faktor lingkungan kerja yang membuat karyawan merasa nyaman dan aman di tempat kerjanya (Mardiana, 2016:55).

Menurut Nitisemito (2016) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja. Lingkungan kerja di perusahaan seringkali tercermin dalam perilaku kerja karyawan, sehingga perusahaan yang memiliki lingkungan yang baik dan kuat akan berdampak terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan yang tinggi terhadap organisasinya.

Berdasarkan data wawancara dengan 5 orang karyawan pada BPR Pedungan Denpasar berkaitan dengan permasalahan lingkungan kerja yaitu fasilitas kerja perusahaan yang belum tertata rapih serta ruang kerja yang masih belum kondusif dinilai sebagai faktor penghambat dalam meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan. Karyawan sering kali terganggu dengan suasana yang kurang nyaman karena fasilitas kerja yang kurang begitu baik dan ukuran ruangan yang kurang luas mengakibatkan tumpukan berkas-berkas nasabah yang tercecer di mana-mana. Penelitian yang dilakukan oleh Syahriani (2017), Suhardi (2019),

Saleh (2019) dan Waspodo (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Sedangkan Kartika (2019) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Berdasarkan uraian permasalahan dan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di BPR Pedungan Denpasar”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan di BPR Pedungan Denpasar?
- 2) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan di BPR Pedungan Denpasar?
- 3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan di BPR Pedungan Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan di BPR Pedungan Denpasar.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan di BPR Pedungan Denpasar.

- 3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan di BPR Pedungan Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang bagaimana pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) di BPR Pedungan Denpasar. Selain itu untuk memberikan kontribusi sebagai bahan referensi untuk penelitian sejenis.

1.4.2 Manfaat Praktis

- 1) Bagi Instansi

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan dan pertimbangan bagi instansi, selain itu juga dapat memberikan gambaran bagi perusahaan dalam membuat strategi yang baik dan terarah untuk mengelola perusahaan di masa yang akan datang secara efektif dan efisien.

- 2) Bagi Universitas Mahasaraswati Denpasar

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi bacaan perpustakaan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis khususnya bagi peneliti selanjutnya yang akan mengadakan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia.

- 3) Bagi peneliti

Merupakan tambahan pengetahuan dari dunia praktis yang sangat berharga untuk dihubungkan dengan pengetahuan teoritis selama kuliah.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Planned Behavior Theory*

Teori Perilaku Terencana atau TPB (*Planned Behavior Theory*) merupakan pengembangan lebih lanjut dari Teori Perilaku Beralasan. TPB merupakan bentuk kerangka berpikir konseptual yang bertujuan untuk menjelaskan determinan perilaku tertentu. Menurut Ajzen dalam Nuary (2015), faktor sentral dari perilaku individu adalah bahwa perilaku itu dipengaruhi oleh niat individu (*behavior intention*) terhadap perilaku tertentu tersebut. Niat untuk berperilaku dipengaruhi oleh tiga komponen yaitu (1) sikap (*attitude*), (2) norma subjektif (*subjective norm*) dan (3) persepsi kontrol berperilaku (*perceived behaviorcontrol*).

Seseorang dapat saja memiliki berbagai macam keyakinan terhadap suatu perilaku, namun ketika dihadapkan pada suatu kejadian tertentu, hanya sedikit dari keyakinan tersebut yang timbul untuk mempengaruhi perilaku. Sedikit keyakinan inilah yang menonjol dalam mempengaruhi perilaku individu (Ajzen dalam Nuary, 2016). Keyakinan yang menonjol ini dapat dibedakan menjadi pertama, *behavior belief* yaitu keyakinan individu akan hasil suatu perilaku dan evaluasi atas hasil tersebut. *Behavior belief* akan mempengaruhi sikap terhadap perilaku (*attitude toward behavior*). Kedua adalah *normative belief* yaitu keyakinan individu terhadap harapan normatif orang lain yang menjadi rujukannya seperti keluarga, teman dan konsultan

pajak, serta motivasi untuk mencapai harapan tersebut. Harapan normatif ini membentuk variabel norma subjektif (*subjective norm*) atas suatu perilaku. Ketiga adalah *control belief* yaitu keyakinan individu tentang keberadaan hal-hal yang mendukung atau menghambat perilakunya dan persepsinya tentang seberapa kuat hal-hal tersebut mempengaruhi perilakunya. *Control belief* membentuk variabel persepsi kontrol berperilaku (*perceived behavior control*). Dalam TPB, sikap dan persepsi kontrol berperilaku ditentukan melalui keyakinan-keyakinan utama. Determinan suatu perilaku merupakan hasil dari penilaian keyakinan-keyakinan dari individu, baik sebagai secara positif maupun negatif. Teori Perilaku Terencana atau TPB (*Theory of Planned Behavior*) didasarkan pada asumsi bahwa manusia adalah makhluk yang rasional dan menggunakan informasi-informasi yang mungkin baginya secara sistematis (Ahmad, 2015). Orang memikirkan implikasi dari tindakan mereka sebelum mereka memutuskan untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku-perilaku tertentu.

2.1.2 Komitmen Organisasi

1) Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen berasal dari bahasa latin "*commiter*" yang berarti menggabungkan, menyatukan, memercayai dan mengerjakannya. Menurut Greenberg & Baron (2016:160) komitmen organisasi ialah tingkat dimana karyawan terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya, dimana didalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat karyawan tersebut bekerja. Menurut Purwaningsih (2018:25) komitmen organisasi

merupakan unsur orientasi hubungan (aktif) antara individu dan organisasinya, orientasi hubungan tersebut mengakibatkan individu (pekerja) atas kehendak sendiri bersedia memberikan sesuatu, dan sesuatu yang diberikan itu demi merefleksikan dukungannya bagi tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2016:100) komitmen organisasi adalah tingkat saat seorang karyawan memihak organisasinya serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Sopiah (2018:155) memberikan definisi komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Komitmen organisasi ini menggambarkan hubungan diantara individu dengan organisasi, jika individu yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi, maka ia akan mempunyai kesetiaan, kepercayaan dan loyalitas pada organisasi dimana ia bekerja. Luthans (2016) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses yang berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Komitmen organisasi merupakan pemotivasi untuk semua anggota organisasi untuk perbaikan yang kontinyu atas produk dan jasa sehingga nantinya komitmen organisasi ini dapat memberikan nilai tambah bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya (Anatan & Ellitan, 2017).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak

suka terhadap organisasi dan keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan organisasi dimana individu mengidentifikasi dirinya terhadap tujuan-tujuan dan harapan-harapan tempat ia bekerja serta menjaga keanggotaan dalam organisasi.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Supriyanto (2016:124) mengemukakan ada sejumlah faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi, yaitu:

- a) Faktor personal yang meliputi *job expectation, psychological contract, job choice factors*, karakteristik personal. Keluhan faktor ini akan membentuk komitmen awal.
- b) Faktor organisasi, meliputi *initial works experience, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor itu akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab.
- c) Faktor Nor Organisasi, yang meliputi *availability of alternative jobs*. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada dan lebih baik, tentu karyawan akan meninggalkannya.

Menurut Sopiah (2018:164) 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.

3) Dimensi Komitmen Organisasi

Menurut Ik-Whan dan Banks (2016), menyatakan bahwa telah dikembangkan tiga bagian dari dimensi komitmen organisasional yaitu:

- a) Keyakinan dan penerimaan yang kuat dari tujuan dan nilai organisasi;
- b) Kesiediaan untuk bekerja keras sebagai bagian dari organisasi, dan
- c) Keinginan yang kuat untuk mengingat organisasi

4) Indikator Komitmen Organisasional

Menurut Allen and Meyer dalam Sopiah (2018:164) komitmen organisasi sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak, yang teridentifikasi dalam tiga komponen yaitu:

- 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 Ik-Whan dan Banks (2016), menyatakan bahwa telah dikembangkan tiga bagian dari dimensi komitmen organisasional yaitu keyakinan dan penerimaan yang kuat dari tujuan dan nilai organisasi; kesiediaan untuk bekerja keras sebagai bagian dari organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mengingat organisasi.

2.1.3 Budaya Organisasi

1) Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Luthans (2016), budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka menyesuaikan diri dengan masalah-masalah eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja cukup baik serta dianggap berharga, dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyadari, berpikir, dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut. Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu apabila budaya organisasi mendukung strategi organisasi, dan apabila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat (Soedjono, 2016). Herlina (2016) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para karyawan berperilaku.

Menurut Riani (2016:6) budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalahnya yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut. Budaya organisasi dibentuk sendiri oleh suatu kelompok organisasi untuk bergerak dalam mengatasi tantangan-tantangan dimasa depan.

Menurut Munandar (2016) budaya organisasi adalah cara-cara berpikir, berperasaan dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi. Budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu (Robbins, 2016). Budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi (Schein, 2016).

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan budaya organisasi dalam penelitian ini adalah sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi.

2) Faktor-Faktor Budaya Organisasi

Menurut Munandar (2016) budaya organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu:

- a) Pengaruh umum dari luar yang luas, mencakup faktor-faktor yang tidak dapat dikendalikan atau hanya sedikit dapat dikendalikan oleh organisasi.
- b) Pengaruh dari nilai-nilai yang ada di masyarakat, keyakinan-keyakinan dan nilai-nilai yang dominan dari masyarakat luas misalnya kesopansantunan dan kebersihan.
- c) Faktor-faktor yang spesifik dari organisasi, organisasi selalu berinteraksi dengan lingkungannya. Dalam mengatasi baik masalah eksternal maupun

internal organisasi akan mendapatkan penyelesaian-penyelesaian yang berhasil. Keberhasilan mengatasi berbagai masalah tersebut merupakan dasar bagi tumbuhnya budaya organisasi.

3) Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2016) budaya organisasi memiliki beberapa fungsi antara lain sebagai berikut:

- a) Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
- b) Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- c) Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang.
- d) Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
- e) Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

4) Manfaat Budaya Organisasi

Menurut Wibowo (2016) budaya organisasi memiliki manfaat sebagai berikut:

- a) Membantu mengarahkan sumber daya manusia pada pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi.
- b) Meningkatkan kekompakan tim antar berbagai departemen, divisi atau unit dalam organisasi sehingga mampu menjadi perekat yang mengikat orang dalam organisasi bersama-sama.

- c) Membentuk perilaku yang diinginkan sehingga memungkinkan organisasi bekerja dengan lebih efisien dan efektif, meningkatkan konsistensi, menyelesaikan konflik dan memfasilitasi koordinasi dan kontrol.

5) Indikator Budaya Organisasi

Menurut Liliweri (2016) terdapat 4 indikator budaya organisasi yaitu sebagai berikut:

a) Hormat Menghormati

Sikap inilah yang sebetulnya yang diharapkan dalam suatu organisasi, karena sikap ini akan dapat meningkatkan Budaya Organisasi yang baik.

b) Musyawarah Mufakat

Musyawarah mufakat adalah keputusan yang paling dicari atau dikehendaki oleh suatu organisasi. Karena dengan musyawrah berarti sudah ada persamaan persepsi.

c) Hubungan Antar Sesama

Hubungan ini adalah hubungan harmonis di dalam suatu organisasi, saling menyapa dan lain sebagainya. Hubungan ini akan dapat meningkatkan kinerja dan budaya organisasi.

d) Sikap kebersamaan

Sikap kebersamaan ini adalah tujuan dari suatu organisasi dimana jika sikap kebersamaan ini ada berarti tujuan organisasi dapat tercapai.

2.1.4 Lingkungan Kerja

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen, yang bentuknya dapat berupa lingkungan fisik seperti tempat dan

sarana produksi, serta lingkungan psikologis atau non fisik seperti suasana hubungan sosial antar personal perusahaan. Basuki & Susilowati (2016) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang berada dilingkungan kantor atau instansi yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang maupun sekelompok pegawai didalam melakukan aktivitasnya.

Menurut Nitisemito (2016) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2016:22) merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Mardiana (2016:55) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Moekijat (2016:136) mengemukakan bahwa lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada dalam lingkungannya. Oleh karena itu hendaknya diupayakan agar lingkungan kerja baik dan kondusif maka cenderung akan membuat karyawan merasa betah diruangan kerjanya, merasa senang, bersemangat melaksanakan kegiatan atau tugasnya. Lingkungan kerja adalah tempat, kondisi, dan keadaan di sekeliling di mana karyawan melakukan pekerjaan sehari-hari sehingga lingkungan kerja dapat menimbulkan komitmen karyawan.

Berdasarkan pengertian tersebut, maka lingkungan kerja dapat dinyatakan sebagai kondisi lingkungan kerja tempat karyawan melaksanakan

tugas rutin yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

2) Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Sedarmayanti (2016) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya sebagai berikut:

- a) Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka.
- b) Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.
- c) Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.
- d) Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara.
- e) Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi Gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.

- f) Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan.
- g) Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja. Menurut Robbins (2016) lingkungan dirumuskan menjadi dua, meliputi lingkungan umum dan lingkungan khusus.

3) Indikator Lingkungan Kerja

Adapun beberapa indikator untuk mengukur lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2016:146) yaitu:

- a) Penerangan yaitu cukupnya sinar yang ada di dalam ruangan kerja sesuai dengan kebutuhan agar menunjang karyawan supaya dapat menjalankan pekerjaan dan mendapatkan hasil yang sesuai. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.
- b) Suhu udara, temperatur udara atau suhu udara yang terlalu panas bagi karyawan akan dapat menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan.
- c) Fasilitas kerja, hal ini dimaksudkan kelengkapan peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja.
- d) Keamanan, merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Dengan terjaminnya keamanan di tempat kerja maka karyawan akan merasa tenang dan nyaman dalam bekerja.

Fatmawati (2016) lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana para karyawan melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja menjadi salah satu pertimbangan bagi seseorang dalam memiliki pekerjaan, sekalipun nanti gaji yang akan diberikan terlalu besar, tetapi jika lingkungan kerjanya tidak menyenangkan, maka karyawan akan berfikir dua kali untuk menerima atau menolak pekerjaan tersebut, karena mungkin lingkungan dimana karyawan berada akan menghambat pekerjaan yang dilakukan. Oleh karena itu lingkungan kerja menjadi salah satu pertimbangan bagi seseorang didalam memiliki pekerjaan.

2.1.5 *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

1) Pengertian *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Menurut Budihardjo (2016), OCB memiliki karakteristik perilaku sukarela (*extra-role behaviour*) yang tidak termasuk dalam uraian jabatan, perilaku spontan, tanpa sasaran atau perintah seseorang, perilaku yang bersifat menolong, serta perilaku yang tidak mudah terlihat serta dinilai melalui evaluasi kinerja. Sedangkan, Davis dan Newstrom (2016) OCB didefinisikan sebagai perilaku karyawan dengan menunjukkan tindakan yang bijaksana untuk keberhasilan organisasi, OCB sering ditandai dengan perilaku yang spontanitas, memiliki sifat sukarela, perilaku yang bersifat menolong dengan tak terduga terhadap orang lain.

Nielsen (2016) berpendapat bahwa OCB melibatkan beberapa perilaku suka menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra dan patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku ini menggambarkan nilai tambah karyawan yang merupakan salah satu

bentuk perilaku prososial yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu. Perilaku yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan di dalam perusahaan salah satunya yang disebutkan dalam penelitian Harper (2016) yaitu perilaku *extra-role* atau disebut juga perilaku OCB. Apabila karyawan merasakan kenyamanan dalam bekerja, tentu akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk memberikan performa terbaiknya kepada organisasi tempat bekerja dengan menyelesaikan tugas pekerjaannya sebaik mungkin.

Purba & Seniati (2016) menerangkan bahwa OCB adalah sikap membantu yang ditunjukkan oleh anggota organisasi, yang sifatnya konstruktif, dihargai oleh perusahaan tetapi tidak secara langsung berhubungan dengan produktivitas individu. OCB merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem reward formal organisasi secara keseluruhan meningkatkan efektifitas organisasi. Perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual tersebut tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak ditampilkan pun tidak diberikan hukuman. OCB memberikan kontribusi bagi organisasi berupa peningkatan produktivitas rekan kerja, peningkatan produktivitas manajer, menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan, membantu memelihara fungsi kelompok menjadi sangat efektif untuk mengoordinasikan kegiatan-kegiatan kelompok kerja, meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik, meningkatkan

stabilitas organisasi, meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah sikap membantu dengan tanpa meminta imbalan apapun yang ditunjukkan oleh anggota organisasi, yang sifatnya konstruktif, dihargai oleh suatu instansi tetapi tidak secara langsung berhubungan dengan tugas formal individu. Bentuk perilaku sukarela (sekehendak hati) dan bukanlah suatu kewajiban kerja yang harus dilakukan oleh seseorang karyawan dengan dan tanpa meminta imbalan apapun.

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

Menurut Triyanto & Santoso (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi OCB cukup kompleks dan saling terkait satu sama lain. Diantara faktor-faktor tersebut yang memberikan dampak cukup signifikan sehingga perkembangannya perlu untuk diperhatikan adalah:

- a) Budaya dan Iklim Organisasi
- b) Kepribadian dan Suasana Hati (*Mood*)
- c) Persepsi terhadap *Percieved Organizational Support*
- d) Persepsi terhadap Kualitas Hubungan atau Interaksi Atasan Bawahan
- e) Masa Kerja
- f) Jenis Kelamin (*Gender*)

3) Indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Organ (2016), indikator *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah sebagai berikut:

- a) *Altruism*, merupakan perilaku perhatian tanpa pamrih untuk kesejahteraan orang lain, membantu orang lain pekerjaannya yang sangat banyak.
- b) *Courtesy*, merupakan perilaku dalam menjaga hubungan baik dengan rekan kerja agar terhindar dari masalah-masalah antar karyawan, sehingga orang yang memiliki *courtesy* adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.
- c) *Civic virtue*, merupakan perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi dimana kecenderungan karyawan akan mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana prosedur dalam organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber daya yang dimiliki oleh organisasi.
- d) *Conscientiousness*, merupakan perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi dari yang diharapkan perusahaan, dimana perilaku sukarela ini bukan merupakan kewajiban atau tugas dari karyawan yang bersangkutan.
- e) *Sportsmanship*, merupakan perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Dalam penelitian ini, peneliti juga menggunakan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain sebagai pedoman/acuan yang menyebabkan peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan tentang pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) di BPR Pedungan Denpasar. Adapun penelitian yang dilakukan seperti dibawah ini:

- 1) Syahriani (2017) meneliti Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan *Organizational Citizenship Behavior*. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap OCB pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pegawai. Hasil pemeriksaan dan pengujian dengan menggunakan rumus Sobel diketahui bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediasi sempurna (*complete mediation*) pengaruh antara lingkungan kerja terhadap OCB pegawai. Temuan ini dibuktikan dengan adanya hubungan antara lingkungan kerja secara langsung berpengaruh tidak signifikan terhadap OCB, namun melalui mediasi kepuasan kerja secara signifikan mampu mempengaruhi OCB.
- 2) Herdiany (2018) meneliti Effect of Stress, Organizational Culture, Motivation on Organizational Citizenship Behaviour at Pati Police Resort. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas dan uji analisis regresi linier berganda dengan uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Dari uji hipotesis didapatkan hasil bahwa Stres Kerja dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, untuk Budaya Organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
- 3) Husodo (2018) meneliti Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dengan Kepuasan Kerja

Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT Jatim Indo Lestari. Data dianalisis secara kuantitatif dengan Teknik analisa adalah *Generalized Structured Component Analysis* (GSCA). Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), budaya organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dan budaya organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

- 4) Sengkey (2018) meneliti Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap OCB sedangkan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap OCB. Untuk meningkatkan OCB, pimpinan kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara disarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai terutama dengan cara memberikan promosi kepada karyawan yang telah melakukan pekerjaannya dengan baik. Selain itu, untuk meningkatkan komitmen organisasi dengan cara mendekatkan diri dengan pegawai agar pegawai merasa menjadi keluarga di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara.

- 5) Charli (2019) meneliti Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Rumah Sakit Tentara DR. Reksodiwiryo Kota Padang. Metode analisis yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, analisis korelasi, analisis regresi berganda, untuk uji hipotesis digunakan yaitu uji t dan uji F. Dari hasil analisis regresi didapat uji parsial diperoleh semua variabel independent berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Kemudian berdasarkan uji hipotesis secara bersama-sama dapat diketahui bahwa variabel dependen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Dan berdasarkan uji koefisien determinasi yakni sebesar 75,8% hal ini menunjukkan bahwa besarnya persentase kontribusi variabel budaya organisasi, kemampuan kerja dan komitmen organisasi terhadap variabel *organizational citizenship behavior* selebihnya dipengaruhi variabel lain.
- 6) Bodroastuti dan Tirtono (2019) meneliti Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Komitmen Organisasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 7) Kartika (2019) meneliti Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Motivasi, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pegadaian (Persero) Jawa Timur. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya organisasi, lingkungan kerja, motivasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) di Jawa Timur adalah baik dan kondusif. Budaya organisasi, lingkungan kerja, motivasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) di Jawa Timur. Budaya organisasi, motivasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) di Jawa Timur, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) di Jawa Timur.
- 8) Saleh (2019) meneliti Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Andalan Finance Depok. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan $t_{hitung} = 16,410$ lebih

besar dari padattabel= 1,984 pada derajat kebebasan dengan taraf nyata $\alpha = 0,05$ maupun taraf nyata $\alpha = 0,01$ ($t_{tabel} = 2,626$) hal ini berarti bahwa pengaruh antara lingkungan organisasi(X1) dengan kinerja(Y) adalah sangat signifikan dan t_{hitung} sebesar 8,134 lebih besar daripada t_{tabel} sebesar 1,984 pada derajat kebebasan dengan taraf nyata $\alpha = 0,05$ maupun taraf nyata $\alpha = 0,01$ (t_{tabel} sebesar 2,626) hal ini berarti bahwa pengaruh antara komitmen organisasi (X2) dengan kinerja (Y) adalah sangat signifikan.

- 9) Saraswati (2019) meneliti Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Dinas Pendidikan Kabupaten Malang. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Dalam penelitian ini diperoleh hasil ada pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB sebesar 46%. Tidak ada pengaruh komitmen afektif terhadap *organizational citizenship behavior* pada Dinas Pendidikan Kabupaten Malang; Tidak ada pengaruh komitmen berkelanjutan terhadap *organizational citizenship behavior* pada Dinas Pendidikan Kabupaten Malang; Ada pengaruh komitmen normatif terhadap *organizational citizenship behavior* pada Dinas Pendidikan Kabupaten Malang; Ada pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada Dinas Pendidikan Kabupaten Malang.
- 10) Suhardi (2019) meneliti Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jiwa Di Kota Batam Dengan *Organizational Citizenship*

Behavior Sebagai Variabel Intervening. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala likert dan kemudian dianalisis dengan *Structural Equation Modeling* (SEM) melalui program AMOS versi 21. Hasil analisis membuktikan Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB); Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB); Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB); Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan; Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB); Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan asuransi jiwa di kota Batam. Pengaruh variabel intervening *Organizational Citizenship Behavior* (OCB): Baik variabel Motivasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi apabila melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) justru akan memperlemah kinerja karyawan asuransi jiwa di kota Batam.

- 11) Waspodo (2019) meneliti Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenhip Behavior* Karyawan Perum Damri Kantor Pusat. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Organizational*

Citizenship Behavior karyawan Perum DAMRI Kantor Pusat. Variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan Perum DAMRI Kantor Pusat.

- 12) Winda, dkk (2019) meneliti Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi Kasus pada Karyawan Koperasi Serambi Dana Lumajang). Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa: (1) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, (2) komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Sehingga koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,296. Hal ini berarti 29,6% *Organizational Citizenship Behavior* dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi sedangkan sisanya yaitu 70,4% *Organizational Citizenship Behavior* dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- 13) Hayati (2020) meneliti Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* Melalui Kepuasan Kerja. Penelitian melalui penggunaan Teknik sampel jenuh sebanyak 60 Responden dan menggunakan *Partial Least Square (PLS)*. Hasil Penelitian yakni persepsi dukungan organisasi tidak signifikan terhadap OCB, persepsi dukungan organisasi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi signifikan positif terhadap OCB, budaya organisasi signifikan positif terhadap kepuasan kerja,

kepuasan kerja signifikan positif terhadap OCB, kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap OCB, kepuasan kerja memediasi budaya organisasi terhadap OCB.

- 14) Mangindaan (2020) meneliti Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Hotel Sutan Raja Amurang. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* dan kompetensi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.
- 15) Takdir dan Ali (2020) meneliti Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behaviors* (OCB) pada Yapis Di Tanah Papua Cabang Kabupaten Jayawijaya). Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara positif tetapi tidak signifikan mempengaruhi OCB, sedangkan Kepuasan Kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi OCB, secara bersamaan baik Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi OCB karyawan.

Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang

dilaksanakan adalah dari segi lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas komitmen organisasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Pada penelitian terdahulu masih terdapat kelemahan yaitu pada penggunaan teknik analisis data, dimana tidak mengumpulkan mana alat analisis yang digunakan untuk mencari pengaruh secara parsial dan mana yang digunakan untuk analisis secara simultan. Pada penelitian sekarang ini, kelemahan tersebut akan diperbaiki sehingga bisa mendekati kesempurnaan.

