

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 PENELITIAN TERDAHULU

Penelitian terdahulu menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya, sehingga peneliti dapat membandingkan hasil dari penelitian terdahulu dengan hasil yang didapatkan oleh peneliti. Berikut adalah penelitian terdahulu tentang pengaruh komitmen organisasi dan iklim organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Perum Bulog Subdivre Surabaya Selatan:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Judul Penelitian, Tahun Penelitian	Variabel Penelitian	Metode penelitian	Kesimpulan
1	Imran Ukkas1, Dirham Latif2 Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) 2017	Independen: Iklim Organisasi (X1) Komitmen Organisasi (X2) Dependen: Organizational Citizenship Behavior <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (Y)	Kuantitatif	Iklim organisasi dan komitmen karyawan PT. PLN (Persero) Area Palopo baik secara parsial maupun secara simultan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).
2	Satrio Arif Purwanto Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Independen: Iklim Organisasi (X1) Komitmen Organisasi (X2) Dependen: Organizational Citizenship Behavior	Kuantitatif	Terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi dan iklim organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB). Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa dari kesebelas variabel bebas hanya empat variabel yang

	(OCB) 2015	<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)</i>		berpengaruh signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> yaitu <i>affective commitment, autonomy, cohesion</i> dan <i>pressure</i> dengan (Pvalue<0.05). Sedangkan <i>normative commitment, continuance commitment, fairness, innovation, recognition, support dan trust</i> tidak berpengaruh secara signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> ..
3	Frans Sudirjo Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>) Dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada SKPD Dinas Peternakan Dan Perikanan Kabupaten Semarang) 2017	Independen: Iklim Organisasi(X 1), Komitmen Organisasi(X 2) Dependen: <i>Organizational Citizenship Behavior (Y)</i>	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior(OCB)</i> , komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> , kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> .
4	Yusr, Jullimursyidah, Sullaida Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir, Dan	Independen: Motivasi Kerja (X1), Pengembangan Karir (X2), Komitmen Organisasi(X	Mediasi	Masing-masing variabel motivasi kerja, pengembangan karir dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational</i>

	<p>Komitmen Organisasi Terhadap adap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Pegawai ai Badan Pusat Statistik Provinsi Aceh Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening</p>	<p>3) Dependen: <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)</p>		<p><i>Citizenship Behavior</i> (OCB) dan kepuasan kerjaserta variabel kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi kerja, pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap OCB</p>
5	<p>Agung AWS Waspodo Lussy Minadaniati Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap adap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Karyawan Pada PT. Trubus Swadaya Depok 2012</p>	<p>Independen: Kepuasan Kerja (X1) Iklim Organisasi (X2) Dependen: <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)</p>	Kuantitatif	<p>Bahwa ada pengaruh antara pekerjaan kepuasan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>, ada pengaruh antara iklim organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>, ada pengaruh antara kepuasan kerja dan iklim organisasi menuju <i>Organizational Citizenship Behavior</i>.</p>
6	<p>Ni Wayan Fitriani 1 I Gusti Ayu Manuati Dewi 2 Pengaruh Iklim Organisasi Dan Loyalitas Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> 2017</p>	<p>Independen: Iklim Organisasi (X1) Loyalitas Kerja (X2) Dependen: <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)</p>	Kuantitatif	<p>Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>. Selain itu loyalitas kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>. Untuk meningkatkan <i>organizational citizenship behavior</i>, perusahaan sebaiknya memperhatikan iklim organisasi dan loyalitas kerja karyawannya.</p>

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan dan dijelaskan maka terdapat perbedaan dan persamaan pada penelitian yang akan dilakukan *peneliti pada saat ini*. *Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang sekarang dilakukan oleh peneliti adalah sama-sama menggunakan Organizational Citizenship Behavior sebagai variabel terikat / variabel dependen dan Objek penelitian terdahulu dari Imam dan Dirhan, Satrio Arif, serta Agus dkk sama dengan objek peneliti sekarang yaitu di sebuah perusahaan.*

Sedangkan perbedaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah penelitian terdahulu dengan penelitian yang sekarang dilakukan oleh peneliti adalah variabel bebas / variabel independennya tidak sama semua dengan yang digunakan peneliti. Dan Objek yang dipilih oleh Frans dan Yurs dkk pada penelitiannya adalah di Instansi.

2.2 KOMITMEN ORGANISASI

2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Pengelolaan sumber daya manusia oleh organisasi, perlu memperhatikan komitmen karyawannya. Komitmen karyawan yang tinggi akan sangat berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi. Organisasi akan lebih mudah untuk mencapai tujuan dan sasaran jika para karyawan mempunyai komitmen terhadap organisasi. Seseorang dikatakan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, dapat dikenali dengan ciri-ciri antara lain kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, loyalitas dan pencapaian visi, misi, dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Kumar dan Bakhshi (2010), komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu, keterlibatan dalam organisasi tertentu, hubungan psikologis antara karyawan dan membuat karyawan enggan

meninggalkan organisasi. Ada banyak definisi lain dari komitmen organisasi tapi hampir semua definisi menggambarkan konstruk dalam hal keadaan psikologis yang mencirikan hubungan karyawan dengan organisasinya dan memiliki implikasi untuk karyawan melanjutkan keanggotaan dalam organisasi.

Dari definisi di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi adalah keinginan dan kemauan dari karyawan dalam memberikan kontribusi serta loyalitasnya terhadap perusahaan

2.2.2 **Aspek - Aspek Komitmen Organisasi**

Menurut Steers 1985 (dalam Senati,2002) komitmen organisasi memiliki tiga aspek utama, yaitu : identifikasi, keterlibatan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi atau perusahaannya.

a. Aspek Pertama

Yaitu rasa identifikasi, yang mewujudkan dalam bentuk kepercayaan karyawan terhadap organisasi, dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para karyawan ataupun dengan kata lain perusahaan memasukkan pula kebutuhan dan keinginan karyawan dalam tujuan organisasinya. Sehingga akan membuahkan suasana saling mendukung diantara para karyawan dengan organisasi. Lebih lanjut, suasana tersebut akan membawa karyawan dengan rela menyumbangkan sesuatu bagi tercapainya tujuan organisasi, karena karyawan menerima tujuan organisasi yang dipercayai telah disusun demi memenuhi kebutuhan pribadi mereka pula (Pareek, 1994 : 113).

b. Aspek Kedua

Yaitu keterlibatan atau partisipasi karyawan dalam aktivitas-aktivitas keorganisasian juga penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan

karyawan menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan karyawan adalah dengan memancing partisipasi mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan, yang dapat menumbuhkan keyakinan pada karyawan bahwa apa yang telah diputuskan adalah merupakan keputusan bersama. Disamping itu, karyawan merasakan diterima sebagai bagian utuh dari organisasi, dan konsekuensi lebih lanjut, mereka merasa wajib untuk melaksanakan bersama karena adanya rasa terikat dengan yang mereka ciptakan (Sutarto, 1989 :79). Oleh Steers (1985 : 53) dikatakan bahwa tingkat kehadiran mereka yang memiliki rasa keterlibatan tinggi umumnya tinggi pula. Mereka hanya absen jika mereka sakit hingga benar-benar tidak dapat masuk kerja. Jadi, tingkat kemangkiran yang disengaja pada individu tersebut lebih rendah dibandingkan dengan pekerja yang keterlibatannya lebih rendah.

Ahli lain, Beynon (dalam Marchington, 1986 : 61) mengatakan bahwa partisipasi akan meningkat apabila mereka menghadapi suatu situasi yang penting untuk mereka diskusikan bersama, dan salah satu situasi yang perlu didiskusikan bersama tersebut adalah kebutuhan serta kepentingan pribadi yang ingin dicapai oleh karyawan organisasi. Apabila kebutuhan tersebut dapat terpenuhi hingga karyawan memperoleh kepuasan kerja, maka karyawanpun akan menyadari pentingnya memiliki kesediaan untuk menyumbang usaha bagi kepentingan organisasi. Sebab hanya dengan pencapaian kepentingan organisasilah, kepentingan merekapun akan lebih terpuaskan.

c. Aspek ketiga

Yaitu loyalitas karyawan terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun (Wignyosoebroto, 1987). Kesediaan karyawan untuk mempertahankan diri bekerja dalam perusahaan adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen karyawan terhadap organisasi dimana mereka bekerja. Hal ini dapat diupayakan bila karyawan merasakan adanya keamanan dan kepuasan di dalam organisasi tempat ia bergabung untuk bekerja.

2.2.3 **Bentuk Komitmen Organisasi**

Robbins (2008), menyatakan bahwa komitmen organisasi terdiri dari keterikatan secara psikologis yang didasarkan pada tiga faktor, yaitu :

a. *Affective Commitment* (**Komitmen Afektif**)

Komitmen afektif mengacu pada kekuatan dari keinginan seseorang untuk terus bekerja untuk sebuah organisasi karena ia setuju dengan organisasinya dan ingin melakukannya. Menurut Allen dan Meyer (1991) *affective commitment*, yaitu keterikatan emosional yang dirasakan pegawai, rasa ikut sebagai bagian dari organisasi dan rasa keterlibatan dalam organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan bertahan di dalam organisasi karena mereka sendiri yang menginginkannya.

b. *Continuance Commitment* (**Komitmen Berkelanjutan**)

Komitmen *continuance* terkait dengan kecenderungan seseorang untuk terus bekerja dalam sebuah organisasi. Menurut Allen dan Meyer (1991) *continuance commitment* yaitu penilaian pegawai tentang apakah biaya untuk keluar dari organisasi adalah lebih besar daripada biaya untuk terus bekerja di

dalam organisasi. Pegawai yang menganggap bahwa biaya untuk keluar dari organisasi lebih besar dari pada biaya untuk tetap bekerja dalam organisasi, akan tetap bertahan di dalam organisasi karena mereka mau tidak mau harus melakukannya.

c. ***Normative Commitment* (Komitmen Normatif)**

Komitmen seperti ini mengacu pada perasaan karyawan dari kewajiban untuk tinggal dengan organisasi karena tekanan dari orang lain. Menurut Allen dan Meyer (1991) *normative commitment* adalah rasa tanggung jawab yang dimiliki pegawai terhadap organisasinya. Pegawai yang memiliki tingkat komitmen normatif yang tinggi akan tetap bertahan di dalam organisasi karena mereka merasa bahwa itu adalah yang seharusnya dilakukan

2.3 IKLIM ORGANISASI

2.3.1 Definisi Iklim Organisasi

Iklim organisasi merupakan keadaan mengenai karakteristik yang terjadi di lingkungan kerja yang dianggap mempengaruhi perilaku orang-orang yang berada dalam lingkungan organisasi tersebut. Oleh karena itu, iklim organisasi dapat dikatakan sebagai lingkup organisasi dan berhubungan erat dengan persepsi individu terhadap lingkungan sosial organisasi yang mempengaruhi organisasi dan perilaku anggota organisasi. Karena konsep iklim organisasi didasarkan pada persepsi pribadi anggota organisasi, maka pengukuran iklim organisasi kebanyakan dilakukan melalui kuisioner. Jadi dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi.

Menurut Owens (1991) dan Hoy and Miskel (1987), bahwa “iklim organisasi adalah persepsi anggota tentang lingkungan kerja organisasi”. Scheider (1991) berpendapat bahwa “iklim organisasi menunjuk pada gaya material yang mempengaruhi pandangan anggota mengenai nilai dan tujuan organisasi” Sedangkan Menurut Rossow (1990), “iklim organisasi menunjuk pada karakteristik organisasi secara keseluruhan dan berhubungan dengan perasaan anggota yang bersangkutan”.

Dari definisi diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Iklim Organisasi adalah suatu keadaan, kondisi dan karakteristik dari lingkungan tempat bekerja yang menjadi ciri khas suatu organisasi yang dapat mempengaruhi perilaku anggota di organisasi tersebut.

2.3.2 Aspek-Aspek Iklim Organisasi

Iklim organisasi secara objektif eksis, terjadi di setiap organisasi, dan memengaruhi perilaku anggota organisasi, tetapi hanya dapat diukur secara tidak langsung melalui persepsi anggota organisasi. Ini berarti bahwa peneliti yang menginginkan informasi mengenai iklim suatu organisasi perlu menjaringnya, misal menggunakan kuesioner, wawancara observasi dari anggota organisasi. Aspek dan indikator iklim organisasi harus dikembangkan untuk mengembangkan kuesioner guna mengukur iklim organisasi. Aspek iklim organisasi adalah unsur, faktor, sifat, atau karakteristik variabel iklim organisasi. Aspek iklim organisasi terdiri atas beragam jenis dan berbeda pada setiap organisasi. Studi yang dilakukan oleh pakar iklim organisasi menunjukkan paling tidak 460 jenis lingkungan kerja dengan iklim organisasinya sendiri-sendiri (Rob Altman, 2000)

Aspek iklim organisasi menurut Wirawan (2007) menyebutkan terdapat tujuh aspek, yakni:

a. Lingkungan fisik.

Lingkungan fisik adalah lingkungan yang berhubungan dengan tempat, peralatan dan proses kerja. Persepsi karyawan mengenai tempat kerjanya menciptakan persepsi karyawan mengenai iklim organisasi.

b. Keadaan lingkungan sosial.

Lingkungan sosial adalah interaksi antara anggota organisasi. Hubungan tersebut dapat bersifat hubungan formal, informal, kekeluargaan, atau profesional. Semua bentuk hubungan tersebut menentukan iklim organisasi.

c. Pelaksanaan sistem manajemen.

Sistem manajemen adalah pola proses pelaksanaan manajemen organisasi. Indikator faktor manajemen yang memengaruhi iklim kerja jumlahnya sangat banyak, misalnya, karakteristik organisasi (lembaga pendidikan, rumah sakit, militer, dan sebagainya) yang berbeda menimbulkan iklim organisasi yang berbeda.

d. Produk.

Produk adalah barang atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi. Produk suatu organisasi sangat menentukan iklim organisasi.

e. Konsumen yang dilayani.

Konsumen yang dilayani dan untuk siapa produk ditujukan, memengaruhi iklim organisasi.

f. Kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi.

Persepsi mengenai kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi sangat memengaruhi iklim organisasi. Termasuk dalam kondisi fisik adalah kesehatan, kebugaran, keenergian, dan ketangkasan. Kondisi kejiwaan misalnya adalah komitmen, moral, kebersamaan, dan keseriusan anggota organisasi.

g. Budaya organisasi.

Baik budaya organisasi maupun iklim organisasi memengaruhi perilaku anggota organisasi anggota organisasi yang kemudian memengaruhi perilaku mereka. Misalnya jika kode etik dilaksanakan dengan sistematis, maka akan memengaruhi persepsi karyawan mengenai lingkungan sosialnya, lalu terjadilah iklim etis dalam lingkungan organisasi. Demikian juga, dalam budaya organisasi terdapat norma tertulis, tetapi banyak dilanggar oleh anggota organisasi dan tanpa sanksi, sehingga menimbulkan iklim organisasi negatif.

Iklim organisasi merupakan tingkat persepsi atau cara pandang karyawan terhadap situasi dan kondisi di organisasinya baik secara langsung atau tidak langsung. Wirawan (2007) mengatakan bahwa iklim organisasi secara objektif terjadi di setiap organisasi dan mempengaruhi perilaku anggota organisasi. Perilaku anggota dalam suatu organisasi atau perusahaan dapat dicerminkan melalui rasa empati dan membantu rekan kerja. Ketika karyawan merasa senang, aman, dan nyaman, dan penuh makna ketika berada di lingkungan organisasi tersebut menandakan adanya iklim organisasi yang positif dalam organisasi tersebut. Bilamana iklim bermanfaat bagi kebutuhan individu, maka dapat diharapkan tingkat perilaku ke arah tujuan yang tinggi. Sebaliknya,

bilamana iklim yang timbul bertentangan dengan tujuan, kebutuhan, dan motivasi pribadi, dapat diharapkan bahwa prestasi maupun kepuasan akan berkurang.

Terdapat bukti-bukti kuat yang mengemukakan bahwa organisasi merupakan suatu kondisi awal yang utama dapat memicu terjadi *Organizational Citizenship Behavior*. Sloat (1999) menambahkan bahwa karyawan cenderung melakukan tindakan yang melampaui tanggung jawab mereka apabila mereka merasa puas dengan pekerjaannya, menerima perlakuan yang sportif dan penuh perhatian dari para pengawas percaya bahwa mereka diperlakukan adil oleh organisasi. Iklim organisasi dan budaya organisasi dapat menjadi penyebab kuat atas berkembangnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam suatu organisasi. Dalam iklim yang positif, karyawan merasa lebih ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah di syaratkan dalam uraian pekerjaan, dan akan selalu mendukung organisasi jika mereka diperlakukan oleh para atasan dengan sportif dan dengan penuh kesadaran serta percaya bahwa mereka diperlakukan secara adil oleh organisasinya. Sehingga dari uraian tersebut menjelaskan bahwa adanya hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan Iklim Organisasi.

2.3.3 Pengukuran Iklim Organisasi

Davis (2001) mengungkapkan bahwa iklim organisasi yang baik memiliki yaitu:

- a. Kualitas Kepemimpinan, yaitu kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu yang di praktikkan oleh pimpinan terhadap karyawannya.
- b. Kepercayaan, yaitu kepercayaan yang diberikan pimpinan kepada karyawannya dalam menjalankan pekerjaan di perusahaan tersebut.

- c. Komunikasi, yaitu proses transfer informasi serta pemahamannya dari komunikasi ke atas, ke bawah, ke samping dalam suatu organisasi.
- d. Tanggung Jawab, yaitu sikap yang ada pada pimpinan dan karyawan terhadap kepemilikan perusahaan serta tugas-tugas yang dikerjakan.
- e. Imbalan yang Adil, yaitu upah yang diberikan pada karyawan sesuai dengan pengharapan mereka yakni perkerjaan yang dihasilkan, keterampilan dan standar pengupahan komunitas.
- f. Kesempatan, yaitu suatu peluang yang diberikan karyawannya untuk meningkatkan prestasi kerjanya.
- g. Pengendalian, yaitu suatu tindakan yang dilakukan oleh pimpinan agar perusahaan atau organisasi terkontrol dengan baik sehingga tidak mengalami kerugian.

2.4 ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)

2.4.1 Pengertian *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Organ (1988; dalam Luthans, 2006) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku individu yang bebas memilih, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem pemberian penghargaan formal dan secara bertingkat mempromosikan fungsi organisasi yang efektif, atau dengan kata lain, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku karyawan yang melebihi peran yang diwajibkan, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem reward formal, merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Aldag dan Resckhe (1997) menjelaskan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan

kontribusi individu dalam melebihi tuntutan peran di tempat kerja. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku suka menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, 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 (Jayanti, 2009).

Robbins & Judge(2008) dalam bukunya *Organizational Behavior* yang mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai perilaku kerja karyawan di dalam organisasi yang dilakukan secara sukarela di luar deskripsi kerja yang ditetapkan untuk meningkatkan kemajuan organisasi. Pendapat lain mengenai pengertian *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dikemukakan oleh Garay (2006) yang menjelaskan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku sukarela dari seorang pekerja untuk mau melakukan tugas atau pekerjaan di luar tanggung jawab atau kewajibannya demi kemajuan atau keuntungan organisasinya (Waspo, 2012).

Organizational Citizenship Behavior merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian kewajiban formal seorang karyawan namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif, akan tetapi hasil observasi saya di perum bulog karyawan masih banyak meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja dan kurangnya kerjasama dalam hal organisasi.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku individu yang berasal dari kerelaan dirinya untuk memberikan kontribusi diluar tugas pokok terhadap

perusahaan untuk dapat memberikan manfaat dan keuntungan bagi perusahaan.

2.4.2 Dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut (Organ, 1988 dalam Tambe dan Shanker, 2014) terdapat lima dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah sebagai berikut:

a. Altruism

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

b. Conscientiousness

Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Dimensi ini menjangkau jauh diatas dan jauh ke depan dari panggilan tugas.

c. Sportmanship

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

menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

d. *Courtesy*

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

e. *Civic Virtue*

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

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

Jahangir dkk (2004) menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi OCB yaitu:

a. Kepuasan kerja dan komitmen organisasional (*Job Satisfaction and Organizational Commitment*)

Kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Individu dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki kemungkinan untuk berperilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Komitmen organisasional juga memiliki hubungan positif dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi akan memberikan

kontribusi terbaik bagi organisasi dan berperilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

b. Persepsi peran (*Role Perception*)

Persepsi peran meliputi konflik peran dan ambiguitas peran, keduanya ditemukan secara signifikan berhubungan negatif dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Disisi lain, kejelasan peran (*role clarity*) dan fasilitasi peran (*role facilitation*) berhubungan positif. Tetapi karena peranan ambiguitas dan konflik peran memengaruhi kepuasan kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), maka terdapat kemungkinan bahwa setidaknya sebagian hubungan antara konflik, ambiguitas, dan OCB dimediasi oleh kepuasan kerja.

c. Perilaku Pemimpin (*Leader Behavior*)

Kepemimpinan memiliki pengaruh kuat pada karyawan untuk berperilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), namun tidak dikaitkan dengan gaya kepemimpinan tertentu, tetapi lebih kepada hubungan karyawan dengan pemimpinnya. Selain itu, penghargaan untuk kinerja yang baik, serta persepsi karyawan tentang keadilan juga mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

d. Persepsi keadilan (*Fairness Perception*)

Mengacu pada perasaan karyawan pada keputusan organisasi, apakah mereka dilibatkan dalam ide dan aspirasi. Dan apakah mereka merasa cukup dihargai dan diberikan tanggung jawab. Persepsi keadilan berpengaruh positif dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

e. Disposisi individu (*Individual Disposition*)

Kepribadian individu meliputi efektifitas positif, efektifitas negatif,

kesadaran dan keramahan telah ditemukan mempengaruhi seseorang untuk berperilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Kepribadian dapat menjadi ukuran penting dalam mengendalikan pengaruh terhadap perilaku.

f. Teori motivasi (*Motivational Theories*)

Meskipun motivasi bekerja sebagai anteseden untuk perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), namun para peneliti memperingatkan bahwa sumber motivasi individu bisa berdampak pada tingkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Sebagai pengembangan individu dalam organisasi, teori motivasi cenderung kurang berlaku sebagai anteseden.

g. Usia karyawan (*Employee Age*)

Pekerja dengan usia muda dan usia tua memandang pekerjaan dengan cara yang berbeda secara fundamental. Pekerja dengan usia muda mengoordinasikan kebutuhan mereka dengan kebutuhan organisasi secara fleksibel, sebaliknya pekerja usia tua lebih kaku dalam menyesuaikan kebutuhan mereka dengan organisasi. Perbedaan ini dapat menyebabkan motif penting yang berbeda dalam berperilaku *Organizational Citizenship Behavior*(OCB).

2.5 PENGARUH ANTAR VARIABEL

2.5.1 Pengaruh Antara Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Komitmen organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) artinya apabila pegawai merasa bangga menjadi bagian dari organisasi serta membanggakannya kepada orang lain dan peduli dengan nasib organisasi maka akan meningkatkan komitmen organisasi sehingga akan

meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai, jika *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai meningkat maka pegawai dengan sukarela membantu teman sekerja yang membutuhkan bantuan tanpa mengharapkan imbalan, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, jika diterapkan kebijakan baru dan tidak sesuai dengan pendapat pegawai maka pegawai akan menyesuaikan diri dan melaksanakan kebijakan tersebut sehingga pegawai dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan akan memberikan nilai tambah atau nilai lebih demi keberhasilan organisasi kerja yang bersangkutan.

Penelitian yang dilakukan Waspododkk (2012) mengatakan bahwa komitmen organisasi terbukti secara empiris memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai BAUK di Universitas Negeri Jakarta.

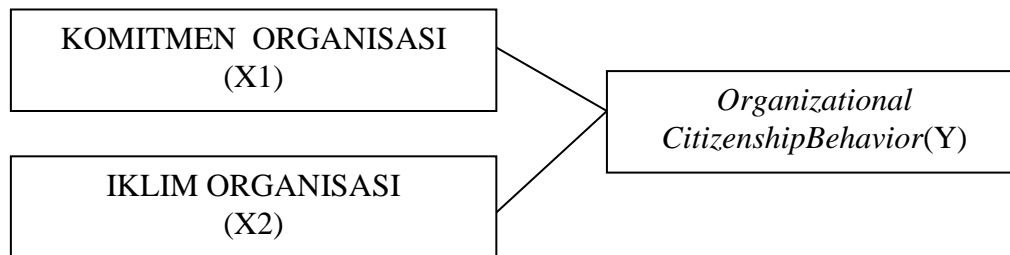
2.5.2 Pengaruh Antara Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Jika pegawai memiliki *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) maka pegawai mampu mengendalikan perilakunya sendiri atau memilih perilaku yang sesuai untuk kepentingan organisasi. Perilaku ini akan muncul karena memiliki perasaan sebagai anggota organisasi dan merasa puas bila melakukan sesuatu yang lebih bagi organisasi. Kondisi ini terjadi jika pegawai memiliki persepsi positif pada organisasinya, termasuk pada iklim dalam organisasi tersebut.

Menurut penelitian Ukas, dkk (2017) menunjukkan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT. PLN (Persero) Area Palopo baik secara parsial maupun secara simultan. Dalam rangka meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior*

(OCB) pada karyawan PT. PLN (Persero) Area Palopo, maka pihak pimpinan atau manajer perlu memperhatikan iklim organisasi karyawan (seperti; perasaan senang karyawan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya, karyawan diberikan kesempatan berpendapat, bertanggung jawab dalam tugas

2.6 Kerangka konseptual



Gambar 2.5
Kerangka Konseptual

Organizational Citizenship Behavior dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, di antaranya karena adanya komitmen organisasi dari karyawan yang tinggi. Ketika karyawan memiliki komitmen terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, bahkan melakukan beberapa hal yang mungkin diluar tugasnya. Hamza (2015) mengatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan PT. Sinar Puspita Abadi Factory Banyu putih Batang Dari definisi para ahli dan penelitian terdahulu. Iklim organisasi dan budaya organisasi dapat menjadi penyebab kuat atas perkembangannya *Organizational Citizenship Behavior* dalam suatu organisasi. Dalam iklim yang positif akan selalu mendukung organisasi jika mereka diperlukan oleh para atasan dengan sportif, dengan penuh kesadaran serta percaya bahwa mereka diperlakukan secara adil oleh organisasinya.

2.6 HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan pada teori yang digunakan dalam penelitian ini dan beberapa penelitian terdahulu maka pada sub-bab ini akan dijelaskan mengenai hipotesis yang dirumuskan

dalam penelitian ini, maka penelitian ini mengembangkan beberapa hipotesis yaitu :

H1 : Komitmen Organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

H2 : Iklim Organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.