

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian Pustaka ini berisi landasan teori-teori kepustakaan yang berkaitan dengan variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu Komitmen Organisasi, Organizational Citizenship Behavior, dan Kinerja Pegawai. Peneliti ilmiah dari peneliti sebelumnya akan digunakan sebagai acuan dasar teori untuk mengembangkan kerangka pemikiran dan hipotesis.

2.1.1 Komitmen Organisasi

2.1.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi Merupakan keinginan karyawan untuk tetap menjadi anggota (Astrianti et al., 2020). Komitmen Organisasi merupakan kerelaan dari seseorang dengan perusahaannya untuk mencapai tujuan dengan mengorbankan besarnya usaha yang diberikan kepada organisasi tempat ia bekerja (Dwiyanti & Bagja, 2020). Sedangkan Menurut (Maranata et al., 2022) Komitmen Organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen Organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang bertahan dalam suatu organisasi dan bersedia bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi (Putra & Mahaputra, 2022).

Komitmen Organisasi adalah suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi (Pradana et al., 2023).

Tabel 2. 1
Definisi Komitmen Organisasi

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Komitmen Organisasi
1	2020	Astrianti et al	Komitmen Organisasi merupakan keinginan karyawan untuk tetap menjadi anggota
2	2020	Dwiyanti & Bagja	Komitmen Organisasi merupakan kerelaan dari seseorang dengan perusahaannya untuk mencapai tujuan dengan mengorbankan besarnya usaha yang diberikan kepada organisasi tempat ia bekerja
3	2022	Maranata et al	Komitmen Organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.
4	2022	Saputra & Mahaputra	Komitmen Organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang bertahan dalam suatu organisasi dan bersedia bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi
5	2023	Pradana et al	bahwa komitmen organisasi adalah suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.

Sumber : Hasil Olah Penulis, 2024

Berdasarkan uraian-uraian dari definisi komitmen organisasi para ahli diatas, maka penulis menggunakan (Dwiyanti & Bagja, 2020), sebagai teori dasar dalam penelitian ini karena fenomena yang ada dalam kantor yaitu pegawai yang akan keluar atau tidak akan bertahan lama pada organisasi ini.

2.1.1.2 Faktor Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi dalam Edison at al (2018) sebagai berikut :

1. Faktor Logis yaitu karyawan akan bertahan dalam organisasi karena melihat adanya pertimbangan logis, misalnya memiliki jabatan yang strategis dan berpenghasilan cukup atau karena faktor kesulitan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik.
2. Faktor Lingkungan yaitu karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi karena lingkungan yang menyenangkan, merasa dihargai, memiliki peluang untuk berinovasi, dan dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi.
3. Faktor Harapan yaitu karyawan memiliki kesempatan yang luas untuk berkarier dan kesempatan untuk meraih posisi yang lebih tinggi, melalui sistem yang terbuka dan transparan.
4. Faktor Ikatan Emosional yaitu karyawan yang merasa ada ikatan emosional yang tinggi, contohnya merasakan suasana kekeluargaan dalam organisasi, atau organisasi telah memberikan jasa yang luar biasa atas kehidupannya, atau dapat juga karena memiliki hubungan kerabat/keluarga.

2.1.1.3 Indikator Komitmen Organisasi

Terdapat beberapa indikator Komitmen Organisasi menurut para ahli yang disajikan oleh penulis pada tabel sebagai berikut :

Tabel 2. 2
Indikator Komitmen Organisasi

Astrianti et al (2020)	Dwiyanti & Bagja (2020)	Maranata et al (2022)	Saputra & Mahaputra (2022)	Pradana et al (2023)
1. Komitmen Aefektif 2. Komitmen Berkelanjutan 3. Komitmen Normatif	1. Komitmen Afektif 2. Komitmen Normatif 3. Komitmen Berkelanjutan	1. Komitmen Afektif 2. Komitmen Kontinu 3. Komitmen Normatif	1. Disiplin 2. Tanggung Jawab 3. Kesetiaan 4. Meningkatkan Kemampuan	1. Identifikasi 2. Keterlibatan diri 3. Loyalitas Organisasi

Sumber : Hasil Olah Penulis, 2024

Dari beberapa indikator yang ada pada tabel 2.2 diatas, penulis memilih indikator Komitmen Organisasi menurut (Dwiyanti & Bagja, 2020). Adapun indikator Komitmen Organisasi menurut (Dwiyanti & Bagja, 2020) menyatakan bahwa :

1. Indikator Komitmen Afektif (Affective Commitment) meliputi :
 - a. kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi,
 - b. loyalitas terhadap organisasi, dan
 - c. kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi
2. Indikator Komitmen Normatif (Normative Commitment) meliputi :
 - a. kemauan bekerja dan
 - b. tanggung jawab memajukan organisasi.
3. Indikator Komitmen Kontinu (Continue Commitment) meliputi :
 - a. memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi,
 - b. memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi

2.1.2 Organizational Citizenship Behavior

2.1.2.1 Definisi Organizational Citizenship Behavior

Organizational citizenship behavior merupakan pekerjaan yang dilakukan diluar tugas utamanya, tetapi pekerjaan ini bermanfaat dan mendorong efektivitas organisasinya (Hikmah & Lukito, 2021). *Organizational Citizenship Behavior* adalah fungsi perilaku dan peran tambahan yang mengarahkan individu, kelompok atau organisasi untuk melakukan aktivitas tambahan (Putri et al., 2021). Sedangkan Menurut (Rachman & Nawangsari, 2021) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku seorang karyawan yang secara sukarela membantu rekan kerjanya yang memiliki tugas berlebih atau menggantikan rekan kerjanya yang berhalangan untuk hadir. Menurut (Dewi et al., 2022) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan sebuah perilaku positif karyawan yang bersedia melakukan kegiatan atau pekerjaan di luar pekerjaannya yang ditentukan oleh perusahaan, ditunjukkan untuk meningkatkan efektivitas kinerja perusahaan. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan hal yang penting bagi kinerja organisasi, sehingga tugas praktisi sumber daya manusia adalah mengidentifikasi perilaku tersebut dalam analisis pekerjaan dan mempertimbangkannya sebagian dari keberhasilan pekerjaan Putri (2024).

Tabel 2. 3
Definisi Organizational Citizenship Behavior

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Organizational Citizenship Behavior
1	2021	Hikmah & Lukito	Organizational citizenship behavior merupakan pekerjaan yang dilakukan diluar tugas utamanya, tetapi pekerjaan ini bermanfaat dan mendorong efektivitas organisasinya.
2	2021	Putri et al	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> adalah fungsi perilaku dan peran tambahan yang mengarahkan individu, kelompok atau organisasi utnuk melakukan aktivitas tambahan
3	2021	Rachman & Nawangsari	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) adalah perilaku seorang karyawan yang secara sukarela membantu rekan kerjanya yang memiliki tugas berlebih atau menggantikan rekan kerjanya yang berhalangan untuk hadir
4	2022	Dewi et al	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) merupakan sebuah perilaku positif karyawan yang bersedia melakukan kegiatan atau pekerjaan di luar pekerjaannya yang ditentukan oleh perusahaan, ditunjukkan untuk meningkatkan efektivitas kinerja perusahaan
5	2024	Putri	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) merupakan hal yang penting bagi kinerja organisasi, sehingga tugas praktisi sumber daya manusia adalah mengidentifikasi perilaku tersebut dalam analisis pekerjaan dan mempertimbangkannya sebagian dari keberhasilan pekerjaan

Sumber : Hasil Olah Penulis, 2024

Berdasarkan uraian-uraian dari definisi *Organizational Citizenship Behavior* para ahli diatas, maka penulis menggunakan (Hikmah & Lukito, 2021), sebagai teori dasar dalam penelitian ini karena pegawai tidak bersedia meluangkan waktu untuk membantu rekan orang lain dalam permasalahan pekerjaan.

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior

Menurut Napitupulu (2018), *Organizational Citizenship Behavior* dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

1. Faktor internal meliputi :

a. Kepuasan Kerja.

Kepuasan kerja berpangkal dari aspek kerja, meliputi upah, kesempatan promosi, supervisi atau pengawasan serta hubungan dengan rekan kerja.

b. Komitmen.

Komitmen terbagi menjadi 3 yaitu komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan. Komitmen adalah keinginan pegawai untuk tetap mempertahankan keanggotaan dirinya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha ekstra demi mencapai tujuan organisasi.

c. Kepribadian.

Menyatakan bahwa perbedaan individu merupakan prediktor yang memainkan peran penting pada seorang pegawai, sehingga pegawai akan menunjukkan organizational citizenship behavior teori “The Big Five Personality” terbagi menjadi 5 dimensi kepribadian yang terdiri dari kepribadian extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism, dan openness to experience.

d. Motivasi.

Motivasi sebagai kesediaan untuk melakukan usaha yang tinggi demi mencapai sasaran organisasi sebagaimana di prasyaratkan oleh kemampuan usaha itu untuk memuaskan sejumlah kebutuhan individu.

e. Moral.

Moral berisikan ajaran atau ketentuan mengenai baik dan buruk suatu tindakan yang dilakukan dengan sengaja. Moral merupakan kewajiban asusila seseorang terhadap masyarakat atau organisasinya.

2. Faktor eksternal meliputi :

a. Budaya organisasi.

Budaya organisasi mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota untuk membedakan organisasi dengan organisasi yang lain. Budaya organisasi adalah kebiasaan-kebiasaan pada suatu organisasi yang dilakukan terus-menerus hingga membentuk ciri khas khusus.

2.1.2.3 Indikator Organizational Citizenship Behavior

Tabel 2. 4
Indikator Organizational Citizenship Behavior

Hikmah dan Lukito (2021)	Putri et al (2021)	Rachman & Nawangsari (2021)	Dewi et al (2022)	Putri (2024)
1. Conscientiousness (Ketelitian)	1. Altruisme	1. Altruism	1. conscientiousness	1. Altruism
2. altruism	2. Ketelitian	2. Conscientiousness	2. altruism	2. Courtesy
3. courtesy (Kesopanan)	3. Sportivitas	3. Sportmanship	3. courtesy	3. Sportsmanship
4. sportsmanship (Sportivitas)	4. Kesopanan	4. Courtesy	4. sportsmanship	4. Conscientiousness
5. civic virtue (Kebijakan Masyarakat)	5. Kebijakan kewarganegaraan	5. Civic Virtue	5. civic virtue	5. Civic Virtue

Sumber : Hasil Olah Penulis, 2024

Dari beberapa indikator yang ada pada tabel 2.4 diatas, penulis memilih indikator Organizational Citizenship Behavior menurut (Hikmah & Lukito 2021). Adapun indikator organizational citizenship behavior Menurut (Hikmah & Lukito 2021) memiliki lima indikator diantaranya :

1. karyawan menunjukkan usaha lebih dibandingkan harapan perusahaan dan menunjukkan diri yang terkontrol, terorganisir dan memprioritaskan tugas maupun tanggung jawab (conscientiousness),
2. memberikan pertolongan yang bukan tanggung jawabnya dan meluangkan waktu untuk membantu rekan kerjanya terkait permasalahan pekerjaan (altruism),
3. perbuatan hormat yang menjaga hubungan baik dengan rekan kerja agar terhindar dari masalah (courtesy),
4. kemauan bertoleransi dan berperilaku positif terhadap keadaan yang kurang ideal (sportsmanship),
5. dan partisipasinya aktif karyawan pada kehidupan pekerjaan dalam organisasi (civic virtue).

2.1.3 Kinerja Pegawai

2.1.3.1 Definisi Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai seseorang selama periode tertentu secara keseluruhan dalam perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan yang baik (Asari, 2022). Kinerja merupakan kontribusi yang diberikan anggota organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi (Pasiribu et al., 2022). Sedangkan menurut (Febrian & nurhalisah, 2024) Kinerja Karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan dan didasarkan atas kecakapan, pengalaman, serta kesungguhan dan penggunaan waktu sesuai dengan standar dan kriteria yang telah di tentukan oleh perusahaan. Kinerja

Karyawan adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi, baik organisasi yang bersifat profit oriented maupun non profit oriented yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu (Nugraha et al., 2024). Menurut Peraturan Pemerintahan Negara Republik Indonesia No. 25 Tahun 2024 (IKU) di Lingkungan Sekretariat DPRD Kota Bandung, Kinerja Pegawai merupakan acuan kinerja yang digunakan oleh Sekretariat DPRD Kota Bandung, untuk menetapkan rencana kinerja tahunan, menyampaikan rencana kerja dan anggaran, menyusun dokumen penetapan kinerja, menyusun laporan akuntabilitas kinerja serta melakukan evaluasi pencapaian kinerja sesuai dengan dokumen rencana strategis Sekretariat DPRD Kota Bandung.

Tabel 2. 5
Definisi Kinerja Pegawai

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kinerja Pegawai
1	2022	Asari	Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai seseorang selama periode tertentu secara keseluruhan dalam perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan yang baik.
2	2022	Pasiribu et al	Kinerja merupakan kontribusi yang diberikan anggota organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi.
3	2024	Febrian & Nurhalisah	Kinerja Karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan dan didasarkan atas kecakapan, pengalaman, serta kesungguhan dan penggunaan waktu sesuai dengan standar dan kriteria yang telah di tentukan oleh perusahaan.
4	2024	Nugraha et al	Kinerja Karyawan adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi, baik organisasi yang bersifat profit oriented maupun non profit oriented yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu.
5	2024	Peraturan Pemerintahan Negara Republik Indonesia No. 25 Tahun 2024 (IKU) di Lingkungan Sekretariat DPRD Kota Bandung	acuan kinerja yang digunakan oleh Sekretariat DPRD Kota Bandung, untuk menetapkan rencana kinerja tahunan, menyampaikan rencana kerja dan anggaran, menyusun dokumen penetapan kinerja, menyusun laporan akuntabilitas kinerja serta melakukan evaluasi pencapaian kinerja sesuai dengan dokumen rencana strategis Sekretariat DPRD Kota Bandung.

Sumber : Hasil Olah Penulis, 2024

Berdasarkan uraian-uraian dari definisi Kinerja Pegawai para ahli diatas, maka penulis menggunakan, Peraturan Pemerintahan Negara Republik Indonesia No. 25 Tahun 2024 (IKU) di Lingkungan Sekretariat DPRD Kota Bandung sebagai teori dasar dalam penelitian ini karena pegawai merasa sarana dan prasarana kurang memadai.

2.1.3.2 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Adhari (2020) menyebutkan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan mereka Merupakan kemampuan yang diperoleh secara formal, misalnya pendidikan yang diperoleh dibangku sekolah atau diperguruan tinggi dapat mempengaruhi secara langsung kinerja karyawan itu sendiri.
2. Motivasi Motivasi (materiil dan non materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus memberikan pujian penghargaan, bonus, piagam, dan lain sebagainya. Motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas - fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga kinerja karyawan lebih meningkat dalam melakukan pekerjaan.
3. Dukungan yang diterima Fasilitas – fasilitas yang mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan yang diperlukan dalam pencapaian kinerja secara tidak langsung fasilitas – fasilitas yang terpenuhi tersebut dapat membantu kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut.

4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan Dengan keberadaan pekerjaan yang perusahaan berikan kepada karyawan sehingga dapat ikut mempengaruhi kinerja karyawan, karena karyawan akan merasa puas dan akan timbul kecintaan karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya, maka kinerja mereka akan baik pula.
5. Hubungan mereka dengan organisasi Hubungan tempat kerja karyawan juga akan mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung karena hubungan mereka dengan organisasi kerja yang nyaman dan hubungan yang harmonis antara karyawan yang satu dengan yang lainnya maka akan timbul semangat kerja karyawan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

2.1.3.4 Indikator Kinerja Pegawai

Tabel 2. 6
Indikator Kinerja Pegawai

Asari (2022)	Pasiribu et al (2022)	Febrian & Nurhalisah (2024)	Nugraha et al (2024)	Peraturan Pemerintahan Negara Republik Indonesia No. 25 Tahun 2024 (IKU) DPRD Kota Bandung
1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu,dan 4. Kerjasama	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Disiplin 4. Efektivitas 5. Prakarsa	1. Hasil Kerja 2. Perilaku Kerja 3. Sifat-Sifat Pribadi	1. Hasil Kerja 2. Perilaku Kerja 3. Sifat-Sifat Pribadi	1. Kualitas Pelayanan Masyarakat 2. Fasilitas Setiap Kegiatan

Sumber : Hasil Olah Penulis, 2024

Dari beberapa indikator yang ada pada tabel 2.6 diatas, penulis memilih indikator kinerja pegawai Menurut Peraturan Pemerintahan Negara Republik Indonesia No. 25 Tahun 2024 (IKU) di Lingkungan Sekretariat DPRD Kota Bandung. Adapun indikator Kinerja Pegawai ada dua, yaitu :

1. Kualitas Pelayanan Masyarakat

Merupakan tingkat kesalahan, kerusakan, atau kecermatan dalam pekerjaan. Kualitas kinerja pegawai menunjukkan seberapa baik mereka mampu melakukan pekerjaan dengan hasil yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kualitas ini meliputi aspek keakuratan, dan keefektifan dalam menyelesaikan tugas.

2. Fasilitas setiap kegiatan

Merupakan kebutuhan masing-masing kegiatan untuk memastikan kelancaran dan efektivitasnya. Berikut beberapa contoh diantaranya ruangan rapat paripurna, rapat komisi, kunjungan lapangan dan sidang banmus.

2.1.3.5 Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai

Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan Nurjaya (2021) menyatakan bahwa tujuan dari penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Manajer melakukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang.
2. Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawannya.

2.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Sebelum penulis melakukan penelitian, penulis membaca dan mempelajari beberapa penelitian terdahulu, untuk menjaga keaslian penelitian, maka dapat dibandingkan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

Tabel 2. 7
Peneliti Terdahulu

NO	Penulis/ Tahun	Judul Penelitian Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan / perbedaan
1	I Gusti Ngurah Putu Sueka Jatiawan, Putu Agus Eka Rismawan , Ary Wira Andika (2023)	Judul : Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan <i>Oraganizational Citizenship Behavior</i> terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Bappeda Provinsi Bali Metode : Purposive Sampling Sampel : 73 responden	Budaya organisasi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini bahwa semakin baik budaya organisasi, komitmen organisasi dan <i>organizational citizenship behavior</i> maka kinerja pegawai pada kantor BAPPEDA Provinsi Bali akan meningkat.	Persamaan : memiliki variabel yang sama yaitu komitmen organisasi, organizational citizenship behavior dan kinerja pegawai Perbedaan : penelitian ini menggunakan variabel budaya organisasi sedangkan penulis tidak menggunakan variabel tersebut.
2	Cintia Lombogia, Irvan Trang, Merinda H. Ch. Pandowo (2022)	Judul : Pengaruh <i>Organizational Citizen Behavior</i> (OCB) dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Tomohon) Metode : kuantitatif Sampel : 60 responden	Organizational Citizenship Behavior pada Dinas Perhubungan Kota Tomohon memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan pegawai yang memiliki tingkat Organizational Citizenship Behavior yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai. Komitmen organisasi pada Dinas Perhubungan Kota Tomohon memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa	Persamaan : memiliki variabel independen dan dependen yang sama Perbedaan : Lokasi penelitian ini pada Dinas Perhubungan Tomohon, sedangkan penelitian penulis pada Pegawai DPRD Kota Bandung

NO	Penulis/ Tahun	Judul Penelitian Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan / perbedaan
			pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai.	
3	Mochamad Rizal Yulianto, Wahyu Saputro, Hasan Ubaidillah, Mochamad Nashrullahd (2023)	<p>Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kerja melalui <i>Organizational Citizenship Behavior</i></p> <p>Metode : propability sampling</p> <p>Sample : 60 responden</p>	lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja melalui variabel OCB sebagai variabel intervening, variabel komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja melalui variabel OCB sebagai variabel intervening, variabel budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja melalui variabel OCB sebagai variabel intervening.	<p>Persamaan : memiliki variabel yang sama yang sama yaitu komitmen organisasi, dan organizational Citizenship Behavior</p> <p>Perbedaan : penelitian ini menggunakan variabel lingkungan kerja, budaya organisasi dan efektivitas kerja sedangkan penulis tidak menggunakan variabel tersebut.</p>
4	Ayu Puspitasari dan Seruni Fatimah (2022)	<p>Judul : Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Di PT. Askrindo Kantor Cabang Bandung</p> <p>Metode : kuantitatif</p> <p>Sampel: 32 responden</p>	Hasil yang diperoleh bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh terhadap OCB. Dalam hal ini, perilaku OCB karyawan PT. Askrindo Kantor Cabang Bandung sebagian besar disebabkan oleh hubungan dengan sesama rekan kerja terjalin dengan baik, mereka memiliki komitmen yang tinggi dengan demikian komitmen yang terbentuk akan berpengaruh terhadap perilaku OCB sehingga mereka akan berperilaku secara sukarela di luar tugas utama mereka demi kepentingan organisasi. Dan gaya kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh terhadap OCB, hal ini berarti bahwa intensitas penerapan kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap tingkat OCB di PT.	<p>Persamaan : memiliki variabel yang sama yang sama yaitu komitmen organisasi dan organizational citizenship behavior</p> <p>Perbedaan : penelitian ini menggunakan variabel stres kerja, gaya kepemimpinan transformasional sedangkan penulis tidak menggunakan variabel tersebut</p>

NO	Penulis/ Tahun	Judul Penelitian Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan / perbedaan
			Askrindo Kantor Cabang Bandung	
5	Vera Sylvia Saragi Sitio (2021)	Judul : Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan <i>Orgaizational Citizenship Behavior</i> sebagai variabel Intervening pada PT. Emerio Indonesia. Metode : non probability sampling dan Teknik random sampling Sample : 100 responden	Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior. Komitmen organisasi secara tidak langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui Organizational Citizenship Behavior.	Persamaan : memiliki variabel yang sama yaitu komitmen organisasi, organizational citizenship behavior dan kinerja karyawan Perbedaan : Penelitian ini menggunakan variabel budaya kerja sedangkan penulis tidak menggunakan variabel tersebut.
6	Wa Ode Andriyani Umar, Ibnu Hajar, Wahyuniati Hamid (2019)	Judul : Pengaruh Keadilan Organisasi, Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Pegawai Metode: Analisis regresi linier Sampel : 63 responden	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keadilan organisasi, komitmen organisasi dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan. Tidak terdapat pengaruh positif dan pengaruh positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, kinerja karyawan terdapat pengaruh positif signifikan antara organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan.	Persamaan : Memiliki variabel yang sama yaitu Komitmen Organisasi, Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Pegawai Perbedaan : Penelitian ini menggunakan variabel Keadilan Organisasi sedangkan penulis tidak menggunakan variabel tersebut.
7	Muhammad Ekhsan, Andri Aprian, Ryani Dhyan Parashakti (2022)	Judul : Pengaruh Komitmen Organisasi, Organizational Citizenship Behavior dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Metode: Analisis regresi linear berganda dan uji hipotesa Sampel : 66 responden	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara <i>organizational citizenship behavior</i> dengan kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara semangat kerja dengan kinerja karyawan.	Persamaan : Memiliki variabel yang sama yaitu Komitmen Organisasi, Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan Perbedaan : Penelitian ini menggunakan variabel semangat kerja sedangkan penulis tidak menggunakan variabel tersebut.

NO	Penulis/ Tahun	Judul Penelitian Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan / perbedaan
8	Rio Ardi Wicaksono, dan Kis Indriyaningrum (2022)	<p>Judul : Pengaruh Konflik Kerja, <i>Organizational Citizenship Behavior</i>, dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bapenda Kota Semarang (Studi Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang)</p> <p>Metode: Purposive Sampling</p> <p>Sampel : 100 responden</p>	<p>Penelitian ini baik secara simultan maupun parsial menunjukkan bahwa konflik kerja, <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dan kepuasa kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Persamaan : Memiliki variabel yang sama yaitu <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dan Kinerja Karyawan.</p> <p>Perbedaan : Penelitian ini menggunakan variabel Konflik Kerja, Kepuasan Kerja sedangkan penulis tidak menggunakan variabel tersebut. Peneliti ini meneliti di Bapenda Kota Semarang sedangkan penulis di DPRD Kota Bandng</p>
9.	Nizar Mutia Attalia, Rahayu Mintarti, Susilowati Christin (2022)	<p>Judul : Employee Engagement, <i>Organizational Commitment and Employee Performance</i> : The Mediating Role of <i>Organizational Citizenship Behavior</i></p> <p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Sampel : 119 responden</p>	<p>Keterlibatan karyawan dan Komitemen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Perilaku Kewargaan organisasi secara signifikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa sikap <i>employee engegement</i> dan komitmen organisasi karyawan tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Adanya <i>organizational citizenship behavior</i> akan memperkuat pengaruh <i>employee engagement</i> dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Persamaan : Memiliki variabel yang sama yaitu Komitmen Organisasi (<i>Organizational Commitment</i>), <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dan Kinerja Karyawan (<i>Employee Performance</i>)</p> <p>Perbedaan : Penelitian ini menggunakan variabel Keterlibatan Karyawan (<i>Employee Engagement</i>) sedangkan penulis tidak menggunakan variabel tersebut</p>
10	Agus Purwonto, John Tampil Purba, Innocentius Bernarto, Rosdiana Sijabat (2021)	<p>Judul : Effect of Transformational Leadership, Job Satisfaction, and Organizational Commitments on <i>Organizational Citizenship Behavior</i></p> <p>Metode:</p>	<p>Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>, Komitmen organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap <i>Organizational Citizenship</i></p>	<p>Persamaan : Memiliki variabel yang sama yaitu Komitmen Organisasi (<i>Organizational Commitments</i>) dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i>.</p> <p>Perbedaan : Penelitian ini menggunakan variabel</p>

NO	Penulis/ Tahun	Judul Penelitian Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan / perbedaan
		Teknik Simple Random Sampling Sampel : 220 responden	<i>Behavior</i> dalam supply chain manajemen yang diteapkan di perusahaan.	Kepemimpinan Transformasional (<i>Transformational Leadership</i>) dan Kepuasan Kerja (Job Satisfaction) sedangkan penulis tidak menggunakan variabel tersebut

2.2 Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menunjang dalam kegiatan operasi instansi. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Kinerja pegawai merupakan bentuk penilaian sejauh mana pegawai mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Untuk dapat mengukur kinerja terdapat indikator yang meliputi 1) Kualitas Pelayanan Masyarakat, yakni tingkat kesalahan, kerusakan, atau kecermatan dalam pekerjaan. Kualitas kinerja pegawai menunjukkan seberapa baik mampu melakukan pekerjaan dengan hasil yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kualitas ini meliputi aspek keakuratan, dan keefektifan dalam menyelesaikan tugas 2) Fasilitas Setiap Kegiatan yang, yakni kebutuhan masing-masing untuk memastikan kelancaran dan efektivitasnya. Hasil kinerja bisa dilihat dari komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* kerjanya di instansi. Pengaruh kesesuaian antara komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* sangat menentukan hasil (output) setiap pegawai.

Melalui komitmen organisasi yang baik akan mencapai kinerja yang baik pula. Jelas bahwa faktor komitmen organisasi merupakan sangat penting bagi pegawai karena tahu apa yang harus dikerjakan dan tidak. Komitmen organisasi

adalah kerelaan dari seseorang dengan perusahaannya untuk mencapai tujuan dengan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi ini bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena pengelolaan sebuah komitmen organisasi yang dimiliki instansi sehingga komitmen organisasi berdampak pada peningkatan dan pengembangan instansi khususnya kinerja pegawai.

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Bandung merupakan instansi yang berfokus mengenai proses legislasi dan pengambilan keputusan di tingkat kota. Komitmen organisasi yang baik akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai. Dengan adanya peningkatan komitmen organisasi yang diberikan instansi maka akan tercapainya kinerja pegawai. Dalam komitmen organisasi terdapat 3 indikator yaitu 1) Komitmen Afektif, yakni menggambarkan hati yang senang, bangga, 2) Komitmen Normatif, yakni kemauan bekerja dan tanggung jawab untuk memajukan organisasi, dan 3) Komitmen Kontinu, yakni memperhitungkan untuk tetap bekerja dalam organisasi.

Sedangkan *organizational citizenship behavior* merupakan pekerjaan yang dilakukan diluar tugas utamanya, tetapi pekerjaan ini bermanfaat dan mendorong efektivitas organisasinya. *Organizational citizenship behavior* mempengaruhi kinerja pegawai. *Organizational citizenship behavior* dapat dilihat pada indikator 1) *conscientiousness*, yakni pegawai menunjukkan usaha lebih dibandingkan harapan perusahaan dan menunjukkan diri yang terkontrol, terorganisir dan memproitkan tugas maupun tanggung jawab, 2) *altruism*, yakni memberikan pertolongan yang bukan tanggung jawabnya dan meluangkan waktu untuk

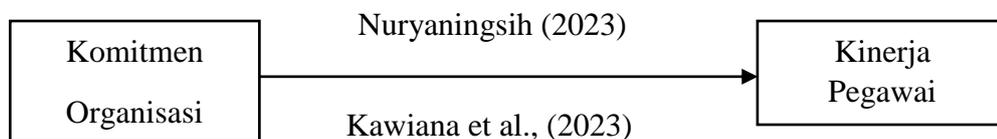
membantu rekan kerjanya terkait permasalahan pekerjaan, 3) *courtesy*, yakni perbuatan hormat yang menjaga hubungan baik dengan rekan kerja agar terhindar dari masalah, 4) *sportsmanship*, yakni kemauan toleransi dan berperilaku positif terhadap keadaan yang kurang ideal dan, 5) *civic virtue*, yakni partisipasinya aktif pegawai pada kehidupan pekerjaan dalam organisasi.

Secara keseluruhan, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* yang relevan memiliki peran yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan mengembangkan dan meningkatkan komitmen organisasi serta *organizational citizenship behavior* yang relevan, pegawai dapat mencapai kinerja yang lebih baik, memenuhi harapan tugas yang dimiliki pegawai akan memberikan dukungan terhadap instansi dalam proses pencapaian tujuan. Dengan adanya komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* secara alami dapat mencerminkan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai.

2.2.1 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Komitmen organisasi merupakan keterkaitan emosional seseorang dalam suatu organisasi untuk mempertahankan diri dalam mencapai satu tujuan. Beberapa studi terdahulu telah mengkonfirmasi bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Studi yang dilakukan oleh Nuryaningsih (2023) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada pegawai di unit kecamatan campuradat dan unit kecamatan tanggunggunung dalam organisasi. Selanjutnya temuan dari studi Wijaya (2018) menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang kuat akan mendorong peningkatan terhadap kinerja karyawan

dalam organisasi. Sejalan dengan temuan studi yang dilakukan oleh Kawiana et al., (2023) menunjukkan bahwa komitmen organisasi akan mendorong karyawan untuk memberikan kinerja karyawan di PT. Limajari Interbhuana Bali terbaiknya dalam bekerja di organisasi. Sejumlah studi lainnya juga telah mengkonfirmasi bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan Randika et al., (2023).

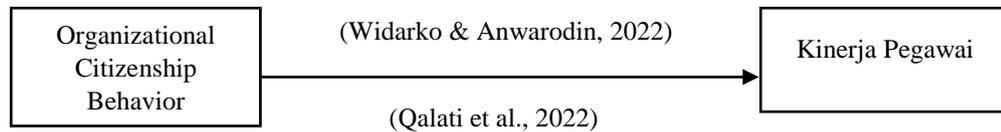


Gambar 2. 1
Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.2 Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai

Pegawai akan memberikan kinerja terbaiknya jika perusahaan memberikan kualitas kehidupan kerja yang baik. Meskipun demikian, terdapat beberapa karyawan yang rela melakukan pekerjaan yang bukan pekerjaannya. Perilaku karyawan ini disebut sebagai organizational citizenship behaviour. Karyawan yang memiliki tingkat organizational citizenship behaviour yang tinggi akan menjadi aset penting bagi suatu organisasi. Mereka akan mematuhi perintah dari pemimpin (Widarko & Anwarodin, 2022) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan organizational citizenship behavior terhadap kinerja pegawai pelayanan kepada pemerintah daerah (PEMDA) Kabupaten Blitar Provinsi Jawa Timur. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Qalati et al., 2022) menunjukkan

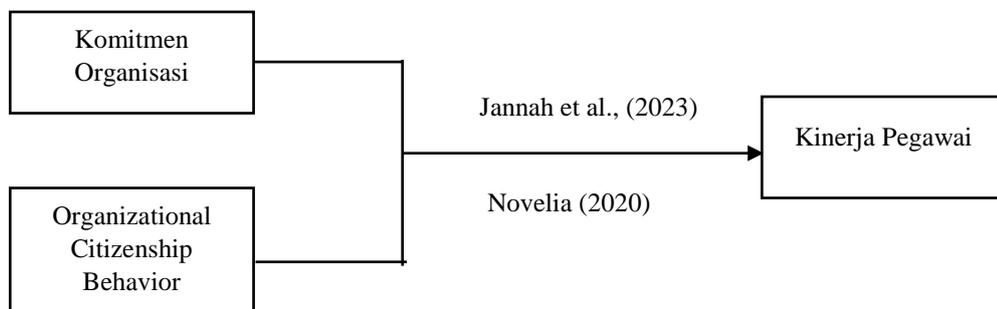
bahwa terdapat pengaruh yang signifikan organizational citizenship behaviour terhadap kinerja pegawai UKM Pakistan.



Gambar 2. 2
Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.3 Pengaruh Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai

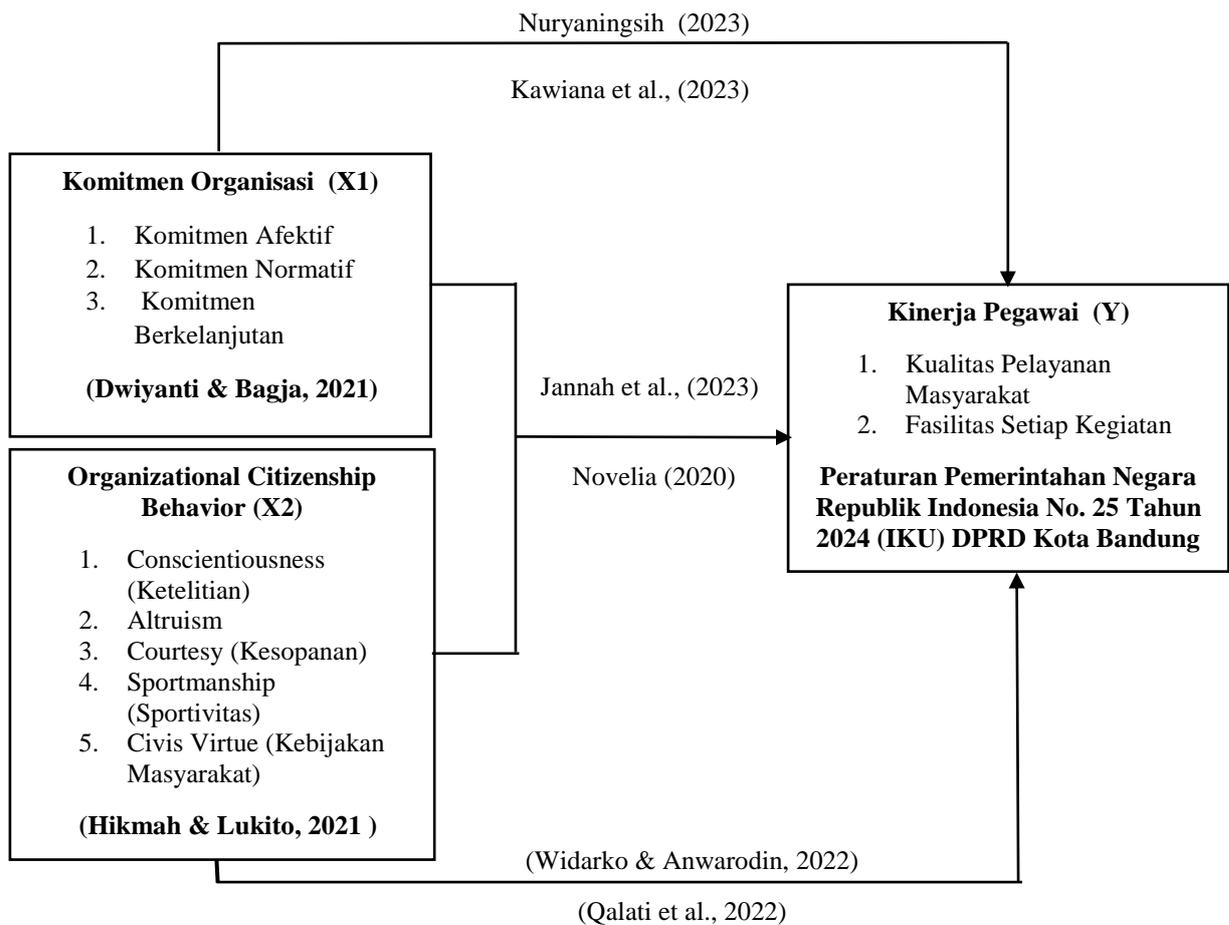
Menurut Jannah et al., (2023) Komitmen organisasi dan organizational citizenship behavior (ocb) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai . Bahwa kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat disebabkan oleh komitmen organisasi dan organizational citizenship behavior (ocb) yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal yang sama dengan Novelia (2020) mengatakan bahwa komitmen organisasi dan organizational citizenship behavior (ocb) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Tenaga Keperawatan rumah sakit umum daerah Dr. Soegiri Lamongan.



Gambar 2. 3
Pengaruh Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai

2.3 Paradigma Penelitian

Berdasarkan paparan diatas maka terbentuklah paradigma penelitian dari keterkaitan komitmen organisasi dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2. 4
Paradigma Penelitian Pengaruh Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan kajian dan studi pustaka pada kerangka pemikiran maka, dengan demikian terbentuklah hipotesis sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian.

2.4 Hipotesis

Hipotesis ini masih anggapan sementara yang mungkin benar atau juga salah, sehingga dapat dianggap sebagai suatu kesimpulan yang sifatnya juga sementara sedangkan penerimaan atau penolakan terhadap pendapat sementara tersebut tergantung pada hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang dikumpul dan diambil suatu kesimpulan. Adapun hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Diduga Komitmen Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada sekretariat DPRD Kota Bandung.

H2 : Diduga Organizational Citizenship Behavior berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada sekretariat DPRD Kota Bandung.

H3 : Diduga Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada sekretariat DPRD Kota Bandung.