

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS**

#### **2.1. Kajian Pustaka**

##### **2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. MSDM sering disamakan dengan Manajemen Personalia, yakni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Afandi (2017:3) Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.

## 2.1.2. Kepuasan Kerja

### 2.1.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja merupakan sikap seseorang merasa senang dan nyaman terhadap suatu pekerjaan. Menurut Sudaryo, Agus & Nunung (2018) Kepuasan Kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi. Menurut Afandi (2018: 74) Kepuasan Kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Menurut I Budiarti, DA Wahab, S Soerdarso (2018:141) Kepuasan Kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya. Kepuasan Kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Menurut Robbins & Judge dalam Ahmad (2018) Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan kepuasan kerja rendah memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut Badeni (2017:43) Kepuasan Kerja pegawai adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap *positif* atau *negative*, puas atau tidak puas. Berdasarkan uraian yang dipaparkan di atas, dapat di susun pengertian/definisi dan kesimpulan mengenai Kepuasan Kerja pada Tabel 2.1 dibawah ini:

**Tabel 2.1**  
**Pengertian Kepuasan Kerja**

No	Sumber Referensi	Pengertian Kepuasan Kerja
1	Menurut Sudaryo, Agus & Nunung (2018)	Kepuasan Kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi.
2	Afandi (2018: 74)	Kepuasan Kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.
3	Menurut I Budiarti, DA Wahab, S Soerdarso (2018:141)	Kepuasan Kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya.
4	Menurut Robbins & Judge dalam Ahmad (2018)	Seseorang dengan tingkat Kepuasan Kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan Kepuasan Kerja rendah memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya.
5	Badeni (2017:43)	Kepuasan Kerja pegawai adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap <i>positif</i> atau <i>negative</i> , puas atau tidak puas.

Sumber: Data diolah penulis 2022

Berdasarkan Tabel 2.1 beberapa pendapat diatas, maka definisi yang digunakan dalam penelitian ini adalah definisi Robbins & Judge dalam ahmad (2018) yang mengatakan Seseorang dengan tingkat Kepuasan Kerja yang

tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan Kepuasan Kerja rendah memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya. Dimana definisi dan Indikator digunakan dalam penelitian ini.

#### **2.1.2.2. Indikator Kepuasan Kerja**

Beberapa ahli telah mengemukakan tentang indikator untuk mengukur kepuasan kerja, salah satu diantaranya adalah seperti yang dikemukakan oleh Keith Davis dalam Sudaryo, Agus & Nunung (2018) bahwa untuk mengukur Kepuasan Kerja dapat diketahui dengan menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

##### 1. Perputaran (Turn over)

Perputaran (turnover), apabila Kepuasan Kerja yang dirasakan oleh karyawan tinggi, maka turnover akan rendah. Sedangkan para karyawan yang kurang puas biasanya turnover-nya akan tinggi.

##### 2. Tingkat ketidakhadiran kerja

Tingkat ketidakhadiran (absence) kerja, karyawan yang kurang puas cenderung tingkat kehadirannya (absence) tinggi. Mereka tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

##### 3. Umur

Umur, adanya kecenderungan pegawai yang tua lebih merasa puas daripada pegawai yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai yang lebih tua lebih berpengalaman untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan ideal tentang dunia kerja, sehingga apabila antara

harapannya dengan realitas kerja terdapat kesenjangan atau tidak keseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

#### 4. Tingkat Pekerjaan

Tingkat pekerjaan, pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai-pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik, dan aktif dalam mengemukakan ide-ide, serta kreatif dalam bekerja.

Indikator untuk mengukur Kepuasan Kerja menurut Afandi, (2018:82)

indikator Kepuasan Kerja diantaranya:

1. Pekerjaan
2. Upah
3. Promosi
4. Pengawas
5. Rekan kerja

Indikator Kepuasan Kerja menurut Robbins dan Judge dalam Ahmad (2018) terbagi atas beberapa bagian yaitu:

1. Kepuasan terhadap pekerjaan

Kepuasan ini tercapai bilamana pekerjaan seorang pegawai sesuai dengan minat dan kemampuan pegawai itu sendiri

2. Kepuasan terhadap imbalan

Dimana Pegawai merasa gaji atau upah yang diterimanya sesuai dengan beban kerjanya dan seimbang dengan Pegawai lain yang bekerja di organisasi itu

3. Kepuasan terhadap supervisi atasan

Pegawai merasa memiliki atasan yang mampu memberikan bantuan teknis dan motivasi.

4. Kepuasan terhadap rekan kerja

Pegawai merasa puas terhadap rekan-rekan kerjanya yang mampu memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial.

5. Kesempatan promosi

Kesempatan untuk menempatkan posisi jabatan pada struktur organisasi.

### **2.1.3. Lingkungan Kerja**

#### **2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dalam melaksanakan tugas yang diterima. Menurut Ariwibowo dan Sofiati (2018) menyatakan lingkungan kerja adalah tempat pegawai bekerja kesehariannya. Lingkungan kerja yang baik memungkinkan pegawai melakukan tugasnya dengan baik dan memberi rasa aman bagi pegawai. Selain itu, lingkungan kerja yang tepat dapat mempengaruhi perilaku pegawai dalam menjalankan pekerjaannya untuk mencapai visi, misi dan tujuan sebuah instansi. Lingkungan kerja adalah faktor kunci yang mempengaruhi kepuasan pegawai terhadap suatu organisasi. Menurut Effendy & Fitria (2019:50) lingkungan kerja merupakan

interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah. Menurut Darmadi (2020:242) lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para pegawai sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Menurut Sedarmayanti (2017: 23) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan.

Berdasarkan uraian yang dipaparkan di atas, dapat di susun pengertian/definisi dan kesimpulan mengenai Lingkungan Kerja pada Tabel 2.2 dibawah ini:

**Tabel 2.2**  
**Pengertian Lingkungan Kerja**

No	Sumber Referensi	Pengertian Kepuasan Kerja
1	Afandi (2018)	lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dalam melaksanakan tugas yang diterima
2	Ariwibowo dan Sofiati (2018)	lingkungan kerja adalah tempat pegawai bekerja kesehariannya.
3	Menurut Effendy & Fitria (2019:50)	lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah

4	Darmadi (2020:242)	lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para pegawai sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain
5	Sedarmayanti (2017: 23)	lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan.

*Sumber: Data diolah penulis 2022*

Berdasarkan Tabel 2.2 beberapa pendapat diatas, maka definisi yang digunakan dalam penelitian ini adalah definisi Sedarmayanti (2017: 23) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan. Pengertian dan Indikator yang akan digunakan dalam penelitian ini.

#### **2.1.3.2. Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut (Fachrezi & Khair, 2020:111), adapun indikator lingkungan kerja, yaitu:

1. Fasilitas
2. Kebisingan
3. Sirkulasi udara
4. Hubungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:30) indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yaitu:

1. Indikator lingkungan kerja fisik antara lain:
  - a. Penerangan cahaya
  - b. Suhu Udara
  - c. Kebersihan
  - d. Penggunaan Warna
  - e. Keamanan
  - f. Jam Kerja
2. Indikator Lingkungan kerja non fisik antara lain:
  - a. Hubungan kerja antara bawahan dan atasan
  - b. Hubungan kerja antar rekan kerja

#### **2.1.4. *Organizational Citizenship Behavior***

##### **2.1.4.1. *Pengertian Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

Menurut Alsheikh & Sobihah (2019) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah tingkah laku tambahan individu, dan dilihat dari pandangan komitmen organisasi, pegawai terbukti memiliki komitmen tersebut ketika mengerahkan energi, upaya dan waktu untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Organ dalam Napitupulu (2018) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku individu yang bebas yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif organisasi. Dengan kata lain OCB adalah perilaku pegawai yang melebihi peran yang diwajibkan yang tidak secara

langsung atau eksplisit diakui oleh sistem reward formal. Menurut Shweta dan Srirang dalam Rianto (2017) menyatakan bahwa OCB ditandai dengan usaha dalam bentuk apapun yang dilakukan berdasarkan kebijaksanaan pegawai yang memberikan manfaat bagi organisasi tanpa mengharapkan imbalan apapun. Menurut Jennifer M. George dan Gareth R. Jones dalam Budiarti *et.al* (2018) Perilaku yang melebihi tugas, perilaku yang tidak dibutuhkan oleh anggota organisasi tetapi meskipun demikian penting untuk kelangsungan dan keefektifan organisasi. Sedangkan menurut Anglo Kincki dan Robert Kreitner dalam Budiarti *et.al* (2018) *organizational citizenship behavior* merupakan perilaku pegawai yang melebihi tugasnya

Berdasarkan uraian yang dipaparkan di atas, dapat di susun pengertian/definisi dan kesimpulan mengenai *Organizational Citizenship Behavior* pada Tabel 2.3 dibawah ini:

**Tabel 2.3**  
**Pengertian *Organizational Citizenship Behavior***

No	Sumber Referensi	Pengertian Kepuasan Kerja
1	Alsheikh & Sobihah (2019)	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) adalah tingkah laku tambahan individu, dan dilihat dari pandangan komitmen organisasi, pegawai terbukti memiliki komitmen tersebut ketika mengerahkan energi, upaya dan waktu untuk mencapai tujuan organisasi.
2	Menurut Organ dalam Napitupulu (2018)	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) merupakan perilaku individu yang bebas yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem

		pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif organisasi.
3	Menurut Shweta dan Srirang dalam Rianto (2017)	menyatakan bahwa OCB ditandai dengan usaha dalam bentuk apapun yang dilakukan berdasarkan kebijaksanaan pegawai yang memberikan manfaat bagi organisasi tanpa mengharapkan imbalan apapun.
4	Menurut Jennifer M. George dan Gareth R. Jones dalam Budiarti et.al (2018)	Perilaku yang melebihi tugas, perilaku yang tidak dibutuhkan oleh anggota organisasi tetapi meskipun demikian penting untuk kelangsungan dan keefektifan organisasi.
5	Anglo Kincki dan Robert Kreitner dalam Budiarti et.all (2018)	<i>organizational citizenship behavior</i> merupakan perilaku pegawai yang melebihi tugasnya

Sumber: Data diolah penulis 2022

Berdasarkan Tabel 2.3 beberapa pendapat diatas, maka definisi yang digunakan dalam penelitian ini adalah definisi Menurut Organ dalam Napitupulu (2018) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku individu yang bebas yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif organisasi Pengertian dan Indikator yang akan digunakan dalam penelitian ini.

#### **2.1.4.2. Indikator *Organizational Citizenship Behavior***

Menurut Organ dalam Napitupulu (2018) komponen - komponen dan sekaligus dapat dijadikan sebagai indikator OCB, yaitu:

1. *Altruism* adalah perilaku berinisiatif untuk membantu atau menolong rekan kerja dalam organisasi secara sukarela.

2. *Courtesy* adalah perilaku individu yang menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari perselisihan antar anggota dalam organisasi. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.
3. *Sportmanship* adalah kesediaan individu menerima apapun yang ditetapkan oleh organisasi meskipun dalam keadaan yang tidak sewajarnya.
4. *Conscientiousness* adalah pengabdian atau dedikasi yang tinggi pada pekerjaan dan keinginan untuk melebihi standar pencapaian dalam setiap aspek.
5. *Civic Virtue* adalah perilaku individu yang menunjukkan bahwa individu tersebut memiliki tanggung jawab untuk terlibat, berpartisipasi, turut serta, dan peduli dalam berbagai kegiatan yang diselenggarakan organisasi.

#### **2.1.5. Hasil Penelitian Terdahulu**

Sebuah penelitian akan mengacu pada beberapa hasil penelitian terdahulu yang hasil penelitiannya dapat digunakan sebagai data pendukung untuk menentukan hasil. Maka dari itu penulis melakukan kajian terhadap beberapa penelitian terdahulu yang memiliki pembahasan dengan variabel yang sedang diteliti, melalui jurnal yang telah dikumpulkan penulis. Berikut isi kajiannya dalam bentuk tabel:

**Tabel 2.4**  
**Tabel Persamaan dan Perbedaan Penelitian**

No	Penulis/ Tahun	Judul Penelitian/Metode /Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/ Persamaan
1	Ni Luh Ketut Sri Sulistyawati (2018)	<p><b>Judul:</b> Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Hotel Berbintang di Bali</p> <p><b>Metode:</b> Analisis regresi berganda</p> <p><b>Sample:</b> <i>non probability sampling</i> dengan 100 karyawan</p>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dan komitmen organisasi secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> karyawan.	<p><b>Persamaan:</b> Peneliti sama – sama mengukur variabel Kepuasan Kerja (X1), dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)</p> <p><b>Perbedaan:</b> Peneliti tidak menggunakan variabel Komitmen Organisasi dan lokasi penelitian yang berbeda</p>
2	Sonal Saxena, Kalpana Tomar dan Shivangi Tomar (2019)	<p><b>Judul:</b> <i>Impact of Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior</i></p> <p><b>Metode:</b> Analisis regresi linear</p> <p><b>Sample:</b> <i>non-probability</i> dan <i>purposive sampling</i> dengan 400 responden</p>	Hasil penelitian tersebut dinyatakan hubungan linier positif antara Kepuasan Kerja dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> . mengidentifikasi perbedaan <i>gender</i> pada kedua variabel dan itu menemukan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara laki-laki dan perempuan	<p><b>Persamaan:</b> Peneliti sama – sama mengukur variabel Kepuasan Kerja (X1) dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)</p> <p><b>Perbedaan:</b> lokasi penelitian yang berbeda</p>
3	Agung AWS Waspodo, Lindawati dan Sholikhah (2019)	<p><b>Judul:</b> Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Karyawan Perum Damri Kantor Pusat</p> <p><b>Metode:</b> Analisis Deskriptif dan <i>Explanatory</i></p> <p><b>Sample:</b> 118 Responden Karyawan</p>	Hasil dari regresi menunjukan bahwa terdapat pengaruh variabel Kepuasan Kerja terhadap OCB, terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap OCB.	<p><b>Persamaan:</b> Peneliti variabel Kepuasan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)</p> <p><b>Perbedaan:</b> Peneliti menggunakan sample yang berbeda dan lokasi penelitian yang berbeda</p>

4	Lathifah Priyadini, Hari Nurweni dan Retno Hartati (2020)	<p><b>Judul:</b> Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Karyawan PT Sport Glove Indonesia Cabang Wonosari</p> <p><b>Metode:</b> Regresi Linear Berganda</p> <p><b>Sample:</b> Teknik non probability sampling dengan metode sensus dan 48 Responden Pegawai</p>	<p>Hasil riset menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB, sedangkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.</p>	<p><b>Persamaan:</b> Terdapat persamaan mengukur variabel Lingkungan Kerja (X2) dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)</p> <p><b>Perbedaan:</b> Variabel yang berbeda dengan peneliti terdahulu Lokasi penelitian yang berbeda</p>
5	Deniyati Zufriah (2020)	<p><b>Judul:</b> Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap OCB (<i>Organizational citizenship Behaviors</i>) Karyawan Koperasi Sadar Sejahtera Sumatera Selatan</p> <p><b>Metode:</b> Analisis regresi linear berganda</p> <p><b>Sample:</b> nonprobability sampling dan teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan 100 responden</p>	<p>hasil analisis regresi secara simultan dapat diketahui bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap <i>Organizational citizenship behavior</i> (OCB). Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung yaitu sebesar 22,714 dan nilai signifikansi seluruh variabel independen sebesar 0,000 di bawah nilai <math>\alpha</math> (0,05), sehingga variabel-variabel independen, yakni Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap berpengaruh secara bersama-sama terhadap <i>Organizational citizenship behavior</i> (OCB). Hal ini berarti sesuai dengan <math>H_a</math>.</p>	<p><b>Persamaan:</b> Terdapat persamaan mengukur variabel Lingkungan Kerja (X2) dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)</p> <p><b>Perbedaan:</b> Variabel yang berbeda dengan peneliti terdahulu Lokasi penelitian yang berbeda</p>
7	Khahan Nanan, Suteeluck Kanthong dan Jamnean Joungtrakul (2021)	<p><b>Judul:</b> <i>An Empirical Study on the Model of Self-Efficacy and Organizational Citizenship Behavior Transmitted through Employee Engagement,</i></p>	<p>hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan, komitmen organisasi dan Kepuasan Kerja memainkan peran sebagai mediator dalam transmisi kewarganegaraan</p>	<p><b>Persamaan:</b> Terdapat persamaan mengukur variabel Kepuasan Kerja(X1) dan <i>Organizational</i></p>

		<p><i>Organizational Commitment and Job Satisfaction in the Thai Automobile Parts Manufacturing Industry</i></p> <p><b>Metode:</b> analisis dengan Hayes Model 81 menggunakan PROCESS Program</p> <p><b>Sample:</b> 400 karyawan di bidang otomotif industri manufaktur suku cadang.</p>	organisasi yang efektif	<p><i>Citizenship Behavior (Y)</i></p> <p><b>Perbedaan:</b> Penelitian terdahulu menggunakan model efikasi diri dan Perilaku Kewargaan Organisasi sebagai mediator bertujuan untuk memunculkan sifat <i>organizational citizenship behavior</i> sedangkan peneliti hanya menguji variabel Kepuasan Kerja tidak ada dan lokasi penelitian berbeda</p>
8	Ahmad Ali Muarip (2021)	<p><b>Judul:</b> Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap OCB kerja Guru pada SMK Negeri 1 Semendawai Suku III Oku Timur</p> <p><b>Metode:</b> Analisis Kualitatif dan Analisis Kuantitatif</p> <p><b>Sample:</b> 10 Responden</p>	Korelasi antara Lingkungan Kerja terhadap OCB Kerja Guru pada SMK Negeri 1 Semendawai Suku III OKU Timur di peroleh angka $r = 0,604$ . Setelah dikonsultasikan dengan standar konservatif ternyata $0,604$ terletak antara $0,600 - 0,799$ yang termasuk pada korelasi kuat. Sehingga dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh yang kuat antara Lingkungan Kerja terhadap OCB Kerja Guru pada SMK Negeri 1 Semendawai Suku III OKU Timur	<p><b>Persamaan:</b> Terdapat persamaan mengukur variabel Lingkungan Kerja dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i></p> <p><b>Perbedaan:</b> Penelitian terdahulu menggunakan 2 variabel sedangkan peneliti menggunakan 3 variabel dan Lokasi penelitian berbeda</p>

9	Adi Saputra, Kusuma Chandra Kirana dan Epsilandri Septyarini (2021)	<p><b>Judul:</b> Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)</p> <p><b>Metode:</b> Analisis Regresi Berganda</p> <p><b>Sample:</b> 90 responden, dengan teknik sampel yang digunakan yaitu sampling jenuh.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap OCB, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Serta secara simultan variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) di PT. BPR Bank Bantul (Perseroda)</p>	<p><b>Persamaan:</b> Terdapat persamaan mengukur variabel Kepuasan Kerja(X1), Lingkungan Kerja (X2) dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)</p> <p><b>Perbedaan:</b> Penelitian terdahulu terdapat variabel motivasi sedangkan peneliti tidak ada Lokasi penelitian berbeda</p>
---	---	---	--	--

Sumber: Data diolah penulis 2022

## 2.2. Kerangka Pemikiran

Berikut dikemukakan kerangka pemikiran penelitian, dilihat dari kajian pustaka dan beberapa hasil penelitian yang sudah dipaparkan. Untuk menjelaskan bagaimana pola hubungan antar variabel yang diteliti dan bagaimana konsep teori sehingga penulis dapat mengambil kesimpulan sementara (Hipotesis Sementara). Kerangka pemikiran adalah model konseptual akan tentang teori yang berhubungan satu dengan yang lain terhadap berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian pustaka yang telah dipaparkan mengenai variabel Kepuasan Kerja dan lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*. Kerangka pemikiran menjelaskan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh dengan *organizational citizenship behavior*. Hal ini didasari karena Kepuasan Kerja tumbuh dari adanya

perasaan senang, puas dan nyaman atau tidaknya pegawai dalam pekerjaannya, seperti minat pegawai terhadap pekerjaan, imbalan yang diberikan oleh instansi diluar gaji pokok, hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja dan kesempatan promosi di sebuah instansi. Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung senantiasa bekerja dengan minat dan kemampuan akan merasakan puas terhadap pekerjaan yang mereka jalani, terlebih jika diberikan imbalan berupa gaji yang sesuai dengan beban pekerjaan, jabatan dan tanggung jawab yang diberikan instansi ke pegawai, pimpinan/atasan juga merupakan hal yang sangat penting untuk menimbulkan Kepuasan Kerja pada pegawai, ini terjadi karena atasan memberikan bantuan teknis dan motivasi kepada para pegawai, untuk menimbulkan perilaku OCB bukan hanya hubungan dengan atasan saja melainkan dengan rekan kerja pun merupakan hal yang tidak kalah penting, kesempatan promosi berupa jabatan yang diberikan oleh instansi kepada pegawai akan menimbulkan kepuasan kerja. Apabila Kepuasan Kerja seseorang telah terpenuhi maka akan memunculkan perilaku OCB, pegawai yang merasakan puas terhadap pekerjaan akan membentuk perilaku ekstra berupa perilaku membantu dan menolong sesama rekan kerja serta pegawai akan senang hati melakukan sesuatu diluar pekerjaan sendiri.

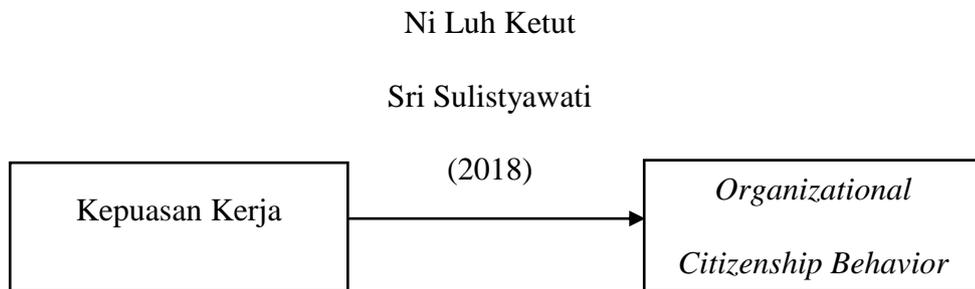
Lingkungan kerja memiliki peran dalam memunculkan *organizational citizenship behavior*. Pada Dinas Perhubungan kabupaten bandung lingkungan kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh instansi karena dengan lingkungan yang aman dan nyaman akan memberikan pegawai

menjadi lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan secara maksimal, lingkungan kerja ini merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai, seperti penerangan cahaya, suhu udara, kebersihan, keamanan, hubungan antara rekan kerja dan juga atasan. Semakin kondusif lingkungan kerja maka akan memunculkan *organizational citizenship behavior* pada pegawai.

### **2.2.1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *organizational citizenship behavior***

Kepuasan Kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Ni Luh Ketut Sri Sulistyawati (2018), dalam penelitiannya pada hotel berbintang di Bali menyimpulkan bahwa secara parsial komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan hotel berbintang di Bali

Hasil penelitian lainnya juga dilakukan oleh Adi Saputra, Kusuma Chandra Kirana dan Epsilandri Septyarini (2021) pada PT. BPR Bank Bantul (Perseroda). Hasil penelitian menemukan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT. BPR Bank Bantul (Perseroda). Hal ini menunjukkan bahwa, jika karyawan mendapatkan kepuasan ditempat kerja maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat semakin tinggi juga dilakukan oleh pegawai diperusahaan



**Gambar 2.1**

**Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

### 2.2.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *organizational citizenship behavior*

Deniyati Zufriah (2020), dalam penelitiannya pada Karyawan Koperasi Sadar Sejahtera Sumatera Selatan menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan Koperasi Sadar Sejahtera, Sumatera Selatan.

Sedangkan menurut Ahmad Ali Muarip (2021), dalam penelitian adanya pengaruh yang kuat antara Lingkungan Kerja terhadap OCB Kerja Guru pada SMK Negeri 1 Semendawai Suku III OKU Timur



**Gambar 2.2**

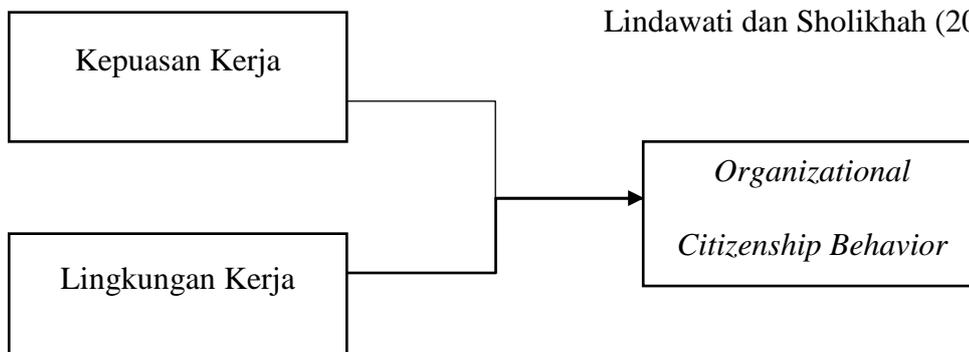
**Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

### 2.2.3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *organizational citizenship behavior*

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Agung AWS Waspodo, Lindawati dan Sholikhah (2019), dalam penelitiannya di Perum Damri kantor pusat menyimpulkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai Perum DAMRI Kantor Pusat. Jika pegawai merasakan Perilaku Kewargaan Organisasi yang tinggi, maka pegawai cenderung akan berperilaku OCB. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai Perum DAMRI Kantor Pusat. Jika pegawai merasakan lingkungan kerja yang kurang baik, maka pegawai cenderung enggan untuk berperilaku *Organizational Citizenship Behavior*.

Agung AWS Waspodo,

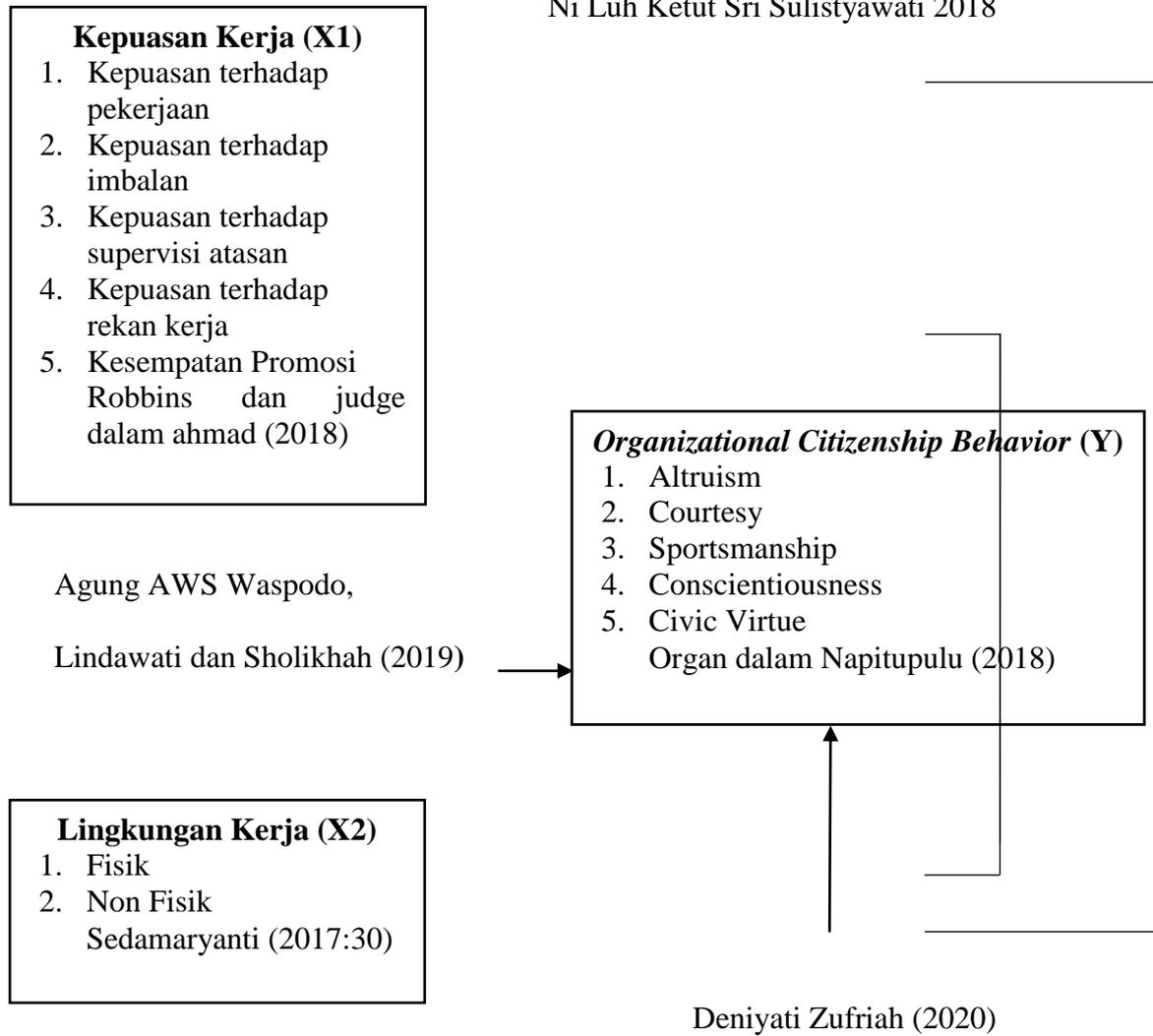
Lindawati dan Sholikhah (2019)



**Gambar 2.3**

**Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

### Paradigma Penelitian



**Gambar 2.4**  
**Paradigma Penelitian**

### 2.3. Hipotesis

Berdasarkan Kajian Pustaka, kerangka pemikiran yang disatukan menjadi paradigma penelitian. Maka akan dibentuk hipotesis sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian. Hipotesis penelitiannya sebagai berikut:

H1: Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung

H2: Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung

H3: Diduga Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung