

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

1.1 Kajian Pustaka

Pada penulisan seminar proposal ini penulis mencari dan menggali informasi yang berasal dari penelitian-penelitian terhadulu sebagai bahan perbandingan baik kelebihan serta kekurangan yang telah ada. Selain itu, pada penelitian ini penulis juga menggali informasi asal dari berbagai sumber seperti buku, jurnal dan juga skripsi dengan tujuan menerima informasi yang sudah terdapat sebelumnya perihal teori-teori yang berkaitan dengan judul yang digunakan pada mengumpulkan landasan teori.

1.1.1 Perilaku Kewarganegaraan

1.1.1.1 Definisi Perilaku Kewarganegaraan

Menurut Subawa (2017) Perilaku Kewarganegaraan adalah salah satu cara terbaik untuk menunjukkan hal dan membuktikan bahwa lingkungan etis organisasi membuat perbedaan karyawan yang terlibat dalam perilaku pendukung.

Kurniawan & Hutami (2019) mendefinisikan bahwa Perilaku Kewarganegaraan ialah sebagai tindakan atau perilaku tambahan yang terkait dengan pekerjaan karyawan diluar tugas normalnya. Keterlibatan pribadi adalah pengaturan diri anggota organisasi dalam peran kerja yang diekspresikan secara kognitif, emosional dan fisik.

Organ dalam Isniar et, al. (2018) Perilaku Kewarganegaraan ialah bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif pribadi dan tidak terkait dengan

sistem kompensasi formal dari perusahaan, tetapi secara keseluruhan meningkatkan efektivitas perusahaan. Ai Rohayati (2014) juga memaparkan bahwa Perilaku Kewarganegaraan merupakan kontribusi karyawan atas pekerjaan formal yang secara sukarela yang secara resmi tidak diakui oleh sistem penghargaan, dan berkontribusi pada efektivitas dari fungsi perusahaan yang efisien.

Menurut Isniar, Deden dan Sriwidodo (2018) Menyatakan bahwa Perilaku Kewarganegaraan ialah perilaku berorientasi inisiatif seseorang yang dapat ditunjukkan dan diuntungkan dari anggota organisasi perusahaan.

Tabel 2. 1
Definisi-definisi Perilaku Kewarganegaraan Menurut Para Ahli

No	Penulis/Tahun	Definisi
1.	Subawa (2017)	Perilaku Kewarganegaraan adalah salah satu cara terbaik untuk menunjukkan hal dan membuktikan bahwa lingkungan etis organisasi membuat perbedaan karyawan yang terlibat dalam perilaku pendukung.
2.	Kurniawan & Hutami (2019)	Perilaku Kewarganegaraan ialah sebagai tindakan atau perilaku tambahan yang terkait dengan pekerjaan karyawan diluar tugas normalnya. Keterlibatan pribadi adalah pengaturan diri anggota organisasi dalam peran kerja yang diekspresikan secara kognitif, emosional dan fisik.
3.	Organ dalam Isniar et, al. (2018)	Perilaku Kewarganegaraan ialah bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif pribadi dan tidak terkait dengan sistem kompensasi formal dari perusahaan, tetapi secara keseluruhan meningkatkan efektivitas perusahaan.
4.	Ai Rohayati (2014)	Perilaku Kewarganegaraan merupakan kontribusi karyawan atas pekerjaan formal yang secara sukarela yang secara resmi tidak diakui oleh sistem penghargaan, dan berkontribusi pada efektivitas dari fungsi perusahaan yang efisien.
5.	Isniar, Deden dan Sriwidodo (2018)	Perilaku Kewarganegaraan ialah perilaku berorientasi inisiatif seseorang yang dapat ditunjukkan dan diuntungkan dari anggota organisasi perusahaan.

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan uraian-uraian dari definisi Perilaku Kewarganegaraan dari para ahli diatas, maka penulis menggunakan Isniar, Deden dan Sriwidodo (2018)

yang menyatakan bahwa Perilaku Kewarganegaraan ialah perilaku berorientasi inisiatif seseorang yang dapat ditunjukkan dan diuntungkan dari anggota organisasi perusahaan.

1.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Kewarganegaraan

Faktor-faktor yang mempengaruhi Perilaku Kewarganegaraan menurut Huang et al (2012) adalah munculnya jaringan kewarganegaraan yang ditentukan oleh temperamen dan motif individu, kelompok, sikap karyawan termasuk kepuasan dan keterlibatan kerja dan gaya kepemimpinan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi Perilaku Kewarganegaraan menurut Ai Rohayati (2014) adalah Budaya dan iklim organisasi, karakter, suasana, persepsi dan dukungan organisasi dan kualitas pada hubungan kerja antara atasan dan bawahan, masa kerja dan gender.

1.1.1.3 Indikator Perilaku Kewarganegaraan

Menurut Isniar, Deden dan Sriwidodo (2018) indikator Perilaku Kewarganegaraan, diantaranya:

1. *Altruism*, merupakan perilaku karyawan dalam mendukung atau memberikan bantuan pihak lain. Indikator ini mengarah pada bantuan yang tidak wajib ditanggungnya.
2. Kesadaran (*Conscientiousness*), merupakan perilaku karyawan melebihi harapan perusahaan. Dimana karyawan bertindak dalam mencapai level yang melebihi standar minimum yang disyaratkan oleh perusahaan.
3. Atletik (*Sportmanship*), merupakan perilaku karyawan yang menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan, yaitu karyawan secara aktif dan

berpartisipasi dalam berpikir kehidupan perusahaan. Indikator ini mengarah pada tanggungjawab yang diberikan seseorang oleh suatu perusahaan untuk meningkatkan kualitas.

4. Kesopanan (*Courtesy*), merupakan perilaku karyawan yang toleran terhadap situasi.
5. Kebajikan sipil (*Civic Virtue*), merupakan perilaku karyawan yang membina hubungan baik dengan rekan kerja untuk menghindari masalah interpersonal.

Berdasarkan indikator dari ahli diatas mengenai Perilaku Kewarganegaraan, maka penulis merangkumnya ke dalam tabel berikut ini:

Tabel 2. 2
Indikator Perilaku Kewarganegaraan Menurut Para Ahli

No	Penulis/Tahun	Indikator
1.	Isnari, Deden dan Sriwidodo (2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Altruism 2. Kesadaran (<i>Conscientiousness</i>) 3. Atletik (<i>Sportmanship</i>) 4. Kesopanan (<i>Courtesy</i>) 5. Kebajikan sipil (<i>Civic Virtue</i>)

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan indikator diatas menurut ahli diatas maka penulis menggunakan indikator Perilaku Kewarganegaraan dari Isnari, Deden dan Sriwidodo (2018:129) dalam penelitian ini.

1.1.2 Kepuasan Kerja

1.1.2.1 Definisi Kepuasan Kerja

Menurut Makkira, M (2022) Kepuasan kerja adalah Kepuasan yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Wulandari (2020) mengatakan bahwa kepuasan kerja bisa dilihat atau dikatakan puas dalam bekerja jika pendapatan yang diperoleh telah dapat mencukupi kebutuhan pekerja tersebut dan dalam perusahaan tersebut pegawai merasakan nyaman dalam bekerja dan tidak mempunyai kekhawatiran lain seperti kurang cukup gaji yang diterima, tidak adanya jaminan kesehatan atau keselamatan kerja dan jaminan masa tua atau pensiun.

Nurhasanah (2022) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Sedangkan menurut Robbins (2015) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang membedakan banyak imbalan yang berhak diterima.

Selanjutnya menurut Sudiantini, D & Saputra, F (2022) kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menjelaskan dimana seseorang menyukai pekerjaannya dimana sikap tersebut dapat dilihat dari moral kerja, prestasi dan kedisiplinannya.

Berdasarkan definisi-definisi yang telah diuraikan oleh masing-masing para ahli diatas, penulis merangkumnya ke dalam tabel berikut ini:

Tabel 2. 3
Definisi-definisi Kepuasan Kerja Menurut Para Ahli

No.	Penulis/Tahun	Definisi
1.	Makkira, M (2022)	Kepuasan kerja adalah Kepuasan yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik.
2.	Wulandari (2020)	Kepuasan kerja bisa dilihat atau dikatakan puas dalam bekerja jika pendapatan yang diperoleh telah

		dapat mencukupi kebutuhan pekerja tersebut, dan dalam perusahaan tersebut pegawai merasakan nyaman dalam bekerja dan tidak mempunyai kekhawatiran lain seperti kurang cukup gaji yang diterima, tidak adanya jaminan kesehatan atau keselamatan kerja dan jaminan masa tua atau pensiun.
3.	Nurhasanah (2022)	Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.
4.	Robbins (2015)	Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang membedakan banyak imbalan yang berhak diterima.
5.	Sudiantini, D & Saputra, F (2022)	Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menjelaskan dimana seseorang menyukai pekerjaannya dimana sikap tersebut dapat dilihat dari moral kerja, prestasi dan kedisiplinannya.

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan uraian-uraian dari definisi kepuasan kerja dari para ahli diatas, maka penulis menggunakan Robbins (2015) yang memaparkan bahwa Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang membedakan banyak imbalan yang berhak diterima.

1.1.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Karyawan tentu saja ingin mempertahankan kepuasan kerja. Tidak mengherankan, semua karyawan berbeda dalam kepuasan kerja mereka. Kebutuhan karyawan yang beragam tentu menjadi tantangan dalam suatu organisasi untuk memenuhi kebutuhan utama yang mendukung kinerja karyawan saat mereka menjalankan tugasnya. Menurut Nursalam (2014) mengatakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan ialah motivasi, lingkungan kerja dan peran atasan.

1.1.2.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2015) indikator yang menentukan kepuasan kerja yaitu:

1. Pekerjaan yang secara mental dan menantang
2. Kondisi kerja yang mendukung
3. Gaji atau upah
4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan dan rekan kerja yang mendukung

Berdasarkan indikator dari ahli diatas mengenai kepuasan kerja karyawan, maka penulis merangkumnya ke dalam tabel berikut ini:

Tabel 2. 4
Indikator Kepuasan Kerja Menurut Para Ahli

No	Penulis/Tahun	Indikator
1.	Robbins (2015)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan yang secara mental dan menantang 2. Kondisi kerja yang mendukung 3. Gaji dan Upah 4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan dan rekan kerja yang mendukung

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan indikator diatas menurut ahli diatas maka penulis menggunakan indikator kepuasan kerja dari Robbins (2015) dalam penelitian ini.

1.1.3 Loyalias Kerja

1.1.3.1 Definisi Loyalitas Kerja

Menurut Hasibuan (2016) mengatakan bahwa Loyalitas kerja adalah kesetiaan yang mencerminkan dalam kesiapan karyawan dalam melindungi organisasi baik didalam maupun diluar pekerjaan dari seseorang yang merendahkan dan tidak bertanggungjawab.

Zaenab Paska et, al (2019) mendefinisikan bahwa loyalitas kerja merupakan sikap kesetiaan karyawan, keterampilan dalam menerapkan dan

mengamalkan sesuatu disertai dengan tanggungjawab, kesadaran serta melindungi organisasi baik dari dalam maupun luar pekerjaan.

Menurut Onsardi (2018) mengatakan bahwa loyalitas kerja adalah kesetiaan dan kepatuhan seorang karyawan terhadap organisasi yang menjalankan pekerjaan sehari-hari. Loyalitas merupakan syarat yang mengikat antara karyawan dengan perusahaan karena bukan hanya loyalitas yang tercermin dari loyalitas itu sendiri.

Menurut Iqbal, Tufail & Lodhi (2015) Loyalitas kerja karyawan dapat didefinisikan sebagai kesetiaan yang berarti perasaan pengabdian atau keterikatan pada objek tertentu. Loyalitas kerja karyawan juga sebagai komitmen karyawan terhadap suatu keberhasilan perusahaan dan percaya bahwa bekerja di organisasi ini adalah pilihan terbaik.

Sedangkan menurut Ida Bagus O, I Nyoman Rindra, I Nyoman K & Ida Bagus P (2018) menyatakan bahwa “Loyalitas kerja adalah kesetiaan seseorang terhadap sesuatu dan tidak hanya meliputi kesetiaan fisik tetapi juga kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas karyawan dalam suatu organisasi sangat penting untuk keberhasilan organisasi. Semakin tinggi loyalitas karyawan maka semakin mudah mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan”.

Berdasarkan definisi-definisi yang telah diuraikan oleh masing-masing para ahli diatas, penulis merangkumnya ke dalam tabel berikut ini:

Tabel 2. 5
Definisi-definisi Loyalitas Kerja Menurut Para Ahli

No	Penulis/Tahun	Definisi
1.	Hasibuan (2016:112)	Loyalitas kerja adalah kesetiaan yang mencerminkan dalam kesiapan karyawan dalam melindungi organisasi baik didalam maupun diluar pekerjaan dari seseorang yang

		merendahkan dan tidak bertanggungjawab.
2.	Zaenab Paska et, al (2019:4)	Loyalitas kerja merupakan sikap kesetiaan karyawan, keterampilan dalam menerapkan dan mengamalkan sesuatu disertai dengan tanggungjawab, kesadaran serta melindungi organisasi baik dari dalam maupun luar pekerjaan.
3.	Onsardi (2018)	Loyalitas kerja adalah kesetiaan dan kepatuhan seorang karyawan terhadap organisasi yang menjalankan pekerjaan sehari-hari. Loyalitas merupakan syarat yang mengikat antara karyawan dengan perusahaan karena bukan hanya loyalitas yang tercermin dari loyalitas itu sendiri.
4.	Iqbal, Tufail & Lodhi (2015)	Loyalitas kerja karyawan dapat didefinisikan sebagai kesetiaan yang berarti perasaan pengabdian atau keterikatan pada objek tertentu. Loyalitas kerja karyawan juga sebagai komitmen karyawan terhadap suatu keberhasilan perusahaan dan percaya bahwa bekerja di organisasi ini adalah pilihan terbaik.
5.	Ida Bagus O, I Nyoman Rindra, I Nyoman K & Ida Bagus P (2018)	“Loyalitas kerja adalah kesetiaan seseorang terhadap sesuatu dan tidak hanya meliputi kesetiaan fisik tetapi juga kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas karyawan dalam suatu organisasi sangat penting untuk keberhasilan organisasi. Semakin tinggi loyalitas karyawan maka semakin mudah mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan”.

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan uraian-uraian dari definisi loyalitas kerja dari para ahli diatas, maka penulis menggunakan Onsardi (2018) mengatakan bahwa loyalitas kerja adalah kesetiaan dan kepatuhan seorang karyawan terhadap organisasi yang menjalankan pekerjaan sehari-hari. Loyalitas merupakan syarat yang mengikat antara karyawan dengan perusahaan karena bukan hanya loyalitas yang tercermin dari loyalitas itu sendiri.

1.1.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi Loyalitas kerja menurut Onsardi (2018) sebaagai berikut:

1. Kompensasi, semua bentuk kompensasi yang diterima oleh karyawan organisasi yang diperoleh dalam bentuk fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan.
2. Pemberdayaan, pemberdayaan pada dasarnya penting dan berarti memberikan tanggung jawab kepada karyawannya, wewenang dan kepercayaan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan berkinerja lebih baik.
3. Kepuasan kerja, sikap yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan yang di rasakan oleh karyawan yang dihasilkan dari pekerjaan.

1.1.3.3 Indikator Loyalitas Kerja

Menurut Onsardi (2018) Indikator yang mempengaruhi loyalitas kerja adalah, sebagai berikut:

1. Mentaati peraturan
2. Kesanggupan dalam melaksanakan tugas
3. Kemauan untuk bekerjasama
4. Rasa memiliki
5. Sikap kerja

Berdasarkan indikator dari ahli diatas mengenai loyalitas kerja karyawan, maka penulis merangkumnya ke dalam tabel berikut ini:

Tabel 2. 6
Indikator Loyalitas Kerja Menurut Para Ahli

No	Penulis/Tahun	Indikator
1.	Onsardi (2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mentaati peraturan 2. Kesanggupan dalam melaksanakan tugas 3. Kemauan untuk bekerjasama 4. Rasa memiliki 5. Sikap kerja

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan indikator diatas menurut ahli diatas maka penulis menggunakan indikator Loyalitas kerja dari Onsardi (2018) dalam penelitian ini.

1.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Sebuah penelitian yang mengacu pada beberapa hasil penelitiannya terdahulu yang hasil penelitiannya bisa dipergunakan menjadi data pendukung untuk menentukan hasil penelitian yang dilakukan. Maka dari itu penulis melakukan kajian terhadap beberapa penelitian terdahulu yang mempunyai pembahasan menggunakan variabel yang sedang diteliti, melalui jurnal yang sudah dikumpulkan penulis. Berikut isi kajiannya pada bentuk tabel:

Tabel 2. 7
Penelitian Terdahulu

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan dan Persamaan
1.	Vannecia M et, al. (2013)	Judul: Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap Organizational Behavior pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jaktim. Metode: Metode kuantitatif, dengan merumuskan hipotesis dan dilakukan pengujian statistic. Sampel: Sampel penelitian ini menetapkan 119 sampel.	Kepuasan kerja dan Loyalitas kerja karyawan pada PT. Surya Timur Sakti Jatim secara simultan berpengaruh signifikan dan positif.	Perbedaan: Objek pada penelitian. Persamaan: Variabel pada penelitian sama yaitu Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap Organizational Behavior (OCB)
2.	Erma Fitri Rahayu, Dianawati Suryaningtyas & Kristina Sedyastuty (2022)	Judul: Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap Organizational citizenship Behavior pada PR. Trubus Alami Malang. Metode: Metode yang digunakan penelitian ini adalah jenis penelitian <i>explanatory research</i> dengan pendekatan kuantitatif. Sampel: Sampel yang digunakan sebanyak 50 responden dengan menggunakan teknik <i>cencus sampling</i> (sampel sensus).	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultam bahwa kepuasan kerja dan loyalitas kerja berpengaruh secara signifikkann terhadap organizational citizenship behavior.	Perbedaan: Objek pada penelitian Persamaan: Variabel pada penelitian sama yaitu Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap Organizational Behavior (OCB)

			<p>Sedangkan secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior dan loyalitas kerja pun berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap organizational citizenship behavior.</p>	
3.	<p>Ni Wayan Fitriani, I Gusti Ayu Manuati Dewi (2017)</p>	<p>Judul: Pengaruh iklim organisasi dan loyalitas kerja terhadap Organizational citizenship Behavior.</p> <p>Metode: Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif dengan tipe kausalitas.</p> <p>Sampel: Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh dimana sampel yang dipakai adalah semua populasi.</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi iklim organisasi yang dimiliki seorang karyawan maka semakin tinggi pula Organizational citizenship Behavior karyawan tersebut dan begitupun sebaliknya terhadap loyalitas kerja karyawan. Yang berarti pengaruh iklim organisasi dan loyalitas terhadap Organizational citizenship Behavior berpengaruh secara signifikan dan</p>	<p>Perbedaan: Penulis tidak meneliti variabel iklim organisasi</p> <p>Persamaan: Sama-sama mengambil variabel loyalitas kerja dan Organizational citizenship Behavior</p>

			positif.	
4.	I Made Bagus Arya S, I Gusti Made S (2017)	<p>Judul: Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior.</p> <p>Metode: Metode yang digunakan penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan filsafat <i>positivism</i> dengan tipe kausalitas.</p> <p>Sampel: Sampel yang digunakan oleh penelitian ini adalah sampel dengan teknik sampling jenuh, dikarenakan sampel yang diteliti merupakan keseluruhan dari populasi yang ada dengan responden 34 orang.</p>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel secara parsial menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara positif dan signifikan.	<p>Perbedaan: Objek pada penelitian dan beberapa variabel yang tidak sama dengan yang diteliti.</p> <p>Persamaan: Meneliti variabel yang sama seperti Kepuasan kerja dan Organizational citizenship Behavior.</p>
5.	Nikmah Putri A, M. Riyadus S (2022)	<p>Judul: Pengaruh Loyalitas kerja, Lingkungan kerja dan Komunikasi terhadap Organizational citizenship Behavior (Studi pada Tenaga Non-Medis RS. PKU Muhammadiyah Sruweng Kab. Kebumen).</p> <p>Metode: Metode penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistic yang dilakukan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik dan regresi linear berganda/</p> <p>Sampel: Sampel penelitian ini menggunakan teknik non probability sampling dengan metode sampel jenuh, dengan mengambil keseluruhan dari populasi.</p>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel secara parsial menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara positif dan signifikan.	<p>Perbedaan: Objek pada penelitian.</p> <p>Persamaan: Meneliti variabel yang sama seperti Loyalitas kerja dan Organizational citizenship Behavior.</p>
6.	Tomy Fitrio, Roky Apriansyah, Sabrina Utami & Hasanah Yaspita (2019)	<p>Judul: The Effect of Job Satisfaction to Organizational Citizenship Behavior (OCB) Mediated by Organizational Commitment.</p> <p>Metode: Penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh, dimana semua populasi sebagai sampelnya. Teknik data penelitian ini menggunakan teknik kuesioner</p>	This research shows that: job satisfaction has positive and significant effect to organizational citizenship behavior, organizational commitment	<p>Perbedaan: Objek pada penelitian ini berbeda dan berbeda pada variabel organizational commitment tidak sama dengan yang diteliti.</p>

		tertutup dan skala likert sebagai teknik pengukuran data. Sampel: Sampel penelitian ini menggunakan teknik pengukuran skala likert dengan metode sampel jenuh pada sekolah tinggi ekonomi Indragiri rangat.jumlah sampel penelitian ini adalah 34 orang yang diisi oleh guru.	has a positive and significant effect to organizational citizenship behavior And organizational commitment mediated the effect between job satisfaction to organizational citizenship behavior positive and significant.	Persamaan: Persamaan dalam penelitian ini dengan yang diteliti ada beberapa variabel yang sama seperti kepuasan kerja dan organizational citizenship behavior.
7.	Siti Nurjanah, Vina Pebianti & Agung Wahyu Handaru (2020)	Judul: The Influence of Transformational Leadership, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior in The Inspectorate General of The Ministry of Education and Culture. Metode: Penelitian ini dilakukan di inspektorat jenderal kementerian pendidikan dan kebudayaan. Metode ini menggunakan metode menyebarkan kuesioner kepada seluruh pegawai negeri sipil. Sampel: Sampel penelitian ini menggunakan probabilitas pendekatan pengambilan sampel, yaitu sampel random sampling.	The result of study indicate that each variable partially indicates that there is a positive and significant influence.	Perbedaan: Perbedaan pada penelitian ini adalah objek penelitian dan beberapa variabel yang tidak diteliti. Persamaan: Pada variabel kepuasan kerja dan organizational citizenship behavior pada penelitian ini sama dengan yang diteliti.
8.	Wuryanti Kuncoro dan Gunadi Wibowo (2019)	Judul: The Increase of Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Through Islamic Work Ethics, Affective Commitment, and Organizational Identity Metode: Metode penelitian ini menggunakan analisis structural equation modeling. Sampel: Sampel pada penelitian ini adalah 110 pegawai rumah sakit islam muhammadiyah rumah sakit istiqomah Kendal.	The result indicates that affective commitment and organizational identity have significant effect on organizational citizenship behavior while Islamic work ethics have no significant effect on organizational citizenship	Perbedaan: Objek penelitian ini berbeda dan pada variabel Islamic Work Ethics, Affective Commitment, and Organizational Identity tidak diteliti. Persamaan: Penelitian ini menggunakan variabel yang sama yaitu

			behavior.	organizational citizenship behavior.
9.	Farhan Saputra & M Rizky Mahaputra (2022)	<p>Judul: Effect of Job Satisfaction, Employee Loyalty and Employee Commitment on Leadership Style (human resource literature study)</p> <p>Metode: Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kepustakaan yang bersumber dari online google scholar dan menggunakan mendeley sebagai referensi.</p> <p>Sampel: -</p>	The results of this Literature Review article are that: Job Satisfaction has an effect on Leadership Style; Employee Loyalty has an effect on Leadership Style; and Employee Commitment has an effect on Leadership Style.	<p>Perbedaan: Perbedaan penelitian ini dan yang akan diteliti adalah objek dari penelitian dan ada variabel yang berbeda seperti employee commitment dan leadership style.</p> <p>Persamaan: Persamaan pada penelitian ini adalah variabel yang diteliti seperti kepuasan kerja dan loyalitas kerja.</p>
10.	Bagas Kristian W & Agatha Ferijani (2020)	<p>Judul: The Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Performance with OCB as the Intervening Variables (A Case Study on PT. Ulam Tiba Halim Distributor Company)</p> <p>Metode: Metode penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan mengumpulkan kuesioner.</p> <p>Sampel: Sampel pada penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling.</p>	This study aims to describe and analyze the the results Job satisfaction and organizational commitment respectively have positive and significant effect on OCB. OCB has a positive and significant effect on employee performance. Job satisfaction and organizational commitment also respectively have positive and significant effect on employee performance.	<p>Perbedaan: Objek penelitian tidak sama.</p> <p>Persamaan: Meneliti variabel yang sama yaitu kepuasan kerja dan loyalitas kerja.</p>

			Job satisfaction and organizational commitment have positive and significant effect on performance with OCB as the intervening variable.	
--	--	--	--	--

Sumber: Data diolah, 2023

1.2 Kerangka Pemikiran

Peranan Sumber Daya Manusia pada suatu organisasi atau perusahaan tidak hanya diukur dari produktivitas kerja namun terlihat dari kualitas kerja yang didapat, sehingga kinerja karyawan baik itu berasal dari kuantitas ataupun kualitas kerja adalah hal yang patut menerima perhatian penting dari pihak perusahaan. Sumber Daya Manusia pada perusahaan juga perlu dikelola serta dibina agar para karyawan merasa puas pada saat melaksanakan pekerjaannya sehingga karyawan dapat berkontribusi untuk kinerja serta kemajuan perusahaan tersebut. Banyak faktor yang bisa mempengaruhi *Perilaku Kewarganegaraan* diantaranya *Kepuasan kerja* dan *Loyalitas kerja*.

Kepuasan kerja merupakan kemampuan yang dimiliki karyawan perusahaan dalam saling bersinergi satu dengan yang lainnya dan perasaan puas karyawan yang dimiliki pada saat menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu. Seorang karyawan pasti akan merasa puas jika diberi pekerjaan yang secara mental dan menantang kondisi ini juga dilihat jika suatu pekerjaan yang diberikan sangat menarik dan tidak membosankan bagi karyawan, di dalam suatu perusahaan perlu adanya kondisi kerja yang mendukung hal ini agar mendukung karyawan merasa puas atas pekerjaan yang diberikan, kepuasan kerja karyawan

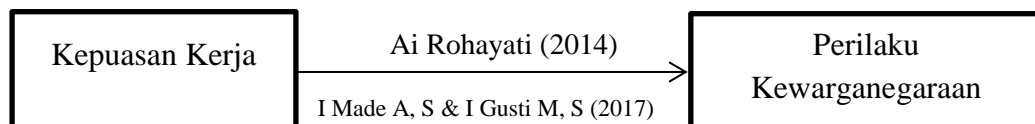
juga dilihat dari gaji dan upah jika seorang karyawan merasa tidak puas dengan gaji dan upah yang diberikan maka perusahaan perlu mendukung kepuasan kerja karyawan karena semakin puas karyawan dalam bekerja maka akan semakin tinggi loyalitas kerja dan karyawan akan berperilaku inisiatif terhadap perusahaannya, dan seorang karyawan akan merasa puas jika di tempat ia bekerja adanya kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan dan rekan kerja yang mendukung. Kemudian *Loyalitas kerja* adalah suatu sifat karyawan yang merasa dirinya puas dalam pekerjaannya sehingga membentuk sifat kesetiaan dan mengabdikan kepada perusahaannya. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesetiaan terhadap pekerjaannya seperti, Mentaati peraturan, Kesanggupan dalam melaksanakan tugas, Kemauan untuk bekerjasama, Rasa memiliki, dan Sikap kerja karyawan.

Lalu Perilaku kewarganegaraan merupakan suatu sifat seseorang yang inisiatif dan berorientasi terhadap pekerjaan sehingga dirinya merasa puas dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dengan ketiga faktor tersebut apabila tercapai maka akan menimbulkan Perilaku Kewarganegaraan, Adapun indikator pada perilaku kewarganegaraan adalah perilaku seorang karyawan yang sukarela membantu antar rekan kerja (*Altruism*), Kesadaran seorang karyawan yang dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya (*Conscientiousness*), seorang karyawan yang memberikan toleransi terhadap keadaan suatu perusahaan (*Sportmanship*), perilaku seorang karyawan yang memiliki rasa peduli terhadap rekan kerja (*Courtesy*), dan perilaku seorang karyawan yang mempunyai rasa tanggung jawab pada perusahaan (*Civic Virtue*).

1.2.1 Keterkaitan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Kewarganegaraan

Pada penelitian Ai Rohayati (2014) menyimpulkan bahwa Kepuasan kerja dan Perilaku Kewarganegaraan dalam kategori baik dan terbukti terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap Perilaku Kewarganegaraan pada karyawan YMMI. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja karyawan akan meningkatkan secara signifikan Perilaku Kewarganegaraan pada karyawan YMMI Bandung.

Selain itu pada penelitian I Made Bagus Arya Subawa & I Gusti Made Suwandana (2017) Membuktikan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap Perilaku Kewarganegaraan pada karyawan PT. Lila Buana Wisata.



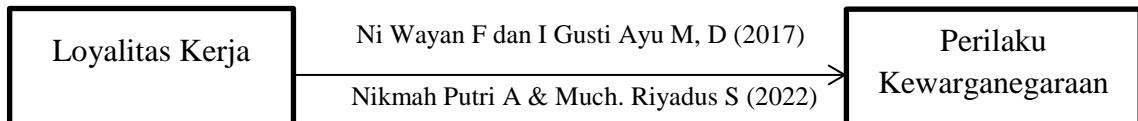
Gambar 2. 1
Keterkaitan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Kewarganegaraan

1.2.2 Keterkaitan Loyalitas Kerja Terhadap Perilaku Kewarganegaraan

Pada penelitian Ni Wayan Fitriani dan I Gusti Ayu Manuati D (2017) menyimpulkan bahwa Loyalitas Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Perilaku Kewarganegaraan. Hal ini bermakna bahwa semakin tinggi loyalitas kerja yang dimiliki seorang karyawan maka semakin tinggi pula Perilaku Kewarganegaraan pada karyawan tersebut.

Sedangkan pada penelitian Nikmah Putri Ayu & Much. Riyadus Solichin (2022) mengatakan bahwa loyalitas kerja berpengaruh terhadap Perilaku

Kewarganegaraan, yang artinya bahwa semakin tinggi loyalitas pada tenaga non medis maka semakin tinggi pula Perilaku Kewarganegaraan yang dilakukan.

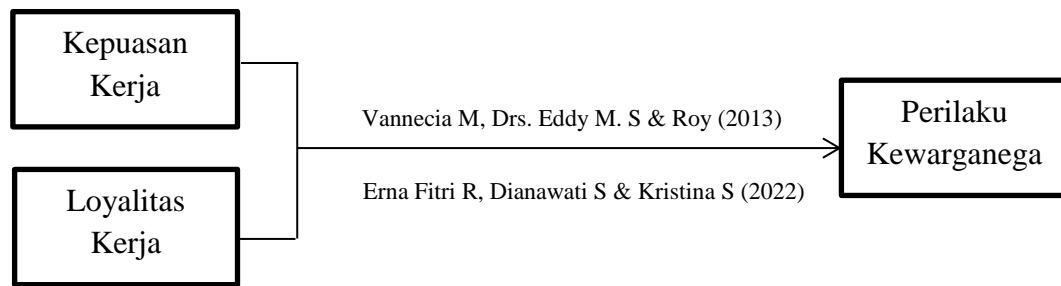


Gambar 2. 2
Keterkaitan Loyalitas Kerja Terhadap Perilaku Kewarganegaraan

1.2.3 Keterkaitan Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Perilaku Kewarganegaraan

Pada penelitian Vannecia M, S, Drs. Eddy M. S & Roy Setiawan, S.Kom (2013) menyimpulkan bahwa Kepuasan kerja dan Loyalitas kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Perilaku Kewarganegaraan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap Perilaku Kewarganegaraan karyawan sehingga mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi lebih dari standar karena karyawan merasa puas terhadap organisasi tempat bekerja. Begitupun pada loyalitas kerja juga berkontribusi bagi tercapainya Perilaku Kewarganegaraan karyawan terhadap organisasi.

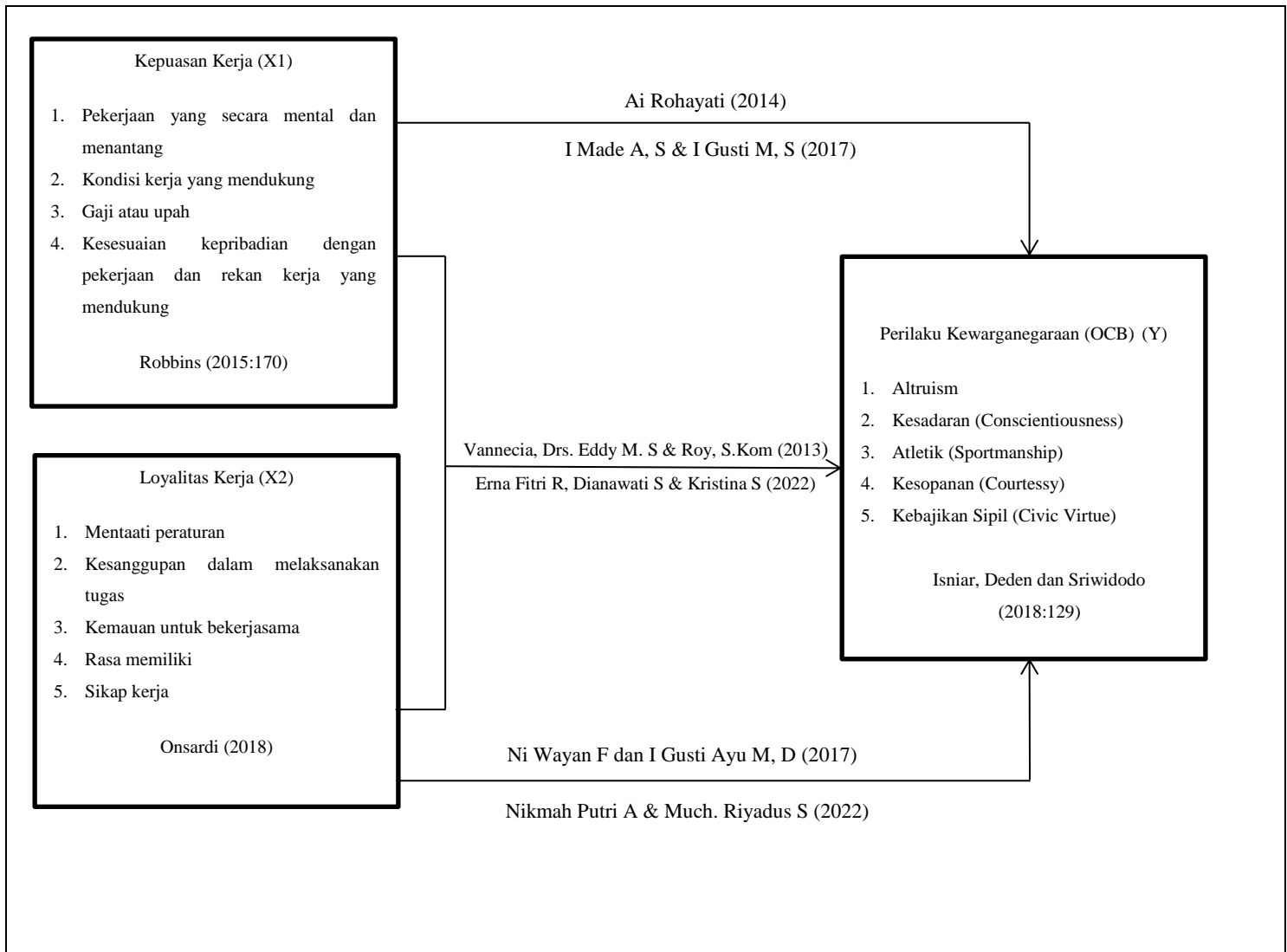
Sedangkan menurut Erna Fitri R, Dianawati S & Kristina S (2022) menyatakan bahwa secara simultam bahwa kepuasan kerja dan loyalitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Perilaku Kewarganegaraan.



Gambar 2. 3
Keterkaitan Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Perilaku Kewarganegaraan

1.3 Paradigma Penelitian

Berdasarkan paparan diatas maka terbentuklah paradigma penelitian dari keterkaitan-keterkaitan Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Karyawan.



Gambar 2.4
Paradigma Penelitian

1.4 Hipotesis

Berdasarkan kajian serta studi pustaka pada kerangka pemikiran maka dengan demikian terbentuklah hipotesis sesuai dengan menggunakan rumusan masalah serta tujuan penelitian. Hipotesis ini masih menjadi asumsi sementara yang mungkin benar ataupun salah, sehingga bisa disebut menjadi suatu kesimpulan yang sifatnya pula sementara. Sedangkan, penerimaan ataupun penolakan terhadap pendapat sementara tersebut tergantung dari hasil penelitian terhadap faktor yang dikumpulkan serta diambil suatu kesimpulan. Adapun hipotesis penelitian, sebagai berikut:

H1 : Untuk hipotesis pertama tidak dilakukan uji hipotesis karena bersifat deskriptif, yaitu untuk mengetahui gambaran tentang Kepuasan Kerja (X1), Loyalitas Kerja (X2) dan Perilaku Kewarganegaraan (Y).

H2 : Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Perilaku Kewarganegaraan pada Karyawan Universitas Komputer Indonesia Bandung.

H3 : Diduga Loyalitas Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Perilaku Kewarganegaraan pada Karyawan Universitas Komputer Indonesia Bandung.

H4 : Diduga Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Perilaku Kewarganegaraan pada Karyawan Universitas Komputer Indonesia Bandung.