

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Perilaku Kewarganegaraan Organisasi

2.1.1.1 Pengertian Perilaku Kewarganegaraan Organisasi

Menurut Organ dalam Luthans (2008) memberikan definisi perilaku kewarganegaraan organisasi yaitu, *“Organizational citizenship behavior as individual behavior that is discretionary, not directly or explicitly recognized by the formal reward system, and that in the aggregate promotes the effective functioning of the organization.”* Maksudnya perilaku kewarganegaraan organisasi adalah bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem reward formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi.

Menurut Anglo Kinicki dan Robert Kreitner (2009:163) dalam Isnari, dkk (2018:129), *“Organizational citizenship behavior is employee behaviors that exceed work-role requirements”*. Artinya, perilaku kewarganegaraan organisasi merupakan perilaku karyawan yang melebihi tugasnya. Perilaku kewarganegaraan organisasi merupakan perilaku berdasarkan inisiatif individual yang ditunjukkan oleh anggota organisasi yang dapat menguntungkan perusahaan (Isnari, dkk, 2018:129).

Pada dasarnya perilaku kewarganegaraan organisasi sebagai perilaku pekerja di atas dan melampaui tugas yang diberikan, bebas untuk dilakukan atau

tidak, dan dihargai dalam reward formal organisasi, serta memberi kontribusi pada keefektifan organisasi. Dengan kata lain, perilaku kewarganegaraan organisasi merupakan perilaku seseorang karyawan bukan karena tuntutan tugasnya namun berdasarkan pada nilai sukarela dan senang hati.

2.1.1.2 Manfaat Perilaku Kewarganegaraan Organisasi

Menurut Isniar, dkk (2018:134), terdapat delapan manfaat dari perilaku kewarganegaraan organisasi yakni berikut ini:

1. Perilaku kewarganegaraan organisasi meningkatkan produktivitas rekan kerja. Karyawan yang menolong rekan kerja lain akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya, dan pada gilirannya meningkatkan produktivitas rekan tersebut.
2. Perilaku kewarganegaraan organisasi meningkatkan produktivitas manajer. Karyawan yang menampilkan perilaku *civic virtue* akan membantu manajer mendapatkan saran dan atau umpan balik yang berharga dari karyawan tersebut untuk meningkatkan efektivitas unit kerja.
3. Perilaku kewarganegaraan organisasi menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang saling tolong menolong dalam menyelesaikan masalah dalam pekerjaan sehingga tidak perlu melibatkan manajer, konsekuensinya manajer dapat memakai waktunya untuk melakukan tugas lain, seperti membuat perencanaan.
4. Perilaku kewarganegaraan organisasi membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok. Keuntungan

dari perilaku menolong adalah meningkatkan semangat, moril dan keeratan kelompok, sehingga anggota kelompok tidak perlu menghabiskan energi dan waktu untuk pemeliharaan fungsi kelompok.

5. Perilaku kewarganegaraan organisasi dapat menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja. Menampilkan perilaku civic virtue dan courtesy akan membantu koordinasi diantara kelompok, yang akhirnya secara potensial meningkatkan efektivitas dan efisiensi kelompok serta akan menghindari munculnya masalah yang membutuhkan dan tenaga untuk diselesaikan.
6. Perilaku kewarganegaraan organisasi meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik. Perilaku menolong dapat meningkatkan moril dan keeratan serta perasaan saling memiliki diantara anggota kelompok, sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi dan membantu organisasi menarik dan mempertahankan karyawan yang baik.
7. Perilaku kewarganegaraan organisasi meningkatkan stabilitas kinerja organisasi. Membantu tugas karyawan yang tidak hadir di tempat kerja atau yang mempunyai beban kerja berat akan meningkatkan stabilitas dan kinerja unit kerja.
8. Perilaku kewarganegaraan organisasi meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Karyawan yang mempunyai hubungan yang dekat dengan pasar dengan sukarela memberi informasi tentang perubahan yang terjadi di lingkungan dan

memberi saran tentang bagaimana merespon perusabahan tersebut, sehingga organisasi dapat beradaptasi dengan cepat.

2.1.1.3 Indikator Perilaku Kewarganegaraan Organisasi

Menurut Organ dalam Luthans (2008:150) perilaku kewarganegaraan organisasi memiliki 5 dimensi, yang meliputi:

1. *Altruism* (Tindakan Sukarela)

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

2. *Conscientiousness* (Kontrol Diri)

Perilaku karyawan yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Di sini, karyawan mempunyai perilaku *in-role* yang memenuhi tingkat diatas standar minimum yang disyaratkan. Seperti perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan.

3. *Civic Virtue* (Moral Kewargaan)

Perilaku karyawan yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi atau dengan kata lain karyawan berpartisipasi aktif dalam memikirkan kehidupan organisasinya. Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seseorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.

4. *Sportsmanship* (Sikap Toleransi)

Perilaku karyawan yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam sportsmanship akan meningkatkan iklim yang positif di antara karyawan. Karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

5. *Courtesy* (Sopan Santun)

Perilaku karyawan yang menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal, berbuat baik dan hormat kepada orang lain, termasuk perilaku seperti membantu seseorang untuk mencegah terjadinya suatu permasalahan, atau membuat langkah-langkah untuk mengurangi berkembangnya suatu masalah. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.

2.1.2 Budaya Organisasi

2.1.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2015:355) mendefinisikan bahwa Budaya Organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu atau sistem makna bersama yang dihargai oleh organisasi. Robbins and Judge (2008) kultur organisasi mengacu pada sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya sistem makna bersama adalah sekumpulan karakteristik kunci

dijunjung tinggi oleh organisasi. Rivai (2004:431) mengungkapkan budaya organisasi ialah bagaimana organisasi belajar berhubungan dengan lingkungan yang merupakan penggabungan dari asumsi, perilaku, cerita, mitos ide, metafora, dan ide lain untuk menentukan apa arti bekerja dalam suatu organisasi.

Fattah (2014:35) mengatakan budaya organisasi (*organizational culture*) merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan internal organisasi karena keragaman budaya yang ada dalam suatu organisasi sama jumlahnya dengan individu yang ada didalam organisasi. Budaya organisasi merupakan pedoman berperilaku bagi orang-orang dalam perusahaan. Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal (Mangkunegara, 2005:113). Budaya organisasi merupakan sesuatu kekuatan yang tak dapat terlihat tetapi dapat mempengaruhi pikiran, perasaan dan tindakan orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi. Budaya organisasi adalah sistem pengertian yang diterima secara bersama. Karakteristik utamanya *direction*, dukungan manajemen, kontrol, identitas, sistem imbalan, toleransi terhadap konflik, dan pola-pola komunikasi (Lita, 2014:217). Isniar (2015:135) mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat persepsi atau nilai-nilai yang dimiliki oleh anggota organisasi. Dengan kata lain, budaya organisasi dikonseptualisasikan sebagai dimensi yang dapat mempengaruhi sikap karyawan.

2.1.2.2 Manfaat Budaya Organisasi

Menurut Emron, dkk (2016:129) terdapat 4 fungsi budaya organisasi yang kuat adalah sebagai berikut:

1. Memberikan nuansa yang membedakan dengan organisasi lain dan kesan tersendiri sehingga memberikan citra positif bagi organisasi atau perusahaan di mata publik atau pelanggan.
2. Memiliki simbol dan nilai-nilai yang menjadi kebanggaan anggota yang ada di dalamnya.
3. Membimbing perilaku-perilaku anggotanya ke arah pemikiran konstruktif, berkontribusi positif, dan bekerja efektif dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Membangun kerjasama tim yang solid dan rasa kebersamaan yang tinggi sesama anggota.

2.1.2.3 Indikator Budaya Organisasi

Pengukuran variabel budaya organisasi menurut Robbins dan Judge (2015:355) ada tujuh karakteristik primer yang secara bersama-sama menangkap hakikat budaya organisasi, yaitu:

1. Inovasi dan pengambilan resiko. Sejauh mana para karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian ke hal yang rinci. Sejauh mana para karyawan diharapkan mau memperlihatkan kecermatan, analisis, dan perhatian kepada rincian.
3. Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen focus pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil itu.

4. Orientasi orang. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.
5. Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan kerja berdasar tim, bukannya berdasar individu.
6. Keagresifan. Sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif, bukan bersantai dalam bekerja.
7. Kemantapan/stabilitas. Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status *quo* sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi.

2.1.3 Kepuasan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2009) kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Rivai dan Mulyadi (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:169) dalam Chairul (2017), kepuasan kerja adalah sebuah tanggapan efektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini secara tidak langsung menyatakan bahwa kepuasan kerja bukanlah sebuah konsep kesatuan. Namun, seseorang bisa merasa cukup puas dengan salah satu aspek pekerjaannya dan merasa kurang puas dengan satu atau beberapa aspek lainnya. Robbins dan Judge (2015:49), mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristik-karakteristiknya secara luas.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu, setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya, ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada dirinya dan masing-masing individu

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki (2001:225) yaitu sebagai berikut:

1. Pemenuhan kebutuhan (Need Fulfillment). Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhan. Pekerjaan yang memberikan tantangan.
2. Perbedaan (Discrepancies).
3. Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan
4. Pencapaian nilai (Value attainment).
5. Keadilan (Equity).

Menurut Maman dalam Irsan dan Raeny (2011:227) menyatakan bahwa faktor kepuasan kerja merupakan unsur dari kepuasan kerja yang :

1. Bersumber pada pekerjaan (*Intrinsic factor*) serta yang berada di lingkungan kerja pegawai yang bersangkutan (*Extriksic factor*)
2. Bersumber dari proses kerja dan hasil kerja (*satisfaction on the work process and outcome*).

2.1.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Pengukuran variabel kepuasan kerja menurut Luthans (2009) terdiri dari 5 indikator, yang meliputi:

1. Pembayaran

Sejumlah upah yang diterima dan tingkat di mana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi. Hal ini merupakan sesuatu yang lumrah bagi setiap pegawai dimana para pegawai mengharapkan pembayaran yang diterima sesuai dengan beban kerja yang mereka dapatkan. Selain itu para pegawai membandingkan apakah dengan beban kerja yang sama, para pegawai tersebut mendapatkan gaji yang sama atau berbeda. Hal ini mempengaruhi kepuasan yang mereka rasakan.

2. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan yang diberikan dianggap menarik, memberikan kesempatan untuk pembelajaran bagi pegawai serta kesempatan untuk menerima tanggung jawab atas pekerjaan. Pegawai akan merasa senang dan tertantang bila diberikan pekerjaan yang dapat membuat mereka mengerahkan semua kemampuannya. Sementara apabila beban dan tantangan pekerjaan yang diberikan jauh dibawah kemampuan yang mereka miliki, para pegawai cenderung merasa bosan. Akan tetapi apabila diberikan beban kerja dan tanggung jawab lebih besar, kemungkinan timbul rasa frustrasi sebagai akibat dari kegagalan pegawai dalam memenuhi tuntutan kerja yang telah diberikan oleh organisasi.

3. Kesempatan promosi

Adanya kesempatan bagi pegawai untuk maju dan berkembang dalam organisasi, misalnya: kesempatan untuk mendapatkan promosi,

penghargaan, kenaikan pangkat serta pengembangan individu. Hal ini terkait dengan pengembangan diri setiap pegawai. Pegawai memiliki keinginan untuk terus maju dan berkembang sebagai bentuk aktualisasi diri sehingga pegawai akan merasa puas apabila organisasi memberikan kesempatan untuk berkembang dan mendapatkan promosi ke jenjang yang lebih tinggi.

4. Atasan

Kemampuan atasan untuk menunjukkan minat dan perhatian tentang pegawai, memberikan bantuan teknis, serta peran atasan dalam memperlakukan pegawai mempengaruhi perilaku pegawai dalam pekerjaannya sehari-hari. Selain itu atasan dituntut memiliki kemampuan dalam melakukan pengambilan keputusan yang secara langsung maupun tidak langsung berdampak kepada para bawahannya.

5. Rekan kerja

Sejauh mana rekan kerja pandai secara teknis, bersahabat, dan saling mendukung dalam lingkungan kerja. Peranan rekan kerja dalam interaksi yang terjalin diantara pegawai mempengaruhi tingkat kepuasan yang dirasakan pegawai. Perselisihan yang timbul diantara sesama pegawai meskipun bersifat sepele dapat mempengaruhi perilaku pegawai dalam pekerjaannya sehari-hari.

2.1.4 Komitmen Organisasi

2.1.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Robbins dan Judge (2015) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Menurut Griffin (2004) dalam Chairul (2017), komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Menurut Robbins (2004) komitmen organisasi merupakan komponen dari perilaku. Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya itu. Mathis dan Jackson (2006) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana seorang karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Minner dalam Sopiah (2008) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan antara lain :

1. Faktor personal,

Misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian

2. Karakteristik pekerjaan,

Misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan

3. Karakteristik struktur,

Misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan

4. Pengalaman kerja.

Pengalaman kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

2.1.4.3 Indikator Komitmen Organisasi

Robbins dan Judge (2015) mendefinisikan ada tiga dimensi komitmen organisasi, yaitu:

1. Komitmen afektif (*affective comitment*): keterikatan emosional karyawan, dan keterlibatan dalam organisasi.
2. Komitmen berkelanjutan (*continuence commitment*): Komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit.
3. Komitmen normatif (*normative commiment*): Perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu; tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

2.1.5 Hasil Penelitian Terdahulu

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

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Tahun	Penulis	Judul Penelitian/Metode/ Sample	Hasil Penelitian	Persamaan/ Perbedaan
1	2011	-Arti Bakhshi, - Atul Dutt Sharma, -Jammu, -Kuldeep Kumar (P.G. Department of Psychology, University of Jammu Jammu 180001, India)	Judul : Organizational Commitment as predictor of Organizational Citizenship Behavior Metode : Analisis Hierarchical Regression Sample : Acak sederhana 77 karyawan	Ketiga komponen komitmen organisasi (komitmen efektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif) memiliki hubungan positif terhadap OCB dan hanya komitmen normatif yang memiliki hubungan signifikan.	Persamaan : Peneliti terdahulu dan penulis sama-sama menggunakan variabel komitmen organisasi dan OCB Perbedaan : Peneliti terdahulu hanya meneliti dua variabel sedangkan penulis juga meneliti budaya organisasi dan kepuasan kerja. Penulis menggunakan metode analisis Regresi Linier Berganda dan sample sensus
2	2013	Achmad Sani (Department of Management , State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim Malang, Indonesia)	Judul : Role of Procedural Justice, Organizational Commitment and Job Satisfaction on job Performance: The Mediating Effects of Organizational Citizenship Behavior Metode : Sample : Proportional random	Komitmen organisasi dan keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap OCB, sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh secara positif terhadap OCB	Persamaan : Peneliti terdahulu dan penulis sama-sama mengukur variabel komitmen organisasi, kepuasan kerja terhadap OCB Perbedaan : Peneliti terdahulu menempatkan variabel OCB sebagai variabel Mediasi sedangkan penulis menempatkan OCB sebagai variabel yang terikat

			sampling sebanyak 70 karyawan dari 283		Sample berbeda penulis menggunakan sample sensus
3	2014	Ai Rohayati (Dosen STIE STEMBI – Bandung Business School)	<p>Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior : Studi Pada Yayasan Masyarakat Madani Indonesia</p> <p>Metode : Analisis Regresi Sederhana</p> <p>Sample : Sensus sebanyak 56 responden</p>	terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap OCB. Hal ini berarti peningkatan kepuasan kerja akan meningkatkan secara signifikan Organizational Citizenship Behavior karyawan	<p>Persamaan : Peneliti terdahulu dengan penulis sama-sama menggunakan teknik sample sensus</p> <p>Perbedaan : Peneliti terdahulu hanya mengukur kepuasan kerja dan OCB sedangkan penulis juga mengukur budaya organisasi dan komitmen organisasi</p>
4	2014	-Endang Haryati, (Program Studi Magister Psikologi) -Emmy Mariatin, (Program Pascasarjana , Universitas Medan Area) -Sri Supriyantini (Fakultas Psikologi, Universitas Sumatera Utara)	<p>Judul : Pengaruh Persepsi Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior</p> <p>Metode : Analisis Regresi Linier Berganda</p> <p>Sample : Total Sampling sebanyak 53 orang</p>	adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara persepsi kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap organizational citizenship behavior, adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara persepsi kepemimpinan transformasional terhadap organizational citizenship behavior, serta adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari budaya organisasi terhadap organizational citizenship behavior.	<p>Persamaan : Dilihat dari metode analisis nya sama menggunakan metode analisis regresi linier berganda, serta penentuan teknik sample nya sama yaitu menggunakan total sampling/sensus kemudian sama-sama mengukur variabel budaya organisasi dan OCB</p> <p>Perbedaan : Peneliti terdahulu mengukur persepsi kepemimpinan transformasional sedangkan penulis mengukur kepuasan kerja dan komitmen organisasi</p>
5		- Endang Pitaloka (Phd Student of Management Science, Universitas Padjadjaran, Indonesia)	<p>Judul : The Affect Of Work Environment, Job Satisfaction, Organization Commitment On Ocb Of Internal Auditors</p> <p>Metode :</p>	Kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara signifikan mempengaruhi OCB. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi mendorong auditor internal untuk menunjukkan perilaku OCB dalam mencapai tujuan organisasi.	<p>Persamaan : Terdapat persamaan dalam pengambilan variabel yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi dan OCB</p> <p>Perbedaan : Terdapat perbedaan dalam menentukan metode analisis,</p>

		Universitas Pambangunan Jaya, Indonesia) - Irma Paramita Sofia (Universitas Pambangunan Jaya, Indonesia)	Analisis Jalur Sample : 162 orang		penulis menggunakan metode analisis regresi linier berganda
6	2015	-Sari Maysarah, -Mudji Rahardjo1 (Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro)	Judul : Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Keadilan Organisasi, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada Pt Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 4 Semarang) Metode : Analisis Regresi Linier Berganda Sample : Simple random sampling sebanyak 171 orang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, Keadilan Organisasi, dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi	Persamaan : Terdapat persamaan dalam metode analisisnya yaitu Analisis Regresi Linier Berganda Perbedaan : Terdapat perbedaan dalam menentukan sample, penulis menggunakan sample sensus
7	2015	Dr. Sayyed Akbar Nilipour Tabatabaei Faculty Member of Shakhes Pajouh Engineering Research Institute & Assistant Professor, Malek Ashtar	Judul : The Effectiveness of Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior Metode : Deskriptif, T-Test Sample : Populasi statistik sebanyak 270 orang	Hasilnya mengungkapkan bahwa jika kepuasan kerja meningkat, perilaku kewarganegaraan organisasi ditingkatkan secara signifikan.	Persamaan : Peneliti terdahulu dan penulis akan meneliti kepuasan kerja dan OCB Perbedaan : Metode yang digunakan oleh penulis dan penelitian terdahulu berbeda Sample yang digunakan berbeda

		University of Technology, Isfahan, Iran - Farima Takapoo - Ali leilaeyoun			
8	2015	-Suparjo Susetyo - Darmanto (Faculty of Economics and Business University of 17 Agustus 1945 Semarang, Indonesia)	Judul : Mediating Role of Jobs Satisfaction among Organizational Commitment, Organizational Culture and Citizenship Behavior (OCB):Empirical Study on Private Higher Education in Central Java, Indonesia Metode : Analisis SEM Sample : 226 responden	terdapat hubungan yang signifikan antara Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi; juga, Kepuasan Kerja memediasi hubungan antara Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi.	Persamaan : Terdapat kesamaan dalam pengambilan variabel Perbedaan: Peneliti terdahulu menggunakan mediasi terhadap variabel yang ditelitinya sedangkan penulis tidak
9	2015	-Syahrizal Siregar -Arif Partono Prasetio2 (Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom)	Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citezenship Behavior (Perilaku Ocb) Karyawan Kantor Distribusi Pt Pln (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten Metode : Analisis Regresi Berganda Sample : Menggunakan Rumus Slovin sebanyak 100 responden dari 252	kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku OCB, namun hanya sebesar 26,6% dan sisanya 73,4% dipengaruhi oleh faktor lain.	Persamaan : Peneliti terdahulu menyebutkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB dan akan diteliti oleh penulis Perbedaan: Terdapat perbedaan dalam pengambilan sample

10	2016	<p>-Akhmad Sanhaji, -Budi Eko Soetjipto, -Suharto</p> <p>(Manajemen Pascasarjana -Universitas Negeri)</p>	<p>Judul : Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi Melalui Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja</p> <p>Metode : Analisis Regresi Linier Berganda</p> <p>Sample : Acak sederhana sebanyak 100 orang dari 130</p>	<p>Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap OCB, Budaya organisasi tidak berpengaruh positif terhadap OCB</p>	<p>Persamaan : Terdapat kesamaan 4 variabel dari 5 yang digunakan oleh peneliti terdahulu</p> <p>Perbedaan: Peneliti terdahulu menggunakan teknik pengambilan sample yaitu acak sederhana sedangkan penulis menggunakan sensus</p>
11	2016	<p>-Marshellani Madya -Anggraini, Mudji Rahardjo</p> <p>(Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro)</p>	<p>Judul : Peran Keadilan Prosedural, Kepercayaan, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) (Studi Pada Karyawan Pdam Kabupaten Demak)</p> <p>Metode : Analisis regresi berganda</p> <p>Sample : 26 perusahaan sebagai sampel</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan prosedural, kepercayaan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Komitmen organisasi adalah variabel yang paling memengaruhi sedangkan keadilan prosedural memiliki efek paling lemah.</p>	<p>Persamaan : Terdapat persamaan dalam metode penelitian yaitu analisis regresi berganda</p> <p>Perbedaan: Penulis tidak meneliti variabel keadilan prosedural dan kepercayaan</p>
12	2016	<p>-Niya Farikha Rosyada, -Mudji Rahadjo</p> <p>(Jurusan Manajemen Fakultas</p>	<p>Judul : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organization Citizenship Behavior (Ocb) Pegawai Di Kanwil Pt. Pegadaian</p>	<p>organisasi budaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap organisasi kewarganegaraan perilaku (ocb); komitmen organisasi berdampak positif dan signifikan terhadap organisasi</p>	<p>Persamaan : Peneliti terdahulu dan penulis sama menggunakan metode Analisis Regresi Linier Berganda</p> <p>Perbedaan: Penulis meneliti kepuasan kerja sedangkan peneliti</p>

		Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro)	(Persero) Jawa Tengah Metode : Analisis Regresi Linier Berganda Sample : Total sampling sebanyak 60 orang	kewarganegaraan perilaku (ocb) dan budaya organisasi dan komitmen organisasi berdampak positif dan signifikan terhadap organisasi kewarganegaraan perilaku (ocb).	terdahulu tidak meneliti kepuasan kerja
13	2017	-Imran Ukkas, -Dirham Latif (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Palopo)	Judul : pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (ocb) Metode : analisis kuantitatif deskriptif yang disebut dengan persamaan regresi linier berganda Sample : Sebanyak 113 karyawan	Menunjukkan pengaruh positif yang signifikan antara iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) kepada karyawan baik secara parsial maupun simultan	Persamaan : peneliti terdahulu dan penulis sama-sama mengukur variabel komitmen organisasi dan OCB dan menggunakan metode analisis yang sama Perbedaan: Penulis tidak mengukur variabel iklim organisasi
14	2017	-Aga Dwitya Permana -A.A. Ayu Sriathi (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia)	Judul : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Guru Metode : Analisis regresi linear berganda Sample : Sample Jenuh sebanyak 60 orang	kepemimpinan transformasional mempengaruhi OCB secara positif dan signifikan, kepuasan kerja mempengaruhi OCB secara positif dan signifikan dan komitmen organisasional mempengaruhi OCB secara positif dan signifikan. Hal tersebut membuktikan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan komitmen organisasional yang baik maka akan semakin tinggi tingkat peran OCB.	Persamaan : Terdapat 3 persamaan variabel dari 4 variabel, metode analisis yang digunakan peneliti terdahulu dan penulis sama Perbedaan: Penulis tidak meneliti variabel kepemimpinan transformasional, dan ada perbedaan dalam menentukan sample
15	2017	Aswadi Lubis	Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja Dan	kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi memberi pengaruh terhadap	Persamaan : Sama-sama menggunakan variabel kepuasan kerja,

		(Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan)	<p>Komitmen Pegawai Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Pegawai Struktural Iain Padangsidimpuan</p> <p>Metode : Analisis Regresi Berganda</p> <p>Sample : Seluruh pegawai sebanyak 53 karyawan</p>	<p>Citizenship Organizational Behavior (OCB) di lembaga. Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi mempengaruhi secara simultan terhadap Citizenship Organizational Behavior (OCB).</p>	<p>komitmen dan OCB</p> <p>Perbedaan: Peneliti terdahulu tidak meneliti mengenai budaya organisasi</p>
16	2017	<p>- Musringudin, Makruf Akbar -Netti Karnati</p> <p>(State University of Jakarta)</p>	<p>Judul : The Effect Of Organizational Justice, Job Satisfaction, And Organizational Commitment On Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Of The Principles</p> <p>Metode : Analisis Jalur</p> <p>Sample : proporsional random sampling sebanyak 90 dari 116</p>	<p>ada pengaruh positif variabel keadilan organisasi terhadap perilaku warga organisasi (OCB). pengaruh positif kepuasan kerja terhadap OCB komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap OCB</p>	<p>Persamaan : Terdapat persamaan 3 variabel dari 4 variabel</p> <p>Perbedaan: Terdapat perbedaan dari metode analisis dan sample</p>
17	2017	<p>Ni Putu Ayu Sintya Saraswati (Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati, Bali, Indonesia)</p>	<p>Judul : Pengaruh Keadilan Prosedural, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior</p> <p>Metode : Analisis Regresi Linier Berganda</p> <p>Sample : 34 orang</p>	<p>bahwa keadilan prosedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.</p>	<p>Persamaan : Terdapat persamaan dalam menggunakan metode analisis yaitu analisis regresi linier berganda</p> <p>Perbedaan: Penulis tidak meneliti keadilan prosedural sedangkan peneliti terdahulu tidak meneliti mengenai budaya organisasi</p>
18	2017	<p>Chairul Anam</p>	<p>Judul : Pengaruh Komitmen</p>	<p>pengaruh positif dan signifikan antara Komitmen</p>	<p>Persamaan : Selain ada kesamaan dalam</p>

		(STIE AL-ANWAR Mojokerto)	<p>Organisasi, Komunikasi Interpersonal, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Anggota Kepolisian Resort Jombang</p> <p>Metode : Analisis Regresi Linier Berganda</p> <p>Sample : Sebanyak 210 dari 439</p>	<p>Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB), terdapat pengaruh positif antara Komunikasi Interpersonal terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB), dan terdapat pengaruh negatif antara Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Nilai Koefisien determinasi (Adjusted R Square) adalah sebesar 0,621 atau 62,1% berarti variasi perubahan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dipengaruhi variabel kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Komunikasi Interpersonal sebesar 62,1% dan sisanya 37,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.</p>	<p>variabel yang diteliti, kesamaan selanjutnya terdapat pada metode analisis</p> <p>Perbedaan: Penulis tidak mengukur Komunikasi interpersonal</p>
19	2018	<p>Anom Suwibawa, Anak Agung Putu Agung, I Ketut Setia Sapta</p> <p>(Department of Magister Management , Mahasaraswati University Denpasar)</p>	<p>Judul : Effect of Organizational Culture and Organizational Commitment to Employee Performance through Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Intervening Variables (Study on Bappeda Litbang Provinsi Bali)</p> <p>Metode : SEM</p> <p>Sample : Nonprobability sebanyak 86 responden</p>	<p>budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB); 2) komitmen organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB); 3) Organizational Citizenship Behavior karyawan, 4) budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB), 5) Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Persamaan : Terdapat kesamaan 4 variabel dari 5 variabel, penulis tidak meneliti kinerja</p> <p>Perbedaan: Terdapat perbedaan dari metode analisis dan sample</p>
20	2018	Kusumaningati,	<p>Judul : The Influence of Self</p>	<p>(1) terdapat pengaruh langsung dan signifikan</p>	<p>Persamaan: Peneliti terdahulu dengan</p>

		Mukhneri Mukhtar, Bedjo Sujanto	<p>Efficacy, Job Satisfaction and Organizational Commitment Toward Organizational Citizenship Behavior (Ocb) of Teachers Of Private Vocational Schools in South Jakarta</p> <p>Metode : survei dengan pendekatan korelasional</p> <p>Sample: Simple Random Sampling Sebanyak 172 orang</p>	<p>antara self efficacy dengan perilaku warga organisasi (OCB), (2) terdapat pengaruh langsung dan signifikan kepuasan kerja dengan perilaku warga organisasi (OCB), (3) terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara komitmen organisasi dengan perilaku warga organisasi (OCB), (4) terdapat pengaruh langsung</p>	<p>penulis sama-sama meneliti OCB</p> <p>Perbedaan : Penulis tidak mengukur variabel efikasi diri</p>
21	2018	<p>Mustafa Zeyada PhD.</p> <p>(Student, Kastamonu University Social Sciences Institute ,Turkey)</p>	<p>Judul : Organizational Culture and its Impact on Organizational Citizenship Behavior</p>	<p>Budaya organisasi yang kuat (aksi kolektif, kemampuan beradaptasi, inovasi, dan homogenitas) memengaruhi perilaku warga organisasi yang menguntungkan organisasi.</p>	<p>Persamaan: Sama-sama meneliti budaya organisasi dan OCB</p> <p>Perbedaan : Peneliti Terdahulu Hanya Meneliti 2 Variabel Saja Sedangkan Penulis Meneliti 2 Variabel Tambahan</p>
22	2018	<p>Rani Anwara</p> <p>(Universitas Baturaja, Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen. Indonesia)</p>	<p>Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Kinerja Karyawan Pt.Hm.Sampoerna,T bk Baturaja Timur Sumatera Selatan</p> <p>Metode : analisis linier berganda dan koefisien determinasi.</p>	<p>secara parsial kepuasan kerja dan loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi. Temuan: Hasil uji F menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan loyalitas kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior.</p>	<p>Persamaan: Terdapat persamaan dari penggunaan metode analisis yaitu analisis regresi linier berganda</p> <p>Perbedaan : Penulis tidak meneliti variabel loyalitas kerja</p>

2.2 Kerangka Pemikiran

Perilaku kewarganegaraan organisasi merupakan segala kegiatan atau aktivitas yang bukan merupakan tugas utama dari seorang karyawan, namun apabila perilaku kewarganegaraan organisasi ini dilakukan oleh karyawan, akan memberikan dampak positif bagi karyawan dan perusahaan. Perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang melakukan kegiatan atau aktivitas lebih dari sekedar tugas yang diberikan kepadanya dan memberikan kinerja yang melebihi harapan untuk kelangsungan hidup perusahaan. Perilaku kewarganegaraan organisasi dapat dicapai apabila perusahaan meningkatkan budaya organisasi, kepuasan kerja serta komitmen organisasi pada diri karyawannya.

Dalam budaya yang kuat, nilai inti organisasi itu dipegang secara mendalam dan di akui serta di anut bersama oleh seluruh anggota organisasi. Dengan budaya yang dimiliki oleh suatu organisasi, perilaku karyawan dalam organisasi tersebut pun otomatis akan menyesuaikan dengan nilai-nilai yang di anut organisasi. Dampaknya saat seorang karyawan telah menyatu dengan budaya perusahaan maka karyawan itu akan bisa menunjukkan sikap positif baik untuk organisasi maupun rekan kerja, sehingga jika budaya organisasi baik, maka tidak mengherankan jika anggota organisasi adalah orang-orang yang baik dan berkualitas.

Perilaku kewarganegaraan organisasi juga akan di capai apabila anggota-anggota organisasi tersebut memiliki kepuasan kerja yang tinggi, dengan kepuasan yang tinggi maka akan tercipta suasana kerja yang nyaman dengan begitu karyawan akan bekerja melebihi kewajiban kerja biasa yang berdasarkan

struktural organisasi mereka dan dapat memberikan kontribusi kinerja melebihi apa yang diharapkan oleh organisasi. Karena apabila karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi mereka akan memandang pekerjaannya adalah hal yang menyenangkan, berbeda dengan karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah, maka mereka akan melihat pekerjaannya sebagai hal yang membosankan sehingga karyawan tersebut bekerja dalam keadaan terpaksa.

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi juga dapat menampilkan perilaku kewarganegaraan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi dapat ditunjukkan melalui adanya sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi, begitu juga adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Apabila perilaku kewarganegaraan organisasi tercapai maka dapat memberikan pengaruh kepada keefektifan organisasi.

2.2.1 Pengaruh antar variabel penelitian

2.2.1.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi

Ni Putu Ayu Sintya Saraswati (2017) menyatakan bahwa “Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik budaya organisasi seorang karyawan maka perilaku kewarganegaraan organisasinya pun akan semakin baik pula. Selanjutnya didukung oleh penelitian dari Endang, dkk (2014) “bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi. Pengaruh positif dan signifikan ini memberi

arti bahwa apabila budaya organisasi berjalan sangat baik atau meningkat maka perilaku kewarganegaraan organisasi karyawan pun akan meningkat.”

2.2.1.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi

Aga dan A.A. Ayu (2017) menyatakan “bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa apabila kepuasan kerja meningkat, maka perilaku kewarganegaraan organisasi akan mengalami peningkatan. Selanjutnya Ali (2014) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi. Hal ini berarti bahwa tinggi rendahnya perilaku kewarganegaraan organisasi sebagai akibat dari tinggi rendahnya kualitas kepuasan kerja yang berjalan.

2.2.1.3 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Perilaku

Kewarganegaraan Organisasi

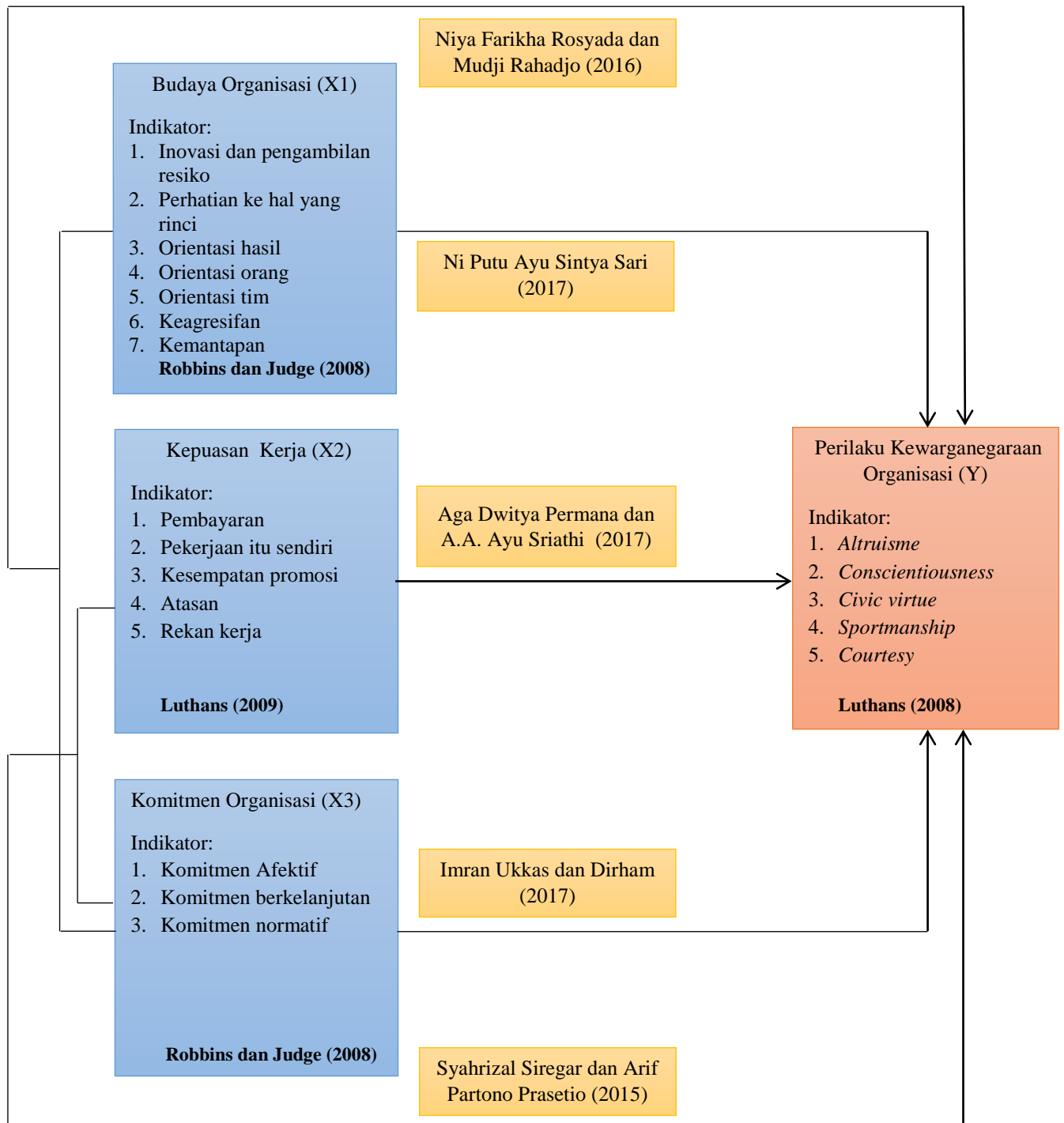
Imran dan Dirham (2017) mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap perilaku kewarganegaraan bahwa “Komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi karyawan. Hal ini mengandung pengertian bahwa perilaku kewarganegaraan organisasi karyawan akan mengalami peningkatan ketika terjadi peningkatan komitmen organisasi karyawan.” Marshellani dan Mudji (2016) menyatakan bahwa” komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi”.

2.2.1.4 Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian dari Niya dan Mudji (2016) bahwa "Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi". Selanjutnya didukung oleh Sari dan Mudji (2015) diperoleh nilai Fhitung sebesar 51,546 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena Fhitung (51,546) > Ftabel (2,76) dan memiliki nilai probabilitas signifikansi (0,000) < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu budaya organisasi, keadilan organisasi, dan komitmen organisasional secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen perilaku kewarganegaraan organisasi.

2.2.1.5 Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi

Syahrizal dan Arif (2015) menyatakan mengenai variabel Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi, yaitu bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi memberikan pengaruh secara simultan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi. Selanjutnya di dukung oleh Ima (2014) bahwa "Kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara signifikan mempengaruhi perilaku kewarganegaraan organisasi".



Gambar 2.1
Paradigma penelitian

2.3 HIPOTESIS

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang dimaksud untuk menjawab permasalahan yang ada.

Menurut Umi (2007:73) : “ Hipotesis dapat dikatakan sebagai pendugaan sementara mengenai hubungan antar variabel yang akan diuji kebenarannya. Karena sifatnya dugaan, maka hipotesis hendaknya mengandung implikasi yang lebih jelas terhadap pengujian yang dinyatakan”.

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian terdapat lima rumusan masalah dan tujuan penelitian yang diidentifikasi sebelumnya, untuk poin satu hanya menjabarkan variabel-variabel saja dan tidak di deduksi uji hipotesis, sedangkan untuk poin dua sampai lima dibuat hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Perilaku kewarganegaraan organisasi dapat dicapai melalui budaya organisasi pada dosen di *International Women University*.
- H2 : Perilaku kewarganegaraan organisasi dapat dicapai melalui kepuasan kerja pada dosen di *International Women University*.
- H3 : Perilaku kewarganegaraan organisasi dapat dicapai melalui komitmen organisasi pada dosen di *International Women University*.
- H4 : Perilaku kewarganegaraan organisasi dapat dicapai melalui budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara simultan pada dosen di *International Women University*.