

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kepuasan Kerja

2.1.1.1 Definisi Kepuasan Kerja

Gary Dessler (2015) mengungkapkan bahwa:

“Karyawan merupakan makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat dipengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya”.

Sikap itu akan menentukan prestasi kerja, dedikasi, dan kecintaan terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Sikap-sikap positif harusnya dibina, sedangkan sikap-sikap negatif hendaknya dihindari sedini mungkin. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau dari pada harapan-

harapan untuk masa depan, bahwa kepuasan kerja mempunyai dua unsur yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar.

Definisi kepuasan kerja lainnya menurut Isniar Budiarti, Deden Abdul Wahab, & Sriwidodo Soedarso (2018), yakni:

“Kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah dan banyaknya *reward* seperti apa yang dianggap wajar oleh karyawan. Artinya, meskipun *reward* yang diterima kecil namun karyawan merasa bahwa *reward* tersebut wajar dengan kerjanya maka kepuasan akan tetap terjaga. Kepuasan kerja berkaitan dengan hal positif yang dirasakan dalam organisasi merupakan suatu hasil yang dicapai”.

Hal ini berarti bahwa, kepuasan kerja dapat meningkatkan efektivitas pekerjaan sehingga tujuan yang ingin dicapai bisa terwujud. Apabila kepuasan dalam bekerja bisa tercapai, maka karyawan akan mendapat penghargaan. Hal ini akan membuat mereka termotivasi dalam bekerja selanjutnya. Oleh karena itu, organisasi harus mampu menciptakan keyakinan bahwa tujuan organisasi adalah tujuan para karyawannya juga, sehingga terjadi hubungan yang selaras dan akan menciptakan komitmen karyawan terhadap organisasi dimana ia bekerja.

“Kepuasan kerja yang merujuk pada sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya menunjukkan kalau seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan memperlihatkan sikap positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan”. (Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge, 2017:79)

Kepuasan kerja pada karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Saat orang-orang berbicara mengenai sikap pekerja, mereka biasanya merujuk pada kepuasan kerja, yang menjelaskan suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan

dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Hal itu sangat tergantung pada sikap mental individu yang bersangkutan sebagaimana dalam Priansa (2016:291) menyatakan bahwa:

“Kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi, secara cepat maupun perlahan”.

Dalam hal ini kepuasan merupakan suatu hal yang dapat mempengaruhi perilaku kerja, kelambanan kerja, ketidakhadiran, dan keluar masuknya karyawan. Selanjutnya bersumber dari sumber daya dan penyebab kepuasan, karena kepuasan sangat penting untuk meningkatkan perilaku organisasi kewarganegaraan (OCB).

Dengan demikian kepuasan kerja dapat dinyatakan sebagai sekumpulan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah karyawan tersebut senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi karyawan dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian karyawan terhadap pekerjaannya.

2.1.1.2 Dimensi Kepuasan Kerja

Dimensi kepuasan kerja menurut Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge (2017:34):

1. Penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai dan memadai
2. Perhatian terhadap perencanaan dan pengembangan karir pada karyawan
3. Pemberian gaji dan bonus yang sesuai harapan
4. Hubungan baik dengan rekan kerja
5. Pekerjaan itu sendiri sebagai tanggung jawab karyawan

2.1.1.3 Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja menurut Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge (2017:22) adalah sebagai berikut:

1. Kerja yang secara mental menantang.

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan yang masih dimiliki, menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik untuk melihat seberapa baik karyawan tersebut bekerja. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tertentu, kebanyakan karyawan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2. Imbalan yang pantas.

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang karyawan persepsikan sebagai adil, tidak meragukan, dan segaris dengan pengharapan para karyawan. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.

3. Kondisi kerja yang mendukung.

Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan karyawan dalam mengerjakan tugas dengan baik.

4. Rekan kerja yang mendukung.

Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidak mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Secara umum, kepuasan kerja karyawan meningkat jika penyelia langsung bersikap ramah dan dapat memahami, memberikan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan dan menunjukkan suatu minat pribadi pada para karyawan.

5. Kesesuaian pribadi dengan pekerjaan.

Pada hakikatnya adalah orang-orang yang tipe kepribadiannya kongkruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang para karyawan pilih sebisanya akan menunjukkan bahwa pegawai tersebut memiliki bakat dan kemampuan.

2.1.1.4 Pendekatan untuk Mengukur Kepuasan Kerja

Menurut Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge (2017:19), menunjukkan adanya tiga pendekatan untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. *Single Global Rating* (SGRM) yang mengukur sikap kerja karyawan terhadap pekerjaannya. Yaitu tidak lain dengan meminta karyawan merespon atas satu pertanyaan seperti: Dengan mempertimbangkan semua hal, seberapa puas anda dengan pekerjaan anda ? Responden menjawab antara "*Highly Satisfied*" dan "*Highly Dissatisfied*".
2. *Summation Score Method* (SCM) yang mengukur tentang pengenalan tugas kerja dan beban kerja, lingkungan kerja, hubungan supervisi, kesempatan

promosi karier, dan hubungan dengan relasi kerja. Dengan mengidentifikasi elemen kunci dalam pekerjaan dan menanyakan perasaan karyawan tentang masing-masing elemen.

2.1.1.5 Indikator Kepuasan Kerja

Terdapat indikator kepuasan kerja karyawan menurut Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge (2017:79), yaitu sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri. Yaitu, pekerjaan yang menyenangkan dan memberikan kesempatan menggunakan keterampilan yang dimiliki.
2. Gaji saat ini. Yaitu, sistem penggajian dan keadilan yang sesuai dengan harapan karyawan.
3. Kesempatan promosi. Yaitu, karyawan yang mendapatkan peluang untuk naik jabatan.
4. Pimpinan. Yaitu, memberikan gaya kepemimpinan yang dapat memotivasi karyawan.
5. Rekan kerja. Yaitu, interaksi sosial yang mendukung antar sesama karyawan.

2.1.2 Loyalitas Kerja

2.1.2.1 Definisi Loyalitas Kerja

Loyalitas menurut kamus besar bahasa Indonesia artinya adalah patuh atau setia. Menurut Ida Bagus Oka Purnama, I Nyoman Rindra Hanjaswara, I Nyoman Keramas, & Ida Bagus Putru (2018) yang menyatakan bahwa:

“Loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun

lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas kerja dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri”.

Malayu S. P. Hasibuan (2014) mengatakan bahwa “Kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab”. Menurut I. Tomic, Z. Tesic, & B. Kuzmanovic (2018) “*Loyal Employees are faithful to the organization and do their best in service providing, which has a direct and significant influence on the service companies’ performance*”. Karyawan yang loyal pada perusahaan adalah karyawan yang setia terhadap perusahaan dan melakukan yang terbaik agar kinerja perusahaan meningkat. Loyalitas kerja lebih ditekankan pada komitmen untuk bertahan di perusahaan dan komitmen untuk ikut mendukung kinerja perusahaan. Loyalitas kerja itu sendiri hanya diukur dari jangka waktu lamanya karyawan tersebut bekerja bagi sebuah organisasi. Namun saat ini, ukuran loyalitas kerja telah sedikit bergeser ke arah yang lebih kualitatif, yaitu yang disebut sebagai komitmen. Komitmen itu sendiri dapat diartikan sebagai seberapa besar seseorang mencurahkan perhatian, pikiran dan dedikasinya bagi organisasi selama dia bergabung di dalam organisasi tersebut. Isniar Budiarti, Deden Abdul Wahab, & Sriwidodo Soedarso (2018) mengungkapkan bahwa loyalitas kerja pada karyawan, yaitu:

“Kesediaan pegawai untuk mempertahankan diri bekerja dalam organisasi adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen pegawai terhadap organisasi dimana mereka bekerja. Hal ini dapat diupayakan bila pegawai merasakan adanya keamanan di dalam organisasi tempat ia bergabung untuk bekerja”.

Loyalitas kerja bukan hanya sekedar kesetiaan fisik atau keberadaannya di dalam organisasi, namun termasuk pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada organisasi. Saat ini loyalitas kerja bukan sekedar menjalankan tugas-tugas serta kewajibannya sebagai karyawan yang sesuai dengan uraian-uraian tugasnya atau disebut juga dengan *job description*, melainkan berbuat seoptimal mungkin untuk menghasilkan yang terbaik kepada perusahaan.

2.1.2.2 Ciri-ciri Loyalitas Kerja

Danim Sudarwan (2013:45) mengatakan bahwa ciri-ciri karyawan yang memiliki loyalitas kepada perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Bertanggung jawab, yang artinya mampu mengemban tugas dengan benar, berani mengambil resiko apapun yang dilakukan, dan akan dipertanggungjawabkan walaupun menyakitkan.
2. Mau berkorban untuk kepentingan bersama atau organisasi karena merasa memiliki organisasi yang harus diperjuangkan bersama.
3. Berani menjadi dirinya sendiri, memiliki sikap percaya diri yang tinggi, mampu menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapinya.
4. Selalu melibatkan diri disetiap kegiatan yang diselenggarakan organisasi.
5. Karyawan senantiasa menerima dengan lapang dada setiap kritik membangun yang disampaikan oleh pemimpinnya maupun para karyawan yang lain.
6. Karyawan secara sendiri-sendiri dan atau bersama-sama mengembangkan dan meningkatkan mutu profesinya.

7. Karyawan selalu berbicara, bersikap, dan bertindak sesuai dengan martabat profesinya.
8. Karyawan menciptakan dan memelihara hubungan antara sesama karyawan baik dan lingkungan kerja maupun didalam hubungan keseluruhan.
9. Karyawan tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan nama baik rekan-rekan seprofesinya dan menunjang martabat karyawan yang lain baik secara keseluruhan maupun secara pribadi.
10. Karyawan secara bersama-sama memelihara, membina, dan meningkatkan organisasi karyawan profesional sebagai sarana pengabdianya.
11. Karyawan melaksanakan segala ketentuan yang merupakan kebijaksanaan organisasi.

2.1.2.3 Aspek Loyalitas Kerja

Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada karyawan dikemukakan oleh Vannecia Marchelle Soegandhi, Eddy M. Susanto, & Roy Setiawan (2013), yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain:

1. Taat pada peraturan. Setiap kebijakan yang diterapkan dalam organisasi untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen organisasi ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baik intern maupun ekstern.
2. Tanggung jawab pada perusahaan/organisasi. Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan.

Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggung jawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.

3. Kemauan untuk bekerja sama. Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan organisasi dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.
4. Rasa memiliki, adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap organisasi akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap organisasi sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan organisasi.
5. Hubungan antar pribadi, karyawan yang mempunyai loyalitas kerja tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antara pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi: hubungan sosial diantara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.
6. Kesukaan terhadap pekerjaan, organisasi harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerja sama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari keunggulan karyawan dalam bekerja, karyawan tidak pernah menuntut apa yang diterimanya diluar gaji pokok Taat pada peraturan. Setiap kebijakan yang diterapkan dalam organisasi untuk memperlancar dan mengatur jalannya

pelaksanaan tugas oleh manajemen organisasi ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baik intern maupun ekstern.

2.1.2.4 Dimensi Loyalitas Kerja

Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Vannecia Marchelle Soegandhi, Eddy M. Susanto, & Roy Setiawan (2013), yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan, antara lain:

1. Taat pada peraturan. Setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baik intern maupun ekstern.
2. Tanggung jawab pada perusahaan. Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaikbaiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggung jawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.
3. Kemauan untuk bekerja sama. Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.
4. Rasa memiliki adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan

bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

5. Hubungan antar pribadi. Karyawan yang mempunyai loyalitas kerja tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antara pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi hubungan sosial diantara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.
6. Kesukaan terhadap pekerjaan. Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerja sama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari keunggulan karyawan dalam bekerja, karyawan tidak pernah menuntut apa yang diterimanya diluar gaji pokok.

2.1.2.5 Indikator Loyalitas Kerja

Indikator loyalitas kerja menurut Ida Bagus Oka Purnama *et al* (2018), yang telah di reduksi oleh penulis karena terdapat kesamaan indikator dengan variabel lainnya, yaitu sebagai berikut:

1. Kesetiaan terhadap pekerjaan. Yaitu, karyawan yang berpartisipasi penuh terhadap segala ketentuan yang diberikan
2. Kecintaan terhadap apa yang dikerjakan. Yaitu, menunjukkan semangat yang tinggi dalam melakukan pekerjaan
3. Tanggung jawab terhadap pekerjaan. Yaitu, menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal

4. Kesiediaan karyawan ikut serta mencapai tujuan. Yaitu, karyawan yang bersedia untuk melakukan pekerjaan demi mencapai tujuan yang akan dicapai

2.1.3 Perilaku Organisasi Kewarganegaraan (OCB)

2.1.3.1 Definisi Perilaku Organisasi Kewarganegaraan (OCB)

Istilah OCB diperkenalkan oleh D. W. Organ diawal tahun 1980-an, namun jauh sebelum tahun tersebut Bardnard telah menggunakan konsep sejenis OCB dan menyebutnya sebagai kerelaan bekerja sama (*Willingness to Corporate*). Pada tahun 1964, Katz menggunakan konsep serupa dan menyebutnya sebagai inovatif dan perilaku spontan (dalam Andreas Budihardjo, 2014).

“OCB adalah suatu 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 karyawan yang melebihi peran yang diwajibkan, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem *reward* formal merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif”. (M. S. Lubis, 2015)

Isniar Budiarti, Deden Abdul Wahab, & Sriwidodo Soedarso (2018)

mendefinisikan OCB sebagai:

“Perilaku yang tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak ditampilkan pun tidak diberikan hukuman, namun OCB merupakan perilaku yang berdasarkan inisiatif individual yang ditunjukkan oleh anggota organisasi yang dapat menguntungkan perusahaan”.

Adapun menurut ahli lainnya yang mendefinisikan OCB pada karyawan menurut Johns (dalam Andreas Budihardjo, 2014) “OCB memiliki karakteristik perilaku sukarela (*Extra-role Behaviour*) yang tidak termasuk dalam uraian jabatan, perilaku spontan/tanpa sasaran atau perintah seseorang, perilaku yang bersifat menolong, serta perilaku yang tidak mudah terlihat serta dinilai melalui evaluasi kinerja”. Williams dan Anderson (dalam Andreas Budihardjo, 2014) mengatakan bahwa OCB didefinisikan dalam dua kategori besar:

“Pertama, OCBO (*Organizational Citizenship Behaviour Organization*) yaitu perilaku yang menguntungkan organisasi secara umum, misalnya memberi pemberitahuan sebelumnya ketika tidak bisa datang bekerja dan yang kedua adalah OCB (*Organizational Citizenship Behaviour Individual*) yaitu perilaku yang secara langsung menguntungkan individu-individu tertentu dan secara tidak langsung melalui individu tersebut dapat berkontribusi lebih pada perusahaan misalnya membantu seorang karyawan melaksanakan tugas tertentu”.

Melihat beberapa pendapat para ahli di atas, bahwa perilaku sukarela yang disebut sebagai *extra-role behaviour* dan dalam hal ini disebut *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), tidak terdapat pada *job description* karyawan tetapi sangat diharapkan karena mendukung peningkatan keefektifan dan kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan khususnya dalam lingkungan bisnis yang persaingannya semakin tajam.

2.1.3.2 Dimensi Perilaku Organisasi Kewarganegaraan (OCB)

Dimensi OCB menurut Andreas Budihardjo (2014) mengidentifikasi lima kategori dimensi OCB, yaitu sebagai berikut:

1. Menunjukkan suatu perilaku membantu orang lain secara sukarela dan bukan merupakan tugas dan kewajibannya.

2. Suatu perilaku individu yang menunjukkan upaya sukarela dalam meningkatkan cara dalam menjalankan tugasnya secara kreatif agar kinerja organisasi meningkat. Perilaku tersebut melibatkan tindakan kreatif dan inovatif secara sukarela untuk meningkatkan kemampuannya dalam menjalankan tugas demi peningkatan kinerja organisasi.
3. Menunjukkan suatu kerelaan atau toleransi untuk bertahan bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan tanpa mengeluh kendati keadaan perusahaan tersebut kurang menyenangkan.
4. Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal. Seseorang yang memiliki indikator ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.
5. Keterlibatan individu dalam suatu aktivitas organisasi dan peduli terhadap kelangsungan hidup organisasi. Secara sukarelaia berpartisipasi, bertanggung jawab dan terlibat dalam mengatasi persoalan-persoalan yang dihadapi oleh organisasi. Ia juga aktif mengemukakan gagasan-gagasannya serta melalui pengamatannya pada lingkungan bisnis baik dalam hal ancaman maupun peluang.

2.1.3.3 Faktor-faktor Perilaku Organisasi Kewarganegaraan (OCB)

Paramitha Widya (2013) mengintegrasikan 3 teori yang mempengaruhi OCB pada karyawan, yaitu teori atribusi, pertukaran sosial dan kepribadian evaluasi diri. Dan demikian bahwa motif organisasi dan kepribadian evaluasi diri merupakan faktor inti yang dapat mendorong OCB anggota organisasi secara individual. Sedangkan Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge (2014) mengemukakan bahwa

“Kepuasan terhadap kualitas kehidupan kerja adalah penentu utama OCB dari seorang karyawan, organisasi yang memiliki karyawan dengan kinerja yang lebih baik akan mencapai kinerja yang lebih baik dari organisasi lain”. Stan Maria Magdalena (2014), mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi OCB sebagai berikut:

1. Karakteristik individual
2. Karakteristik pekerjaan
3. Karakteristik organisasional
4. Perilaku pemimpin

2.1.3.4 Indikator Perilaku Organisasi Kewarganegaraan (OCB)

Menurut M. S. Lubis (2015:31) indikator Perilaku Organisasi Kewarganegaraan (OCB) sebagai berikut:

1. *Altruism* (Perilaku sukarela)

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

2. *Conscientiousness* (Perilaku sukarela demi mencapai tujuan)

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

3. *Sportmanship* (Sikap toleransi)

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

4. *Courtesy* (Sopan santun)

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

5. *Civic Virtue* (Moral Kewargaan)

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

2.1.4 Jurnal Penelitian Terdahulu

Berikut tabel jurnal penelitian terdahulu:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian/ Judul Referensi	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Perilaku OCB) Karyawan Kantor Distribusi PT. PLN (PERSRO) Distribusi Jawa Barat dan Banten <i>ISSN 2355-9357 e-Proceeding of Management: Vol.2, No.3 Desember 2015</i> Oleh : Syahrizal Siregar & Arif Partono Prasetyo	Kepuasan Kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Perilaku OCB) secara parsial dan simultan pada PT. PLN. Hal ini berarti bahwa Kepuasan yang dicapai tinggi dapat meningkatkan perilaku organisasi kewarganegaraan (OCB).	Menggunakan Kepuasan Kerja sebagai Variabel X, yang mempengaruhi variabel Y yaitu Perilaku Organisasi Kewarganegaraan (OCB) Menggunakan metode analisis regresi berganda. Pengambilan data secara <i>non-probability sampling</i>	Penelitian sebelumnya ini membahas mengenai variabel X lainnya yakni Komitmen Organisasi. Hanya terdapat keterkaitan secara parsial antara kepuasan dengan OCB. <i>Sampling</i> dengan teknik <i>accidental sampling</i> .
2	Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap OCB <i>ISSN: 2477-1767 Jurnal Distribusi, ilmu manajemen dan bisnis, Vol. 7, No.1, Maret 2019</i> Oleh : Tjut Allya Magita Harumi, I Gede Riana	Keadilan organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan OCB, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB serta memediasi keadilan organisasional terhadap OCB.	Menggunakan Kepuasan Kerja sebagai variabel X, yang mempengaruhi variabel Y yaitu <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> . Sampel yang dilakukan dengan Sampel total atau <i>sampling jenuh</i> .	Pada penelitian ini tidak membahas Loyalitas Kerja Karyawan, tetapi membahas mengenai variabel lain yaitu keadilan organisasional. Kepuasan Kerja memiliki hubungan secara parsial terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> . Menggunakan analisis jalur.
4	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> : Studi pada Yayasan Masyarakat Madani Indonesia <i>ISSN: 1693-4474 SMART – Study & Management Research Vol XI, No. 1, 2014</i> Oleh: Ai Rohayati	Menunjukkan adanya hubungan yang searah (positif) dan signifikan dari variabel kepuasan kerja terhadap OCB.	Menggunakan Kepuasan Kerja sebagai variabel X, yang mempengaruhi variabel Y yaitu <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> . Penelitian ini menggunakan sensus.	Pada penelitian ini tidak membahas variabel Loyalitas Kerja Karyawan. Memiliki hubungan parsial saja. Menggunakan metode analisis regresi sederhana.

No	Judul Penelitian/ Judul Referensi	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
5	<p>Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap OCB pada Kinerja Karyawan PT. HM. Sampoerna, TBK Baturaja Timur Sumatera Selatan ISSN: 1412-4521 <i>Journal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya (JMBS)</i>, Vol. 16, No. 2, 2018</p> <p>Oleh: Rani Anwar</p>	<p>Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap OCB. Pengujian secara bersama-sama dengan uji F ada pengaruh signifikan kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap OCB.</p>	<p>Menggunakan Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja sebagai variabel X, yang mempengaruhi variabel Y yaitu <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>. Menggunakan metode kuantitatif dan teknik analisis regresi linier berganda. Pengambilan sampel secara <i>non probability sampling</i>.</p>	<p>Jenis sampel yang digunakan yakni <i>quota sampling</i> dengan mencari kriteria. Variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model penelitian yakni lingkungan kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan pengembangan karir memengaruhi OCB.</p>
6	<p>Pengaruh Karakteristik Individu, Kepuasan Kerja dan Loyalitas terhadap OCB ISSN: 2528-1135 <i>Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman</i>. Vol. 1, No. 1, 2016</p> <p>Oleh: Adhiyatma Prima Wibawa, Sukisno S. Riadi, Arista Heksarini</p>	<p>Dari hasil penelitian ditemukan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, loyalitas positif dan berpengaruh signifikan terhadap OCB</p>	<p>Menggunakan loyalitas dan Kepuasan Kerja sebagai variabel X, dan OCB sebagai Variabel Y. Menggunakan program regresi linier berganda. Metode pengambilan data secara <i>Purposive sampling</i>.</p>	<p>Terdapat variabel X yang berbeda yakni Karakteristik Individu.</p>
7	<p><i>The Effective of Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior on Social Security Hospitals in Isfahan Province</i> ISSN: 2222-6990 <i>HRMars Exploring Intellectual Capital, International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences</i>, Vol. 5, No. 1, Januari 2015</p> <p>Oleh: Dr. Sayyed Akbar Nilipour Tabatabaei, Farima Takapoo, dan Ali Leilaeyoun.</p>	<p>Hasil dari pada penelitian ini mengungkapkan bahwa jika Kepuasan Kerja meningkat dan Perilaku OCB meningkat secara signifikan dengan intensitas yang cukup besar. Yang artinya, Kepuasan Kerja perawat di Rumah Sakit Keamanan Sosial memiliki efek positif pada Perilaku OCB. Secara umum hubungan antara Kepuasan Kerja dan Perilaku Kewargaan Organisasi adalah dieksplorasi.</p>	<p>Menggunakan Kepuasan Kerja sebagai Variabel X, yang memengaruhi Variabel Y yaitu Perilaku OCB. Menggunakan metode regresi linier berganda.</p>	<p>Pada jurnal ini tidak terdapat pembahasan mengenai Loyalitas Kerja Karyawan. Hanya memiliki hubungan parsial. Metode penelitian yakni Metode deskriptif, dengan menggunakan koefisien <i>Alpha Cronbach</i>. Konstruk validitas variabel menggunakan analisis faktor konfirmatori. Dan menggunakan <i>random sampling</i>.</p>

No	Judul Penelitian/ Judul Referensi	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
8	<p><i>The Relationship Between Organizational Citizenship Behavior and Life Satisfaction on Medical Science University of Isfahan, Iran.</i> ISSN: 2277-2502 <i>Res.J. Recent Sci. Research Journal of Recent Sciencies</i> Vol. 3(11), 120-127, November 2014</p> <p>Oleh: Najafi Mohammad, Mousavi Setareh, dan Chaharbashlu Hossein.</p>	<p>Dalam penelitian ini ditemukan bahwa korelasi antara kepuasan dengan skala kehidupan dan instrumen kesejahteraan lainnya adalah memuaskan. Dimana kepuasan hidup berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi secara parsial.</p>	<p>Menggunakan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi sebagai Variabel Y. Metode yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan analisis statistik deskriptif serta SPSS.</p>	<p>Dalam penelitian ini tidak terdapat Kepuasan Kerja dan Loyalitas kerja karyawan, sehingga tidak ditemukan pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas terhadap OCB. Adanya korelasi ganda antara Kepuasan hidup dengan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi. Menghitung reabilitas menggunakan <i>Alpha Cronbach</i>. Dan menggunakan sampel secara <i>random sampling</i></p>
9	<p><i>The Influence of Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior through the Mediation of Organizational Commitment on Westin Resort Nusa Dua, Bali.</i> ISSN: 2224-3259 <i>IISTE, Journal of Law, policy and Globalization</i> Vol. 57, 2017.</p> <p>Oleh: Putu Ngurah Suyatna Yasa dan Yasa Ketut Suandra.</p>	<p>Penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada OCB, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap organisasi komitmen, komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, dan komitmen organisasi memediasi hubungan antara kepuasan kerja di OCB. Dengan maksud, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dan Organisasi Komitmen, begitupula Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap OCB dan Kepuasan Kerja melalui hubungan mediasi.</p>	<p>Menggunakan Kepuasan Kerja sebagai Variabel X, yang memengaruhi OCB yaitu Variabel Y.</p>	<p>Tidak ditemukannya Loyalitas Kerja Karyawan pada penelitian ini, sehingga hanya memiliki hubungan parsial saja yakni Kepuasan kerja memengaruhi OCB. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dihitung berdasarkan <i>Slovin's Formula</i> dan menggunakan <i>random sampling</i>. proporsional. Serta menggunakan <i>path analysis</i>.</p>

No	Judul Penelitian/ Judul Referensi	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
10	<i>The Influence of Job Satisfaction, Job Motivation & Perceived Organizational Support towards Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Perspective of American-Based Organization in Kulim, Malaysia.</i> ISSN: 1911-2025 Asian Social Science Canadian Center of Science and Education, Vol. 11, No. 21 2015 Oleh: <i>Abdullah Osman, Yusuf Haji Othman, S. M. Soheli Rana, Mohammad Solaiman, & Bharat Lal.</i>	Penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Perilaku OCB. Motivasi juga memberikan efek signifikansi positif pada Perilaku OCB. Begitupun Dukungan Organisasi Persepsi yang dirasakan juga secara statistik mempengaruhi Perilaku Organisasi Kewarganegaraan secara signifikan dengan nilai beta di Perspektif Organisasi Berbasis Amerika di Kulim, Malaysia.	Terdapat Variabel X yaitu Kepuasan Kerja yang memiliki pengaruh terhadap Variabel Y yaitu Perilaku OCB. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan mengumpulkan data primer dan survei kuesioner menggunakan database SPSS 22.	Pada penelitian ini membahas mengenai variabel X lainnya yaitu Motivasi Kerja dan Dukungan Organisasi Persepsi. Sedangkan Loyalitas Kerja tidak dibahas dalam penelitian ini. Metode yang digunakan adalah analisis reabilitas dengan melihat analisis korelasi. Analisis dilakukan dengan Cronbach Alpha dengan menggunakan Skewness dan Kurtosis.
11	Peningkatan Kepuasan Kerja melalui Keseimbangan Hidup Kerja dan Lingkungan Kerja pada Dosen Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM) <i>E-library Unikom, 2019</i> Oleh: <i>Mohammad Ramdani Heri Heryadi & Umi Narimawati</i>	Pengaruh antara keseimbangan hidup kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan secara simultan dan parsial pada Dosen UNIKOM	Terdapat variabel Kepuasan Kerja namun pada variabel Y. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dan memakai database SPSS 20.	Pada penelitian ini membahas variabel lain yaitu Keseimbangan Hidup Kerja dan Lingkungan Kerja.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti. Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting. Yang mana hal ini berarti kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan, serta dapat disimpulkan bahwa kerangka berpikir adalah

penjelasan sementara secara konseptual tentang keterkaitan hubungan pada setiap objek permasalahan berdasarkan teori yang telah dikaji oleh penulis.

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian pustaka yang telah diuraikan penulis mengenai variabel perilaku organisasi kewarganegaraan (OCB) yang dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja dan loyalitas kerja pada karyawan. Perilaku Organisasi Kewarganegaraan (OCB) merupakan perilaku individu yang memberikan kesukarelaan saling membantu sesama rekan kerja (*Altruism*), menunjukkan perilaku sukarela yang dapat membantu organisasi untuk mencapai tujuan (*Conscientiousness*), karyawan yang memberikan toleransi terhadap keadaan kurang ideal dalam organisasi (*Sportmanship*), memiliki rasa untuk peduli dan memperhatikan rekan kerja (*Courtesy*), dan rasa tanggung jawab pada kehidupan organisasi (*Civic Virtue*), yang tidak secara langsung dapat dikenali dalam kegiatan pekerjaan, dan mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi.

Perusahaan pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai kesuksesan dan keberhasilan harus mengusahakan kepuasan dan loyalitas yang dicapai. Kepuasan kerja biasanya timbul karena salah satunya adalah rasa nyaman terhadap pekerjaan itu sendiri yang memperlihatkan perasaan karyawan mengenai menyenangkan atau tidaknya suatu pekerjaan yang diberikan dan penghasilan yang diberikan melebihi dari harapan mereka. Hal ini mencakup pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pimpinan, dan rekan kerja. Kemudian, loyalitas kerja adalah salah satu unsur dalam menilai karyawan mencakup kesetiannya terhadap pekerjaan, posisi jabatan, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesetiaan terhadap pekerjaan, kecintaan terhadap apa yang dikerjakan, tanggung jawab terhadap suatu

pekerjaan, dan kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan untuk kemajuan organisasi. Dapat diindikasikan bahwa, kepuasan kerja dan loyalitas kerja mempengaruhi bentuk peningkatan perilaku organisasi kewarganegaraan (OCB) yang harus diterapkan pada kehidupan organisasi guna memberikan manfaat dan kemajuan bagi perusahaan.

Dapat diartikan bahwa pada dasarnya kepuasan kerja memiliki keterkaitan dengan perilaku organisasi kewarganegaraan (OCB). Yang mana hal ini kepuasan kerja pada karyawan timbul karena rasa nyaman terhadap pekerjaan itu sendiri, memperlihatkan perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya sebuah pekerjaan. Banyak karyawan yang ingin menemukan sedikit kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan yang berulang-ulang dan membosankan. Karyawan yang merasa puas akan dapat berbicara positif terhadap pekerjaannya, tentang organisasi, membantu orang lain, dan jauh melebihi harapan dari pekerjaan mereka. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan menjadi salah satu alasan meningkatnya bentuk kesediaan secara sukarela dalam menerapkan perilaku OCB untuk bekerja serta memberikan kontribusi lebih dari apa yang diharapkan, tetapi sebaliknya apabila karyawan tersebut tidak merasa puas terhadap pekerjaannya maka sulit untuk memiliki karyawan yang memiliki rasa kesukarelaannya dalam menerapkan perilaku OCB dalam bekerja.

Loyalitas kerja pada karyawan pun memiliki keterkaitan dengan perilaku organisasi kewarganegaraan (OCB), yang mana hal ini didasari melalui kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Loyalitas kerja dicerminkan oleh kesediaan karyawan dalam menjaga dan membela organisasi

apapun kondisi organisasi tersebut baik di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab. Loyalitas kerja sangat diperlukan dalam sebuah organisasi demi mencapai tujuan organisasi itu sendiri, semakin tinggi loyalitas kerja maka semakin mudah bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang akan dicapai. Begitupun sebaliknya, apabila loyalitas kerjanya rendah terhadap suatu organisasi, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai, maka dari itu loyalitas kerja mutlak diperlukan dalam meningkatkan perilaku organisasi karyawan (OCB) pada karyawan di perusahaan.

2.2.1 Teori Keterkaitan

Melihat hasil dari penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti, bahwa terdapat banyak persamaan dan perbedaan mengenai adanya pengaruh baik signifikan maupun tidak antara variabel Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Perilaku Organisasi Kewarganegaraan (OCB), hingga tidak adanya pengaruh antara variabel Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Perilaku Organisasi Kewarganegaraan (OCB).

2.2.1.1 Keterkaitan Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Organisasi Kewarganegaraan (OCB)

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Saepudin U. & Djati S. (2019) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi pada SMAN 4 Tambun Selatan” yang menunjukkan bahwa “Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara

kepuasan kerja terhadap OCB”. Hasil tersebut juga di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Arifhan Adydj dan Akhdiari Harpadj (2019) dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Dampaknya pada Kinerja Dosen Tetap Universitas Sulawesi Barat” yang menyatakan bahwa “Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB”. Pernyataan ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Ai Rohayati (2014) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*: Studi pada Yayasan Masyarakat Madani Indonesia” menyatakan bahwa “Rasa aman dan nyaman dalam sebuah pekerjaan yang merupakan bagian dari Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Organisasi Kewarganegaraan (OCB) pada karyawan”. Penelitian yang dilakukan oleh Kencanawati A.A.M. (2014) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap OCB pada Perawat PT. Nusantara Medika Utama Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik)” juga menyatakan “Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB”. Priansa (2016:291) menyatakan bahwa “Kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi, secara cepat maupun perlahan”. Dalam hal ini kepuasan merupakan suatu hal yang dapat mempengaruhi perilaku kerja, kelambanan kerja, ketidakhadiran, dan keluar masuknya karyawan. Selanjutnya bersumber dari sumber daya dan penyebab kepuasan, karena kepuasan sangat penting untuk meningkatkan perilaku organisasi kewarganegaraan (OCB). Apabila

semua itu dapat teratasi, maka karyawan akan meningkatkan Perilaku Organisasi Kewarganegaraan dalam bekerja.

Terdapat hasil dari penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Perilaku OCB) pada Karyawan Kantor Distribusi PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat dan Banten” (Syahrizal Siregar & Arif Partono Prasetio, 2015), yang menyatakan bahwa “Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Perilaku Organisasi Kewarganegaraan) pada PT. PLN Distribusi Jawa Barat dan Banten dengan menggunakan metode analisis regresi berganda”. Hal ini berarti dengan pencapaian Kepuasan Kerja dapat meningkatkan Perilaku Organisasi Kewarganegaraan (OCB).

Berdasarkan beberapa pendapat dan penjelasan diatas, maka disimpulkan bahwa terdapat keterkaitan antara pencapaian Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Organisasi Kewarganegaraan (OCB) pada karyawan di perusahaan.

2.2.1.2 Keterkaitan Loyalitas Kerja terhadap Perilaku Organisasi Kewarganegaraan (OCB)

Menurut Riri Mayliza & Ansori (2019) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Pegawai BPKPAD di Madina” berpendapat bahwa “Semakin tinggi loyalitas kerja di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi”.

Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Perilaku Organisasi Kewarganegaraan (OCB) juga dikemukakan pada penelitian lainnya, yaitu menurut Stefanus Tommy, Sutanto Eddy Madiono, & Saputra Shelvieana (2010) dengan judul “Analisis Pemotivasian dan Loyalitas Terhadap OCB pada Karyawan Bagian Pemasaran PT. Palma Abadi Sentosa di Palangka Raya” bahwa “Loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas kerja dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi. Loyalitas kerja dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri”. Maka dari itu, loyalitas kerja sangat diperlukan dalam meningkatkan perilaku organisasi kewarganegaraan (OCB) pada karyawan di perusahaan.

Terdapat hasil yang sama dengan beberapa pendapat ahli diatas, yaitu penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Adhiyatma Prima Wibawa, Sukisno S. Riadi, & Arista Heksarini (2016) dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu, Kepuasan Kerja, dan Loyalitas terhadap *Organizational Citizenship Behavior*” yang mengungkapkan bahwa “Loyalitas Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan di perusahaan. Dimana secara parsial, loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), menggunakan uji analisis regresi linier berganda”.

Berdasarkan paparan penjelasan diatas, maka disimpulkan bahwa terdapat keterkaitan antara pencapaian Loyalitas Kerja terhadap Perilaku Organisasi Kewarganegaraan (OCB) pada karyawan di perusahaan.

2.2.1.3 Keterkaitan antara Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Perilaku Organisasi Kewarganegaraan (OCB)

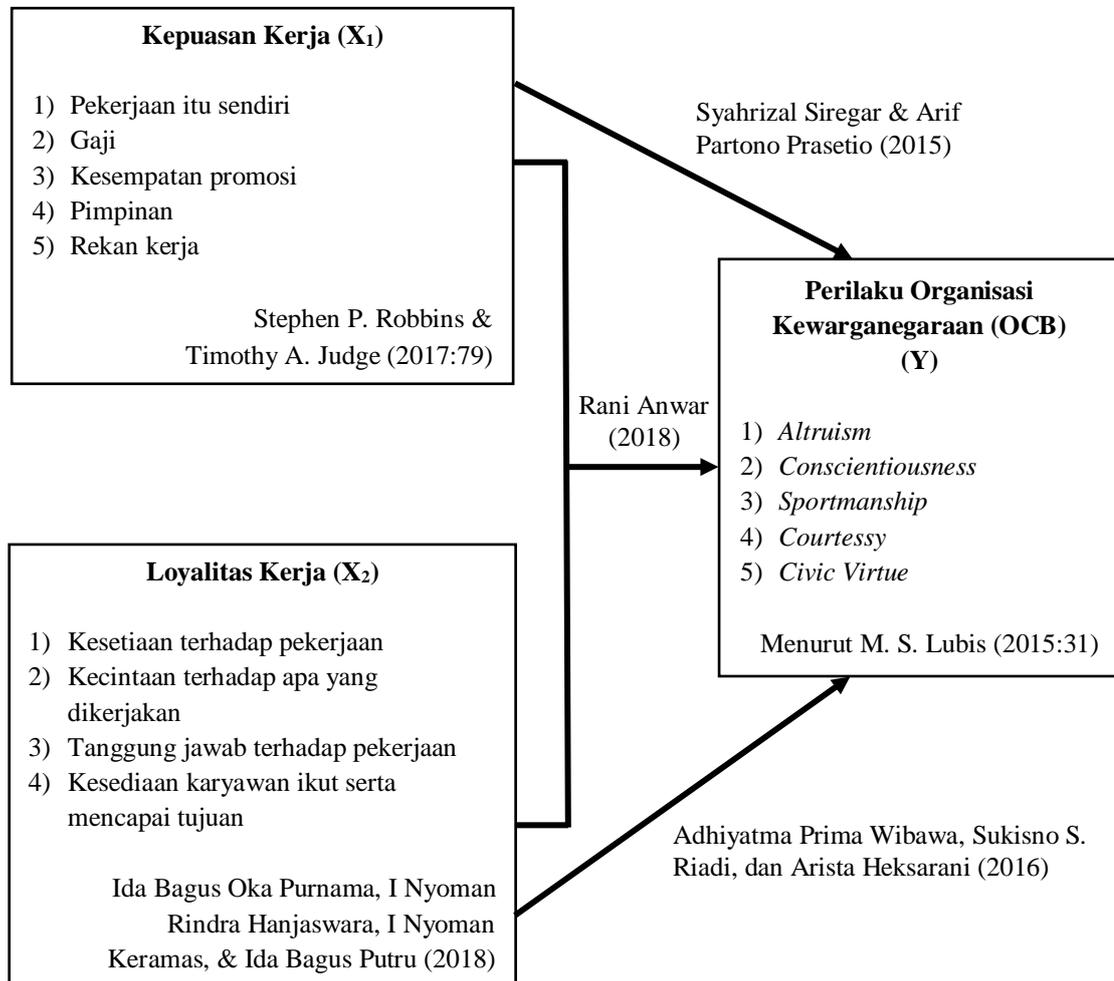
Menurut Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge (2017:79) dalam penelitian yang dilakukan oleh Riri Mayliza & Ansori (2019) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Pegawai BPKPAD di Madina” yang berpendapat bahwa “*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku yang tidak menjadi bagian dari kewajiban formal seorang pegawai, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif”. Salah satu sebab karyawan melakukan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dikarenakan tingkat kepuasan kerjanya tercapai dan tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan tinggi yang artinya pengaruh variabel kepuasan dan loyalitas kerja searah atau berbanding lurus dengan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Dari data yang diperoleh penelitian sebelumnya, menunjukkan bahwa karyawan yang melaksanakan pekerjaan dengan jujur, tanggung jawab, memiliki disiplin kerja yang tinggi dan loyal terhadap perusahaan akan berdampak positif pada Perilaku Organisasi Kewarganegaraan (OCB). Karyawan yang merasa puas dalam pekerjaannya dan memiliki loyalitas tinggi cenderung menunjukkan sikap/hal-hal yang positif dalam perusahaan, termasuk melakukan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Karyawan yang puas dan loyal akan melakukannya

dengan ikhlas tanpa beban apapun untuk kepentingan perusahaan dan mereka meyakini hal yang dilakukannya tersebut akan menimbulkan pengaruh yang bermanfaat bagi lingkungan kerja.

Terdapat hasil pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rani Anwar (2018) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Kinerja Karyawan PT. HM. Sampoerna, TBK Baturaja Timur Sumatera Selatan”. Hasil pengujian statistik yang menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda oleh penulis dapat dijelaskan bahwa Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Karyawan pada PT. HM. Sampoerna, TBK secara bersama-sama (simultan) memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Dimana secara individu, Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan Loyalitas Kerja juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Berdasarkan hasil penelitian dan pendapat ahli diatas, maka disimpulkan bahwa terdapat keterkaitan antara pencapaian Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Perilaku Organisasi Kewarganegaraan pada karyawan di perusahaan.

Paradigma Penelitian



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Berdasarkan model penelitian yang terdapat dalam gambar diatas, maka diperlukan hipotesis untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas dan variabel terikat. Hipotesis yang diperoleh dari penelitian ini sebagai berikut:

Hipotesis utama:

Perilaku Organisasi Kewarganegaraan (OCB) pada Karyawan Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN Bandung dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja secara simultan.

Sub hipotesis:

H1: Perilaku Organisasi Kewarganegaraan (OCB) pada Karyawan Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN Bandung dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja secara parsial.

H2: Perilaku Organisasi Kewarganegaraan (OCB) pada Karyawan Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) - BATAN Bandung dipengaruhi oleh Loyalitas Kerja secara parsial.