BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Dalam melakukan suatu penelitian, kita perlu memaparkan dan mengkaji tentang apa yang kita teliti, hal tersebut dapat memudahkan dan menjelaskan lebih rinci tentang variabel yang akan diteliti.

2.1.1 Kepuasan Kerja

2.1.1.1 Definisi Kepuasan Kerja

Menurut Robbins and Judge (2009:40) kepuasan kerja yaitu suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Keyakinan bahwa karyawan yang merasa puas jauh lebih produkif bila dibandingkan dengan karyawan yang tidak puas telah menjadi prinsip dasar diantara para manajer selama bertahun-tahun.

Handoko (2001:193), mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan cermin perasaan seseorang terhadap pekerjaanya.

Siagian (1999: 295), mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya.

Ivancevich el al. (2007: 90) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka. Hal tersebut dihasilkan dari persepsi mereka mengenai pekerjaan mereka dan tingkat kesesuaian antara individu dengan organisasi.

Berdasarkan pendapat di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap atau cara pandang akan puas atau tidak puasnnya karyawan terhadap pekerjaannya. Jika karyawan merasakan hal-hal yang positif mengenai pekerjaannya maka dengan kata lain karyawan tersebut telah mendapatkan kepuasan kerja tapi jika hal-hal negatif yang justru mereka rasakan maka ketidakpuasankerjalah yang mereka dapatkan.

2.1.1.2 Indikator Kepuasan Kerja

Penilaian seorang karyawan tentang seberapa besar ia merasa puas atau tidak puas dengan pekerjaannya didasari oleh beberapa faktor. Faktor-faktor (indikator) tersebut menurut Robbins & Judge (2009 : 108) yaitu :

1. Sifat pekerjaan, kesulitan pekerjaan yang dilakukan, apakah sesuai dengan keterampilan atau tidak.
2. Pengawasan, fleksibelitas pengawasan dan sejauh mana perhatian serta penghargaan yang diterima.
3. Bayaran saat ini, kecukupan atas imbalan / bayaran yang diterima.
4. Peluang promosi, kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.

5. Hubungan dengan rekan kerja, kerjasama dengan rekan kerja merupakan faktor yang mencerminkan hubungan antara karyawan dengan karyawan lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

1.1.1.3 Teori Kepuasan Kerja

1. *Discrepancy Theory*

   Teori ini dikembangkan oleh Porter (Lenny,2012:66) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan selisih atau perbandingan antara harapan dengan kenyataan. Menurut Locke (Lenny,2012:66) seorang karyawan akan puas bila kondisi aktual atau sesungguhnya sesuai dengan harapan atau yang diinginkanya.

2. *Equite Theory*

   Teori ini dikemukakan oleh Adam (Lenny,2012:66) yang menyatakan bahwa karyawan atau individu akan merasa puas terhadap aspek-aspek khusus dari pekerjaan mereka. Aspek-aspek pekerjaan yang dimaksud adalah gaji atau upah, rekan kerja dan supervisi. Individu atau karyawan akan merasa puas bila jumlah aspek yang sebenarnya dia terima sesuai dengan yang seharusnya ia terima.

3. *Opponent- Process Theory*

   Teori ini dikemukakan oleh Landy (Lenny,2012:66) yang menekankan pada upaya seseorang dalam mempertahankan keseimbangan

emosionalnya. Maksudnya perasaan puas atau tidak puas merupakan masalah emosional.

4. Teori Maslow

   Teori ini dikembangkan oleh Maslow (Lenny,2012:66) menurutnya, kebutuhan manusia berjenjang atau bertingkat, mulai dari tingkatan yang paling rendah sampai yang paling tinggi. Tingkatan yang dimaksud adalah kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), kebutuhan keamanan dan keselamatan (*safety needs*), kebutuhan akan rasa memiliki, sosial dan kasih sayang (*social needs*), kebutuhan untuk dihargai, kebutuhan yang dirasakan oleh seseorang dengan menggunakan kemampuan, keahlian dan potensi dirinya secara maksimal.

5. Teori ERG Alderfer

   Dikembangkan oleh Alderfer (Lenny,2012:66), Alderfer membagi hierarki kebutuhan manusia menjadi tiga tingkatan sebagai berikut:

   a. Eksistensi terkait dengan kebutuhan-kebutuhan manusia akan makanan, udara, gaji, air, dan kondisi kerja.
   b. Keterkaitan kebutuhan-kebutuhan akan adanya hubungan sosial dan interpersonal yang baik.
   c. Pertumbuhan akan kebutuhan-kebutuhan individu untuk memberikan kontribusi pada orang lain atau organisasi dengan memberdayakan kreativitas, potensi dan kemampuan yang dimilikinya.

2.1.1.4 Respon terhadap Ketidakpuasan Kerja

Menurut Robbins & Judge (2009:112) ada empat cara tenaga kerja mengungkapkan ketidakpuasan yaitu:

1. Keluar *(Exit)* yaitu perilaku yang ditujukan untuk meninggalkan organisasi termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri.
2. Aspirasi *(Voice)* yaitu secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi, termasuk memberikan saran perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan dan beberapa bentuk aktivitas serikat kerja.
3. Kesetiaan *(loyality)* yaitu menunggu secara pasif tapi optimistis membaiknya kondisi, termasuk membela organisasi ketika berhadapan dengan kecaman eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk "melakukan hal yang benar".
4. Pengabaian *(Neglect)* yaitu secara pasif membiarkan keadaan menjadi lebih buruk, termasuk ketidakhadiran atau keterlambatan yang terus-menerus, kurangnya usaha dan mengingkatnya angka kesalahan.

2.1.2 Komitmen Organisasi

2.1.2.1 Definisi Komitmen Organisasi

Mowday (1989:155) mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi, identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi, serta keinginan

anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaanya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Robbins and Judge (2009:100) komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuannya dan keinginanya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

Ivancevich el al. (2007: 234), komitmen organisasi adalah perasaan identifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap perusahaan. Organisasi yang mampu memenuhi kebutuhan karyawan dengan menyediakan kesempatan pencapaian prestasi, dan mengakui pencapaian yang mucul akan memiliki perubahan yang signifikan dalam komitmen karyawannya.

Berdasarkan pendapat di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keyakinan dan keinginan karyawan untuk tumbuh dan berkembang bersama organisasi. Mereka ingin mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

2.1.2.2 Indikator Komitmen Organisasi

Robbins & Judge (2009:101) membagi komitmen organisasi menjadi tiga dimensi (indikator) secara terpisah yaitu :

a. *Affective Commitment* (komitmen afektif), perasaan senang tidaknya karyawan dalam organisasinya.
b. *Continuance Commitment* (komitmen berkelanjutan), keinginan bertahan dengan pekerjaannya dan merasa tertarik dengan pekerjaan saat ini.
c. *Normative Commitment* (komitmen normatif), kesetiaan terhadap organisasi dan rasa memiliki pada organisasi.

2.1.2.3 Macam-Macam Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dari Mowday, Porter dan Steers (1989) dalam Lenny (2012: 62) mencakup:

a. Identifikasi dengan organisasi merupakan dasar komitmen organisasi. Identifikasi pegawai tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, serta rasa kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.
b. Keterlibatan sesuai peran dan tanggung jawab pekerjaan diorganisasi tersebut. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan padanya.
c. Loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap komitmen, Pegawai dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi.
d. Kesediaan untuk menampilkan usaha. Kesediaan bekerja melebihi apa yang diharapkan agar organisasi dapat maju. Pegawai dengan komitmen tinggi, ikut memperhatikan nasib organisasi.

e. Keinginan tetap berada dalam organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi memiliki sedikit alasan untuk keluar dari organisasi dan berkeinginan untuk bergabung dengan organisasi yang telah dipilihnya dalam waktu lama

2.1.2.4 Proses Terjadinya Komitmen Organisasi

Minner (dalam Lenny, 2012: 63) membagi proses terjadinya komitmen organisasi, dalam tiga bentuk yaitu:

1. *Initial Commitment* (komitmen awal)
2. *Commitment During Early Employment* (komitmen selama bekerja)
3. *Commitment During Later Career* (komitmen selama perjalanan karir)

Pada fase awal *(Initial Commitment)*, terjadi karena adanya interaksi antara karakteristik personal (pendidikan, dorongan berprestasi, masa kerja dan usia) dan karakteristik pekerjaan (tantangan kerja, umpan balik, stres kerja, identifikasi tugas, kejelasan peran, pengembangan diri, karir dan tanggung jawab). Interaksi tersebut akan membentuk harapan pegawai tentang pekerjaanya. Harapan tentang pekerjaan inilah yang akan mempengaruhi sikap pegawai terhadap komitmennya pada organisasi.

Fase kedua disebut sebagai C*ommitment During Early Employment.* Pada fase ini pegawai sudah bekerja beberapa tahun. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap komitmen pegawai pada organisasi adalah pengalaman kerja yang ia rasakan pada tahap awal dia bekerja, bagaimana pekerjaanya, bagaimana sistem penggajianya, bagaimana gaya supervisinya, bagaimana hubungan dia dengan

teman sejawat atau hubungan dia dengan pimpinannya. Semua faktor ini akan membentuk komitmen kerja pegawai tersebut pada organisasi.

Tahap yang ketiga yang diberi nama C*ommitment During Later Career*. Proses terbentuknya komitmen pada tahap masa pengabdian terjadi selama karyawan meniti karir didalam organisasi. Dalam kurun waktu yang lama tersebut, karyawan telah banyak melakukan berbagai tindakan, seperti hubungan sosial yang tercipta di organisasi dan pengalaman-pengalaman selama ia bekerja.

Komitmen karyawan terhadap organisasi adalah bertingkat, dari tingkatan yang sangat rendah hingga tingkatan yang sangat tinggi. Ditinjau dari segi organisasi menurut Steers (1991) dalam Sopiah (2008:166), karyawan yang berkomitmen rendah akan berdampak pada turn over, tingginya absensi, meningkatnya kelambatan kerja dan kurangnya intensitas untuk bertahan sebagai karyawan di organisasi tersebut, rendahnya kualitas kerja, dan kurangnya loyalitas pada perusahaan.

Menurut Begley dan Czajka (1993) dalam Sopiah (2008:167) karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi dampaknya adalah tingkat stress berkurang. Sedangkan menurut Hackett dan Guinon (1995) dalam Sopiah (2008:166), karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan berdampak pada karyawan tersebut yaitu karyawan lebih puas dengan pekerjaannya dan tingkat absensinya menurun.

2.1.3 *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

2.1.3.1 Definisi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Terdapat beberapa definisi *OCB* yang dikemukakan oleh para ahli, salah satunya oleh Robbins dan Judge (2009:40) dalam bukunya *Organizational Behavior* yang mendefinisikan *OCB* sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif.

Pendapat lain mengenai pengertian *OCB* dikemukakan oleh Garay (2006:34) ia menjelaskan bahwa *OCB* merupakan perilaku sukarela dari seorang pekerja untuk mau melakukan tugas atau pekerjaan di luar tanggung jawab atau kewajibannya demi kemajuan atau keuntungan organisasinya.

Sedangkan menurut Organ (dalam Purba & Seniati, 2004: 106) menjelaskan bahwa *OCB* merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem reward formal organisasi. Ini berarti, perilaku tersebut tidak termasuk dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak ditamplikan pun tidak diberi hukuman.

Sementara itu, Van Dyne et al, (dalam Jahangir, Akbar, & Haq, 2004: 77-78) mengatakan bahwa *OCB* atau yang disebutnya sebagai *extra-role behavior (ERB)*, adalah perilaku yang menguntungkan organisasi atau diarahkan untuk menguntungkan organisasi, dilakukan secara sukarela, dan melebihi ekspektasi peran yang ada. Artinya, *OCB* secara sederhana dapat dikatakan sebagai perilaku individu yang berakar dari kerelaan dirinya untuk memberikan kontribusi melebihi peran inti atau tugasnya terhadap perusahaannya. Perilaku tersebut

dilakukannya, baik secara disadari maupun tidak disadari, diarahkan maupun tidak diarahkan, untuk dapat memberikan manfaat dan keuntungan bagi perusahaannya.

Dipola dan Hoy (dalam Yusop, 2007: 33) menjelaskan bahwa *OCB* adalah perilaku karyawan yang mempraktikkan peranan tambahan dan menunjukkan sumbangannya kepada organisasi melebihi peran spesifikasinya dalam kerja. Menurut mereka juga, kesediaan dan keikutsertaan untuk melakukan usaha yang melebihi tanggung jawab formal dalam organisasi merupakan sesuatu yang efektif untuk meningkatkan fungsi sebuah organisasi.

Dari beberapa defenisi di atas, penulis menyimpulkan bahwa *OCB* merupakan perilaku yang bersifat suka rela, bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal- hal yang mengedepankan kepentingan organisasi. Perilaku individu sebagai wujud dari kepuasan berdasarkan *performance*, tidak diperintahkan secara formal.

2.1.3.2 Indikator *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Menurut Organ (dalam Purba & Seniati, 2004: 106), *OCB* terdiri dari lima dimensi:

a. *Altruism,* yaitu perilaku kesukarelaan membantu meringankan pekerjaan yang ditujukan kepada individu dalam suatu organisasi walaupun tidak diminta.

b. C*onscientiousness,* yaitu melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasi seperti mematuhi peraturan-peraturan di organisasi.
c. *Sportsmanship,* yaitu toleransi pada situasi yang kurang ideal di tempat kerja tanpa mengeluh.
d. *Courtesy,* yaitu memberi konsultasi dan informasi serta menghargai kebutuhan rekan kerja.
e. C*ivic virtue,* yaitu aktif dalam kegiatan-kegiatan organisasi.

2.1.3.3 Manfaat *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Dari hasil penelitian-penelitian mengenai pengaruh *OCB* terhadap kinerja organisasi (yang diadaptasi dari Podsakoff dan MacKenzie dalam Hardaningtyas, 2007 : 10) disimpulkan hasil sebagai berikut :

1. *OCB* meningkatkan produktivitas rekan kerja.
2. *OCB* meningkatkan produktivitas manajer.
3. *OCB* menghemat sumberdaya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan.
4. *OCB* membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok.
5. *OCB* dapat menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja.

6. *OCB* meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik.
7. *OCB* meningkatkan stabilitas kinerja organisasi
8. *OCB* meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

2.1.3.4 Motif-Motif yang Mendasari *OCB*

Seperti halnya sebagian besar perilaku yang lain, *OCB* ditentukan oleh banyak hal, artinya tidak ada penyebab tunggal dalam *OCB.* Sesuatu yang masuk akal bila kita menerapkan *OCB.*

Menurut McClelland (dalam Hardaningtyas, 2007 : 5) manusia memiliki tiga tingkatan motif, yaitu :

1. Motif berprestasi yang mendorong orang untuk menunjukkan suatu standar keistimewaan (*excellence*), mencari prestasi dari tugas, dan kesempatan atau kompetisi.
2. Motif afiliasi yang mendorong orang untuk mewujudkan, memelihara, dan memperbaiki hubungan dengan orang lain.
3. Motif kekuasaan mendorong orang untuk mencari status dan situasi dimana mereka dapat mengontrol pekerjaan atau tindakan orang lain.

2.1.4 Kajian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan sebagai dasar pijakan dalam menyusun penelitian ini sekaligus sebagai bahan perbandingan dan gambaran untuk mendorong kegiatan penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan tahun	Judul	Kesimpulan	Perbedaan	Persamaan
1.	Ida Ayu Brahmasari, 2008	Pengaruh Variabel Budaya Organisasi, Komitmen dan Kepuasan Kerja Pegawai terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB).*	Secara umum, dari keempat variabel budaya organisasi, hanya variabel iklim organisasi yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *OCB*. Selain itu, variabel kepuasan pegawai juga terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *OCB*.	Peneliti terdahulu membahas variabel budaya organisasi.	Membahas variabel komitmen, kepuasan kerja dan *OCB.*
2.	Roby Sambung, Armanu Thoyib, Eka Afnan Troena, Surachman, 2011	Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Kepribadian dan Profesionalisme Dosen Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*	Variabel kepuasan kerja, komitmen organisasional, kepribadian dan profesionalisme memiliki pengaruh terhadap *OCB* yang dapat menutupi kekurangan masing-masing dosen sehingga Mampu meningkatkan	Peneliti terdahulu membahas profesionalisme dan kinerja.	Membahas variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *OCB.*

		(OCB) serta dampaknya terhadap Kinerja Dosen.	kinerja dosen.		
3.	Lenny Hasan, SE,. MM, 2012	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin terhadap Komitmen Orgaisasi pegawai.	Apabila semua dosen mampu menunjukan prilaku menolong yang bwrsifat alturistik dapat menutupi kekurangan masing-masing dosen sehingga meningkatkan kinerja	Peneliti terdahulu tidak membahas variabel *OCB* tetapi membahas variabel disiplin kerja.	Mambahas mengenai variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi.
4.	Roby Sambung, 2011	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *OCB-I* dan *OCB-O* dengan Dukungan Organisasi sebagai Variabel Moderating.	Kepuasan kerja mampu meningkatkan *OCB-O* dan peran penting organisasi mampu meningkatkan dosen dalam menunjukan *OCB-O* maupun *OCB-I.*	Peneliti terdahulu tidak membahas variabel kepribadian dan komitmen organisasi.	Membahas variabel kepuasan kerja dan *OCB.*
5.	Dyah Puspita Rini, Rusdarti dan Suparjo	Pengaruh Komitmen, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada PT. Plasa Simpanglima Semarang	Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja; budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja; komitmen organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *OCB*	Peneliti terdahulu membahas variabel budaya organisasi.	Membahas komitmen, kepuasan kerja dan *OCB.*
6.	Yohanas Oemar, 2011	Pengaruh Budaya Organisasi,	Budaya organisasi, kemampuan kerja dan komitmen	Peneliti terdahulu membahas	Membahas variabel komitmen

		Kemapuan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pegawai pada BAPPEDA Kota Pekan Baru	organisasi berpengruh positif baik secara parsial maupun secara simultan terhadap *OCB*.	variabel budaya organisasi dan kemampuan kerja.	organisasi dan *OCB.*
7.	Tety Fadhila Sena, 2011	Variabel Antiseden *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*	Komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap *OCB*.	Judulnya Variabel Antiseden menggabungkan kepuasan dengan komitmen.	Membahas kepuasan kerja, komitmen karyawan dan *OCB.*
8.	Vivin Maharani, Eka Afnan Troena dan Noermijati, 2013	*Organizational Citizenhip Behavior (OCB) Role in Moderating the Effect of Transformational Leadership, Job Satisfaction on Employee Performance in PT. Bank Syariah Mandiri Malang East Java*.	*OCB* memediasi hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja. Ketika karyawan puas mereka cenderung untuk melakukan *OCB*, berbicara positif tentang organisasi, membantu rekan kerja dan membuat kinerja mereka melebihi harapan.	Peneliti terdahulu membahas kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan.	Membahas *OCB* dan kepuasan kerja.

2.2 Kerangka Pemikiran

Suatu organisasi terbentuk dari sekumpulan individu-individu yang saling berkerjasama dalam mencapai tujuan organisasi. Alangkah lebih baik jika diantara individu tersebut dapat saling membantu dan berkontribusi positif terhadap organisasi. Salah satu bentuk nyatanya yaitu dengan berperilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Perilaku ini terekspresikan dalam bentuk kesediaan mengajukan diri untuk melakukan pekerjaan ekstra lebih dari tuntutan formal dari organisasinya.

Banyak faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, diantaranya yaitu kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasakan kepuasan akan pekerjaannya, memiliki pengalaman-pengalaman positif dengan perusahaannya. Sebagai respon akan pengalaman-pengalaman positif tersebut, maka karyawan dengan sukarela melakukan sesuatu hal atau pekerjaan yang lebih dari tuntutan formalnya dalam rangka memajukan perusahaan.

Disamping itu, komitmen organisasipun diduga berkaitan erat dengan *OCB.* Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasinya akan terlibat sungguh-sungguh dalam organisasi, loyal terhadap organisasi, berusaha kearah tujuan organisasi, dan berkeinginan untuk tetap bergabung dengan organisasi dalam jangka waktu lama. Maka karyawan yang berkomitmen ini cenderung akan membantu rekannya demi tercapainya tujuan yang diharapkan oleh organisasi tanpa membanding-bandingkan kemampuannya dengan karyawan lain.

2.2.1 Keterkaitan Antar Variabel Penelitian

2.2.1.1 Keterkaitan antara Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Tampaknya adalah logis untuk menganggap bahwa kepuasan kerja seharusnya menjadi faktor utama dari prilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* seorang karyawan. Karyawan yang puas tampaknya cenderung berbicara secara positif tentang organisasi, membantu individu lain, dan melewati harapan normal dalam pekerjaan mereka. Selain itu, karyawan yang puas mungkin lebih mudah berbuat lebih dalam pekerjaan karena mereka ingin merespons pengalaman positif mereka (Robbins & Judge, 2009 : 113).

2.2.1.2 Keterkaitan antara Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Ketika seseorang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, maka orang tersebut akan melakukan apapun untuk memajukan perusahaannya karena keyakinannya terhadap organisasi (Luthans, 2005).

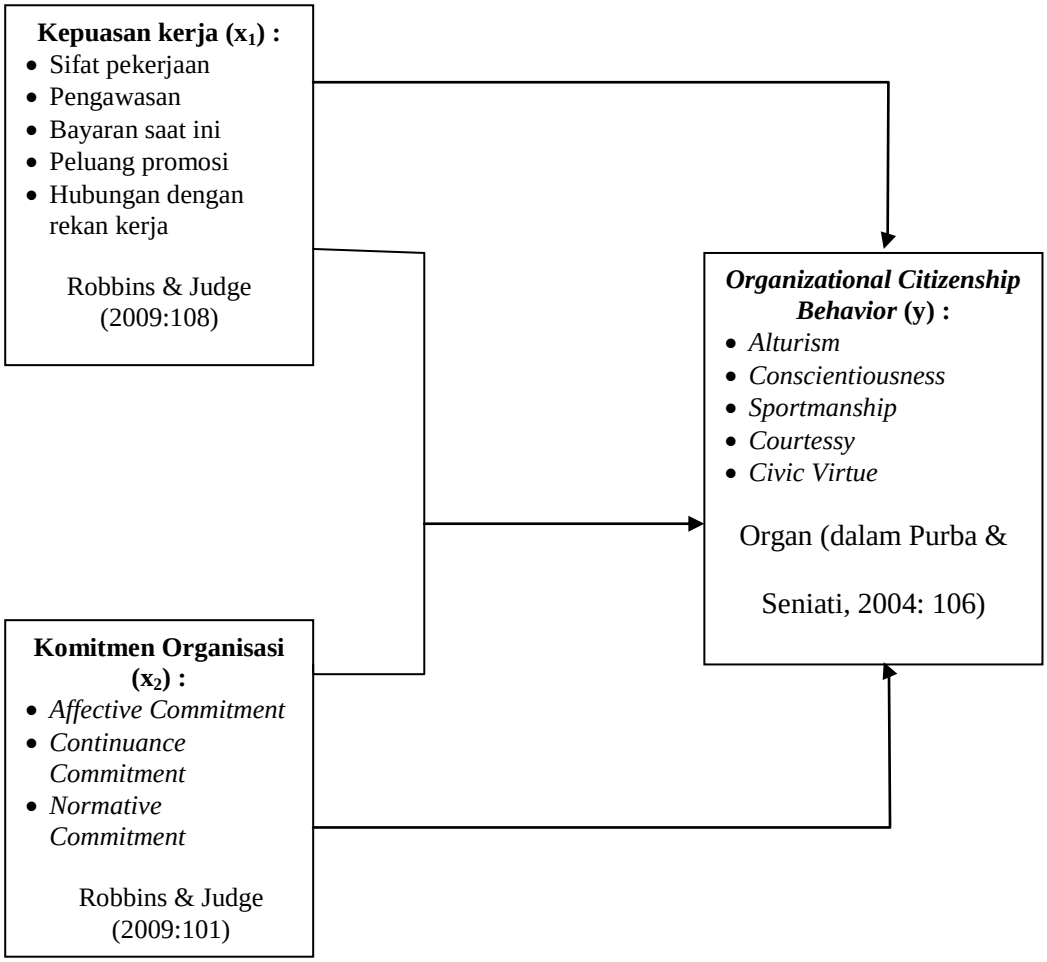
Komitmen organisasional merupakan persepsi tentang kebijakan, praktik-praktik dan prosedur-prosedur organisasional yang dirasakan dan diterima oleh individu-individu dalam organisasi. Individu-individu menganggap atribut-atribut organisasional sebagai pengakuan terhadap keberadaan mereka. Penilaian atribut-atribut organisasional pada level individu disebut sebagai komitmen psikologikal (*psychological comitmen*). Ketika penilaian ini dirasakan dan diterima oleh sebagian besar orang dalam tempat kerja, hal ini disebut sebagai komitmen

organisasional (*organizational comitment*) Reichers & Schneider (2005). Pada karyawan yang memiliki komitmen terhadap perusahaan, maka karyawan tersebut merasa memiliki kepuasan dalam bekerja dan rela berbuat untuk kemajuan perusahaannya tersebut (Chockalingan *et. all*, 2008).

2.2.1.3 Keterkaitan antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap komitmen organisasi *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational Citizenship Behavior dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, diantaranya karena adanya kepuasan kerja dari karyawan dan komitmen organisasi yang tinggi (Robbin dan Judge, 2009). Ketika karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya dan memiliki komitmen yang tinggi, maka karyawan tersebut akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, bahkan melakukan beberapa hal yang mungkin diluar tugasnya.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bagan kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 2.1

Bagan Kerangka Pemikiran

Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *OCB*

2.3 Hipotesis

Menurut Umi Narimawati (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 hubungan yang dinyatakan.

Berdasarkan dari kerangka pemikiran diatas, maka penulis berasumsi mengambil keputusan sementara (hipotesis) dalam penelitian ini sebagai berikut :

Hipotesis Utama:

Kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan PT. Trisapta Eka Maju di Seluruh Indonesia baik secara parsial maupun simultan.

Sub Hipotesis:

1. Kepuasan kerja pada karyawan PT. Trisapta Eka Maju di Seluruh Indonesia tinggi.
2. Komitmen organisasi pada karyawan PT. Trisapta Eka Maju di Seluruh Indonesia tinggi.
3. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan PT. Trisapta Eka Maju di Seluruh Indonesia tinggi.