BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

Pada bab ini akan diuraikan lebih jauh mengenai teori-teori sebagai bahan kajian yang menjelaskan mengenai pengertian, faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kewarganergaan organisasi (OCB).

2.1.1. Perilaku Kewargaan Organisasi *(OCB)*

2.1.1.1. Pengertian Perilaku Kewargaan Organisasi *(OCB)*

Menurut Organ (dalam Podsakoff, dkk, 2000) mendefinisikan *OCB* sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. Bersifat bebas dan sukarela, karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan, yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi melainkan sebagai pilihan personal.

Menurut Resckhe (1997), Perilaku Kewargaan Organisasi merupakan kontribusi individu dalam melebihi tuntutan peran di tempat kerja. *OCB* ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku suka menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja.

Berdasarkan definisi perilaku kewargaan organisasi di atas, dapat ditarik beberapa pokok pikiran penting mengenai perilaku kewarganegaraan organisasi, yaitu: tindakan bebas, spontan, sukarela yang dilakukan demi kepentingan pihak lain (rekan kerja, kelompok, atau organisasi), tidak diperintahkan secara formal dan tidak diakui dengan kompensasi atau penghargaan formal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa perilaku kewargraan organisasi adalah kontribusi karyawan di atas yaitu lebih dari deskripsi kerja formal yang dilakukan secara

bebas, sukarela, spontan, dan tidak diakui oleh sistem reward, namun memberikan kontribusi pada efektivitas dan efisiensi fungsi organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi *OCB* cukup kompleks dan saling terkait satu sama lain. Diantara faktor-faktor tersebut yang memberikan dampak yang cukup signifikan sehingga perkembangnya perlu untuk diperhatikan yaitu:

a. Budaya dan Iklim Organisasi.

Menurut Organ (2006), terdapat bukti-bukti kuat yang mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu kondisi awal yang utama memicu terjadinya *OCB*. Sloat (1999) berpendapat bahwa karyawan cenderung melakukan tindakan yang melampaui tanggung jawab kerja mereka apabila mereka merasa puas akan pekerjaannya, menerima perlakuan yang sportif dan penuh perhatian dari para pengawas, percaya bahwa mereka diperlakukan adil oleh organisasi.

Iklim organisasi dan budaya organisasi dapat menjadi penyebab kuat atas berkembangnya *OCB* dalam suatu organisasi. Di dalam iklim organisasi yang positif, karyawan merasa lebih ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah disyaratkan dalam uraian pekerjaan, dan akan selalu mendukung tujuan organisasi jika mereka diperlakukan oleh para atasan dengan sportif dan dengan penuh kesadaran serta percaya bahwa mereka diperlakukan secara adil oleh perusahaannya.

b. Kepribadian dan Suasana hati (*mood*).

Kepribadian dan suasana hati (*mood*) mempunyai pengaruh terhadap timbulnya perilaku *OCB* secara individual maupun kelompok. George dan Brief (dalam Emanuel, 2011) berpendapat bahwa kemauan seseorang untuk membantu orang lain juga dipengaruhi oleh *mood*. Meskipun suasana hati sebagian dipengaruhi oleh kepribadian, ia juga dipengaruhi oleh situasi, misalnya iklim kelompok kerja dan faktor-faktor keorganisasian. Jadi jika organisasi menghargai karyawannya dan memperlakukan mereka secara adil serta iklim kelompok kerja berjalan positif, maka karyawan cenderung berada dalam suasana hati yang bagus. Konsekuensinya, mereka akan secara sukarela memberikan bantuan kepada orang lain.

c. Persepsi terhadap dukungan organisasional

Studi Shore dan Wayne (dalam Emanuel, 2011) mengemukakan bahwa persepsi terhadap dukungan organisasional (*Perceived Organizational Support/ POS*) dapat menjadi prediktor *OCB*. Pekerja yang merasa didukung organisasi, akan memberikan timbal baliknya (*feed back*) dan menurunkan ketidak seimbangan dalam hubungan tersebut dengan terlibat dalam perilaku *citizenship.*

d. Persepsi terhadap kualitas hubungan atau interaksi atasan bawahan

Miner (dalam Emanuel, 2011) mengemukakan bahwa interaksi atasan bawahan yang berkualitas akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja, produktifitas, dan kinerja karyawan.

e. Masa Kerja

Greenberg dan Baron (2000) mengemukakan bahwa karakteristik personal seperti masa kerja dan jenis kelamin berpengaruh pada *OCB*. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Sommers et (dalam Emanuel, 2011). Masa kerja dapat berfungsi sebagai prediktor *OCB* karena variabel-variabel tersebut mewakili "pengukuran" terhadap " investasi" karyawan di organisasi.

f. Jenis Kelamin (*gender*)

Konrad (2000) mengemukakan bahwa perilaku-perilaku kerja seperti menolong orang lain, bersahabat dan bekerja sama dengan orang lain lebih menonjol dilakukan oleh wanita dari pada pria. Lovel (1999) juga menemukan perbedaan yang cukup signifikan antara pria dan wanita dalam tingkatan OCB mereka, dimana perilaku menolong wanita lebih besar daripada pria.

2.1.1.2 Indikator Perilaku Kewargaan Organisasi *(OCB)*

Terdapat lima dimensi atau indikator *OCB* menurut Organ (2006) adalah sebagai berikut :

a. Altruism

Perilaku karyawan dalam menolong 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.

b. *Consientiousness*

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

c. *Sportmanship*

Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam spotmanship 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.

d. *Courtessy*

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

e. *Civic Virtue*

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).

Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni. Sedangkan menurut Luthans (2006) *OCB* memiliki banyak bentuk tetapi bentuk utamanya dapat disimpulkan sebagai berikut :

altruisme (misalnya, membantu rekan kerja tidak sehat), kesungguhan (misalnya, lembur untuk menyelesaikan proyek), kepentingan umum (misalnya,rela mewakili perusahaan untuk program bersama), sikap positif (misalnya, ikut menanggung kegaalan proyek tim yang mungkin akan berhasil dengan mengikuti nasihat anggota), dan sopan (misalnya, memahami dan berempetai walaupun saat dikritik).

2.1.2 Kepuasan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Salah satu faktor yang perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan organisasi atau perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia adalah masalah kepuasan kerja karyawan. Karena tanpa merasakan kepuasan kerja, karyawan kurang memberikan sumbangan yang optimal bagi pencapaian tujuan perusahaan. " Kepuasan kerja yang tinggi tidak dapat dicapai dengan sendirinya, tetapi perlu diupayakan dengan memberikan perhatian terhadap faktor – faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Menurut Handoko (2000) "Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaannya dan mencintai pekerjaannya". Kepuasan kerja (*job statisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaikbaiknya supaya moral kerja,

dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting (Hasibuan, 2007).

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional dari sebuah pekerjaan (Krieter & Kinicki, 2004). Salah seorang bisa merasakan kepuasan di satu aspek dan di aspek yang lain. Robbins dan Judge (2007) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik.

Dari pengertian tersebut di atas, perasaan positif maupun negatif yang dialami karyawan menyebabkan seorang dapat mengalami kepuasan maupun ketidakpuasan kerja merupakan masalah yang kompleks, karena berasal dari berbagai elemen kerja, misalnya terhadap pekerjaan mereka sendiri, gaji/upah, promosi, supervisi, rekan kerja, ataupun secara keseluruhan. Dari berbagai penelitian yang telah banyak dilakukan, ketika karyawan ditanya tentang respon dari pekerjaan yang telah mereka lakukan, hasilnya bervariasi untuk berbagai elemen kerja. Dari hasil penelitian, secara umum karyawan merasakan kepuasan secara keseluruhan (Robbins dan Judge, 2007).

Dalam pekerjaan, banyak sekali elemen yang berpengaruh terhadap kepuasan dan ketidakpuasan. Seseorang dapat mengalami kepuasan untuk satu elemen pekerjaan, tetapi tidak untuk elemen pekerjaan yang lain. Elemen-elemen pekerjaan itu adalah: pekerjaan mereka sendiri, gaji/upah, promosi, supervisi, rekan kerja, dan pekerjaan secara keseluruhan.

2.1.2.2. Indikator Kepuasan Kerja

Robbins (2003: 148):

- Pekerjaan
- Upah
- Promosi
- Pengawas
- Rekan Kerja

2.1.3 Keadilan Organisasional

2.1.3.1 Pengertian Keadilan Organisasional

Folger dan Cropanzano, (1998) dalam Fransiskus (2005) menjelaskan keadilan organisasional meliputi persepsi anggota organisasi tentang kondisi keadilan yang mereka alami atau rasakan dalam organisasi tersebut, secara khusus tentang rasa keadilan yang terkait dengan alokasi penghargaan organisasi seperti gaji dan promosi.

Ketika keadilan organisasi dirasa jelek, mengakibatkan ketidakpuasan, kebencian, dan kemarahan melawan organisasi. Hal inilah yang mendorong seseorang untuk berbuat menyimpang dan melakukan tindak kecurangan.

Gibson *et al.* (2012) mendefinisikan keadilan organisasional sebagai suatu tingkat di mana seorang individu merasa diperlakukan sama di organisasi tempat dia bekerja. Definisi lain mengatakan bahwa keadilan organisasional adalah persepsi adil dari seseorang terhadap keputusan yang diambil oleh atasannya (Colquitt, LePine, & Wesson, 2009)

Moorman (1991) membagi keadilan organisasional menjadi tiga, yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional. Colquitt *et al.* (2001) mengemukakan bahwa keadilan organisasi-onal mempunyai empat tipe, yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interpersonal, dan ke-adilan informasional. Tipe keadilan organisasional menurut Moorman dan Colquitt masing-masing mempunyai keunggulannya masing-masing (dalam Miller, Konopaske, & Byrne, 2012). Teori keadilan Colquitt tersebut sekarang lebih sering digunakan ke-timbang teori keadilan organisasional yang lain (Li & Cropanzano, 2009).

2.1.3.2. Indikator Keadilan Organisasional

Menurut Dyna and Graham (2005) (dalam Carlis, 2011), keadilan organisasi dapat diketahui dengan mengukur tiga hal, yaitu:

1) Keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya. Organisasi dapat dikatakan adil oleh karyawan, jika memberikan gaji sesuai dengan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan. Apabila perbandingan antara gaji yang diterima dengan hasil kerja yang dilakukan karyawan dirasa tidak sebanding, maka karyawan akan merasa bahwa tidak terjadi keadilan.
2) Keadilan dalam proses pengambilan keputusan. Organisasi dapat dikatakan adil oleh karyawan apabila dalam pengambilan keputusan, karyawan diberikan kesempatan untuk menyuarakan pendapat dan pandangannya. Selain itu, setelah pengambilan keputusan dilakukan,

apabila pelaksanaan keputusan tersebut dinilai sama pada tiap karyawan, maka karyawan akan merasa bahwa terjadi keadilan.

3) Keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi. Organisasi dapat dikatakan adil oleh karyawan apabila hubungan antar atasan dengan bawahan baik, seperti mendapatkan perlakuan yang baik dan sewajarnya. Selain itu, kejujuran dan kebenaran informasi yang didapatkan dari atasan juga mempengaruhi persepsi keadilan organisasional dari karyawan.

2.1.3.3 Penelitian Terdahulu

Selanjutnya untuk mendukung penelitian ini, dapat disajikan tabel tentang penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti lain sehingga dapat membedakan keoriginalitasan penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	*Judul Penelitian/Judul Referensi*	*Hasil Penelitian*	*Persamaan*	*Perbedaan*
1.	*Pengaruh Kepribadian Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Intervening*	*Dengan hasil penelitian yang tidak signifikan, mengindikasikan bahwa komitmen organisasional bukan sebagai mediasi atau intervening dalam penelitian ini, sehingga perlu dikembangkan pengujian pada unit analisis yang berbeda, seperti pada pegawai di sektor swasta atau organisasi yang*	*Menggunakan Organizational citizenship Behavior sebagai variabel Y*	*Menggunakan kepuasan kerja dan keadilan organisasional sebagai variabel X1 dan X2*

	Oleh: Roby Sambung (2014)	*berorientasi profit.*		
2.	*Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Oraganizational Citizenship Behavior (OCB).* *Oleh: Agung AWS Waspodo (2012)*	*Kepuasan kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama dan signifikan mempengaruhi OCB karyawan karyawan pada. PT. Trubus Swadaya, khususnya pada Divisi Redaktur Pelaksana, Divisi Pengembangan Produk, Divisi Pracetak, dan Divisi Akuntansi dan Keuangan. Persentase sumbangan kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap OCB karyawan sebesar 15,7%. Selebihnya, 84,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak terlibat dalam model persamaan regresi linier berganda tersebut.*	*Menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel X yang mempengaruhi Y yaitu Organizational citizenship Behavior.*	*Menggunakan keadilam organisasional sebagai variabel X2*
3.	*Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb)* *Oleh:* *Susatyo Yuwono, Kartika Putri Susanto, dan Verry Ferdiana (2014)*	*Sumbangan efektif keseluruhan motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah = 48,7%, dengan rincian 17,75% adalah dari unsur motivasi kerja dan 30,984% dari unsur kepuasan kerja. Hal ini berarti masih terdapat 51,3% yag mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB) diluar motivasi kerja dan kepuasan kerja, seperti komitmen organisasi, persepsi terhadap organisasi, kepribadian, badaya dan iklim organisasi, dukungan organisasional, kohesivitas kelompok, dukungan dan perilaku kepemimpinan,*	*Menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel X yang mempengaruhi Y yaitu Organizational citizenship Behavior.*	*Menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel X1*

		kualitas hubungan atasan dan bawahan.		
4.	*Pengaruh Keadilan Organisasional, Kepercayaan Pada Atasan Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (Organizational Citizenship Behavior)* *Oleh: Ratnawati, SE1, Khairul Amri, SE. M.Si2 (2013)*	*Hasil pengujian secara parsial menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,738 untuk variabel keadilan organisasional (X1) dan sebesar 4,108 untuk variabel kepercayaan pada atasan (X2). Ketiga nilai t hitung tersebut lebih besar bila dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 1,993, sehingga dapat diartikan bahwa secara parsial kedua variabel independen (keadilan organisasional dan kepercayaan pada atasan) berpengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada PNS dilingkungan Kodam Iskandar Muda Banda Aceh. Berdasarkan uraian di atas, baik secara simultan maupun secara parsial keadilan organisasional dan kepercayaan pada atasan berpengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada PNS dilingkungan Kodam Iskandar Muda Banda Aceh.*	*Menggunakan keadilan organisional sebagai variabel X yang mempengaruhi Y yaitu Organizational citizenship Behavior.*	*Menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel X1*
5.	*Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)* *Oleh: Vannecia Marchelle Soegandhi, Drs.*	*Kepuasan Kerja dan Loyalitas kerja karyawan secara simultan berpengaruh signifikan dan positif Organizational Citizenship Behavior. Maka hipotesa awal terbukti. Dari hal-hal diatas ,hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan kerja merupakan faktor yang*	*Menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel X yang mempengaruhi Y yaitu Organizational citizenship Behavior.*	*Menggunakan keadilan organisasional sebagai variabel X2*

	Eddy M. Sutanto, M.Sc dan Roy Setiawan, S.Kom.,MM.,MSM.(2013)	*paling berpengaruh terhadap perilaku OCB karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa hal utama yang mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi lebih dari standar atau extra role kepada perusahaan adalah karena karyawan merasa puas terhadap organisasi tempat mereka bekerja.*		
6.	*Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Studi Pada Karyawan Fakultas Ilmu Sosial dan Ekonomi* *Oleh: Arum Darmawati, Lina Nur Hidayati, Dyna Herlina S. (2013)*	*Variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan FISE UNY, dengan koefisien sebesar 0.650 dan signifikan pada 0,000. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap OCB, didukung. Variabel komitmen organisasi memiliki tidak berpengaruh terhadap variabel OCB karyawan FISE UNY, dengan koefisien sebesar -0.52 dan signifikan 20 pada 0,625. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyebutkan bahwa komitmen organisas berpengaruh terhadap OCB, tidak didukung.*	*Menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel X yang mempengaruhi Y yaitu Organizational citizenship Behavior.*	*Menggunakan keadilan organisasional sebagai variabel X2*

2.2 Kerangka Pemikiran

2.2.1 Keterkaitan Kepuasan Kerja dengan Keadilan Organisasional

Teori keadilan oleh Adam (Retnaningsih, 2007) menyebutkan, dalam organisasi, peran keadilan yang diterima pegawai sangatlah besar dalam menjaga kepuasan kerja mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Yasadiputra (2014) menyatakan bahwa organizational justice memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap job satisfaction karyawan.

2.2.2 Keterkaitan kepuasan kerja dengan Perilaku Kewargaan Organisasi *(OCB)*

Kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dirasakan karyawan berkaitan dengan pekerjaannya. Selain itu, karyawan yang puas mungkin menjadi lebih bangga melebihi tuntutan tugas karena mereka ingin membalas pengalaman positif mereka (Robbin, 2004). Keadaan emosional atau sikap seseorang tersebut akan diperlihatkan dalam bentuk tanggung jawab, perhatian, serta perkembangan kinerjanya. Menurut Robbins (2002) kepuasan kerja dapat muncul karena kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan. Berdasarkan penjelasan ini dapat dilihat bahwa gaji bukanlah faktor mutlak yang mendasari orang puas atau tidak puas. Menurut teori Dua Faktor dari Herzberg, pada umumnya karyawan mengidentifikasikan kepuasan dengan faktor internal dalam diri mereka, seperti prestasi yang dicapai dan promosi. Sebaliknya karyawan akan mengidentifikasi ketidakpuasan kerja pada faktor-faktor eksternal

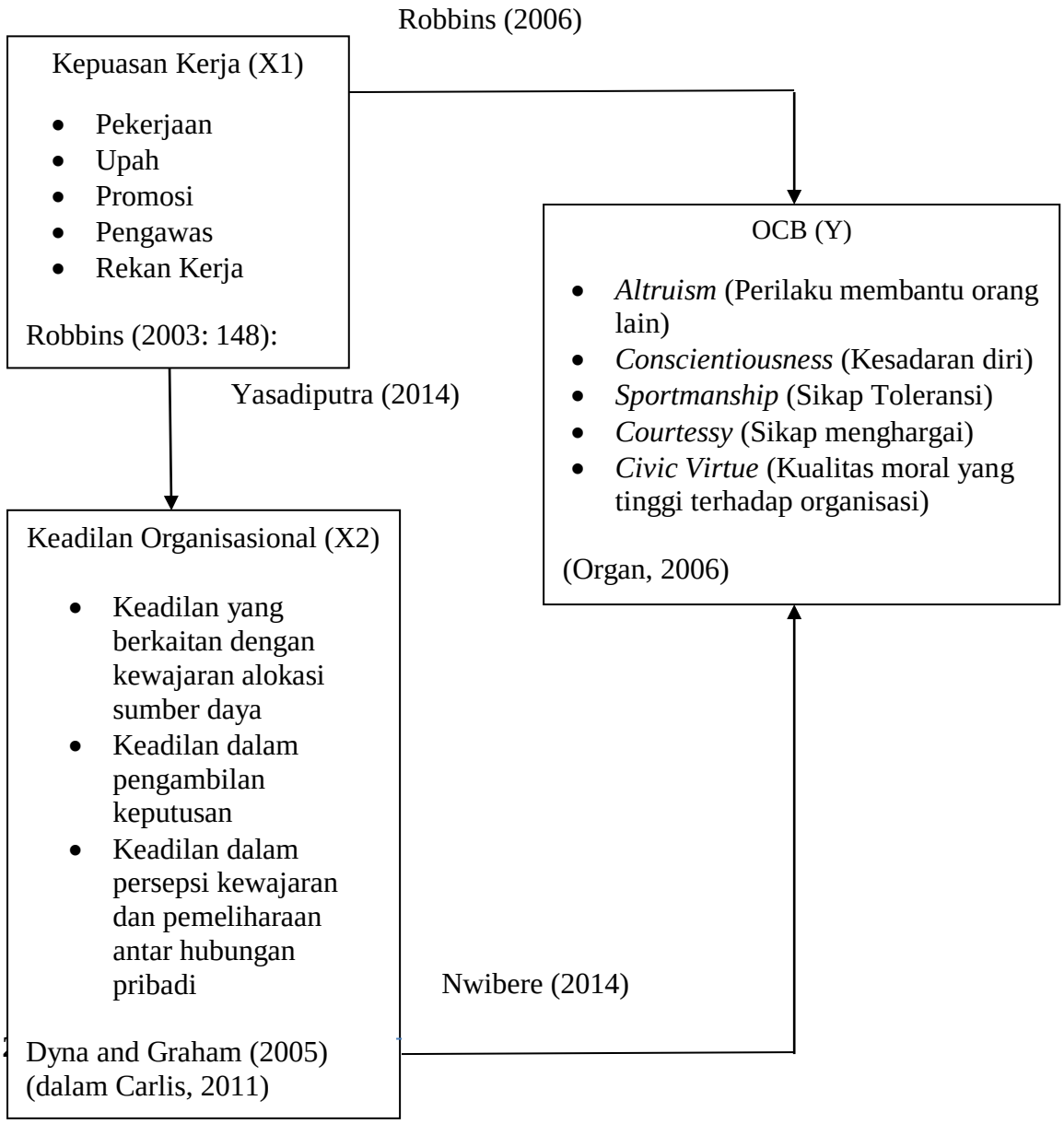
seperti gaji, dukungan teman dan penyelia (Yuwono dkk., 2005). Podsakoff et.all., menyebutkan ada empat faktor yang mendorong munculnya *OCB* dalam diri karyawan. Keempat faktor tersebut adalah karakteristik individual, karakteristik tugas, karakteristik organisasional, dan perilaku pemimpin. Sehingga tingginya tingkat kepuasan, membuat karyawan cenderung memiliki mental yang lebih baik dan fisik yang sehat, mempelajari pekerjaan baru yang berhubungan dengan tugas menjadi lebih cepat, mengurangi kecelakaan dalam pekerjaan dan tidak memiliki catatan keluhan. Robbins (2006) menyatakan kepuasan kerja mendorong munculnya *OCB* karena karyawan yang puas memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk berbicara positif tentang organisasi, membantu individu lain, dan melakukan kinerja yang melampaui perkiraan normal. Karyawan yang puas mungkin lebih patuh pada panggilan tugas karena ingin mengulang pengalaman-pengalaman positif yang pernah dirasakan. Perilaku kewargaan ini termasuk tindakan dari karyawan yang melebihi peran mereka untuk organisasi atau yang dikenal dengan *OCB*. Hal ini diikuti dengan temuan bahwa *OCB* berhubungan dengan kinerja dan keefektifan organisasi.

2.2.3 Keterkaitan Keadilan organisasional dengan Perilaku Kewargaan Organisasi *(OCB)*

Berdasarkan penjelasan teori pertukaran social dan teori identitas sosial, dapat diproporsikan bahwa keadilan organisasi (keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional) menurut persepsi karyawan, dapat berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, komitmen karyawan pada organisasi

dan Perilaku Kewargaan Organisasi *(OCB).* Sutrisno, (2009:143) memersepsikan keadilan tersebut memiliki tiga aspek yang perlu dipahami, yaitu orang lain, system yang berlaku yang menyakut gaji, dan diri sendiri, seorang karyawan yang merasa bahwa dia dibayar lebih rendah, mungkin berusaha mengurangi ketidakadilan itu dengan bekerja tidak sepenuh hati. Penelitian yang dilakukan oleh Nwibere (2014) membuktikan bahwa keadilan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi *(OCB).*

Berdasarkan uraian diatas, peneliti membuat skema hubungan antara kepuasan kerja dan keadilan organisasional dengan perilaku kewargaan organisasi *(OCB)* sebagai berikut:



Gambar 2.1
Paradigma Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka perlu dilakukannya pengujian hipotesis untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent.*

2.3 Hipotesis

Menurut Sigiyono (2012:64) dalam Umi Narimawati (2010) berpendapat bahwa:

"Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan".

Sedangkan 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 lebih jelas terhadap pengujian yang dinyatakan."

Berdasarkan perumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori, dan kerangka berpikir yang telah dikemukakan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Perilaku Kewargaan Organisasi *(OCB)*, Kepuasan Kerja dan Keadilan Organisasi pada PT. Wijaya Motor Lestari Bandung dinilai cukup baik.
2. Perilaku Kewargaan Organisasi *(OCB)* dapat ditentukan melalui Kepuasan Kerja pada PT. Wijaya Motor Lestari Bandung.
3. Perilaku Kewargaan Organisasi *(OCB)* dapat ditentukan oleh Keadilan Organisasional pada PT. Wijaya Motor Lestari Bandung.

4. Perilaku Kewargaan Organisasi *(OCB)* dapat ditentukan simultan melalui Kepuasan Kerja dan Keadilan Organisasional PT. Wijaya Motor Lestari Bandung.