BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Pengertian Organizational Citizenship Behaviour (OCB)

Berbagai macam definisi dikemukakan oleh para ilmuwan. Aldag & Resche sebagaimana dikutip oleh Dwi Hardaningtyas (2007:28), menyatakan bahwa OCB merupakan kontribusi individu yang mendalam melebihi tuntutan peran di organisasi dan di-*reward* oleh perolehan kinerja tugas. OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan tambah subyek organisasi dan merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku social yang positif dan bermakna membantu.

Menurut Sri Widodo (2015) definisi *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) adalah perilaku yang melebihi kewajiban formal (*ekstra role)* yang berhubungan dengan kompensasi langsung. Artinya, seorang yang memiliki OCB tinggi tidak akan dibayar dalam bentuk uang atau bonus tertentu, namun OCB lebih kepada perilaku sosial dari masing-masing individu untuk bekerja melebihi apa yang diharapkan, seperti membantu rekan di saat jam istirahat dengan sukarela adalah salah satu contohnya.

Sejalan dengan itu, menurut Smith, Organ dan Near (1983) bahwa OCB merupakan perilaku pekerja yang melebihi tugas formalnya dan memberikan

kontribusi positif pada keefektifan organisasi. Menurut Al-Busaidi dan Kuehn (2002), OCB mencakup perilaku yang ditunjukkan pegawai yang digolongkan sebagai peran ekstra dan tidak secara formal ditetapkan atau diberikan oleh organisasi.

Menurut Schuler (1980) dan Cooper, Dewe dan O'Driscoll (2002) dalam Robbins(2005) Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) adalah :

a Perilaku yang bebas, bersifat sukarela, tidak untuk kepentingan diri sendiri, bukan tindakan yang terpaksa dan mengedepankan pihak lain (rekan kerja, lembaga atau organisasi)

b Perilaku individu sebagai wujud dari kepuasan berdasarkan *performance*, (kinerja) dan tidak diperintahkan secara formal.

c Tidak berkaitan secara langsung dengan kompensasi atau sistem *reward* yang formal.

Perbedaan yang mendasar antara *in-role* dan *extra-role* adalah pada *reward*. Pada *in-role* biasanya dihubungkan dengan *reward* dan sanksi (hukuman) sedangkan pada *extra-role* biasanya terbebas dari *reward* atau tidak diorganisir dalam *reward* yang akan mereka terima

2.1.1.1 Dimensi-dimensi Organizational Citizenship Behaviour (OCB)

Istilah OCB pertama kali diajukan oleh Organ, yang mengemukakan lima dimensi primer dari OCB (Allison, dkk,2001) yaitu:

a. *Altruism*
yaitu perilaku membantu karyawan lain tanpa ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasi-operasi organisasional.

b. Civic virtue
menunjukkan pastisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi fungsi organisasi baik secara professional maupun sosial alamiah.

c. Conscientiousness
berisi tentang kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standart minimum

d. *Courtesy*
adalah perilaku meringankan problem-problem yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain.

e. Sportmanhip
berisi tentang pantangan pantangan membuat isu-isu yang merusak meskipun merasa jengkel.

2.1.1.2 Manfaat OCB bagi Organisasi

Dari hasil-hasil penelitian mengenai manfaat OCB terhadap kinerja organisasi dapat disimpulkan sebagai berikut (Podsakoff, et.al. (1996 : 259-298) :

1 OCB meningkatkan produktifitas rekan kerja.

a Karyawan yang menolong rekan kerja lain akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya, dan pada gilirannya meningkatkan produktifitas rekan tersebut.

b Seiring dengan berjalannya waktu, perilaku membantu yang ditunjukkan karyawan akan membantu menyebarkan *best practice* (contoh yang baik) ke seluruh unit kerja kelompok.

2 OCB meningkatkan produktivitas pimpinan.

a Karyawan yang menampilkan perilaku *civic virtue* akan membantu pimpinan mendapatkan saran atau umpan balik yang berharga dari karyawan tersebut untuk meningkatkan efektifitas unit kerja.

b Karyawan yang sopan, yang menghindari terjadinya konflik dengan rekan kerja akan menolong pimpinan terhindar dari krisis manajemen.

3 OCB menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi/lembaga secara keseluruhan.

a Jika karyawan saling tolong-menolong dalam menyelesaikan masalah dalam suatu pekerjaan sehingga tidak perlu melibatkan pimpinan, konsekuensinya pimpinan dapat memakai waktunya untuk melakukan tugas yang lain.

b Karyawan yang menampilkan *conscentiousness* yang tinggi hanya membutuhkan pengawasan minimal dari pimpinan sehingga pimpinan dapat mendelegasikan tanggung jawab yang lebih besar kepada mereka, ini berarti lebih banyak waktu yang diperoleh pimpinan untuk melakukan tugas yang lebih penting,

c Karyawan lama yang membantu karyawan baru dalam pelatihan dan melakukan orientasi kerja akan membantu organisasi mengurangi biaya untuk keperluan pelatihan tersebut.

d Karyawan yang menampilkan perilaku *sportsmanship* akan sangat menolong pimpinan untuk tidak menghabiskan waktu terlalu banyak mengurus keluhan-keluhan kecil karyawan.

4 OCB membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok.

a Keuntungan dari perilaku menolong adalah meningkatkan semangat, moril dan kerekatan (*cohesiveness*) kelompok, sehingga anggota

kelompok atau pimpinan tidak perlu menghabiskan waktu dan energi untuk pemeliharaan fungsi kelompok.

b Karyawan yang menampilkan perilaku *courtesy* terhadap rekan kerja akan mengurangi konflik dalam kelompok, sehingga waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan konflik manajemen menjadi berkurang.

5 OCB dapat menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja.

a Menampilkan perilaku civic virtue akan membantu koordinasi di antara kelompok, yang akhirnya secara potensial meningkatkan effektifitas dan efisiensi kelompok.

b Menampilkan perilaku *courtesy* (misalnya saling memberi informasi tentang pekerjaan dengan anggota tim lain) akan menghindari munculnya masalah yang membutuhkan waktu dan tenaga untuk diselesaikan.

6 OCB meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan pegawai terbaik.

a Perilaku menolong dapat meningkatkan moril dan kerekatan serta perasaan saling memiliki di antara anggota kelompok, sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi dan membantu organisasi menarik dan mempertahankan karyawan yang baik.

b Memberi contoh pada karyawan lain dengan menampilkan perilaku *sportsmanship* (misalnya, tidak mengeluh karena permasalahan-permasalahan kecil) akan menumbuhkan loyalitas dan komitmen pada organisasi.

7 OCB meningkatkan stabilitas kinerja organisasi.

a Membantu tugas karyawan yang tidak hadir di tempat kerja atau mempunyai beban kerja berat akan meningkatkan stabilitas kinerja masing-masing unit..

b Karyawan yang *conscientiousness* cenderung mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi secara konsisten.

8 OCB meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

a Karyawan yang mempunyai hubungan dekat dengan pasar dengan sukarela memberi informasi tentang perubahan yang terjadi di lingkungan dan memberi saran tentang bagaimana merespon perubahan tersebut, sehingga organisasi dapat beradaptasi dengan cepat.

b Karyawan yang secara aktif hadir dan berpartisipasi pada pertemuan-pertemuan di organisasi akan membantu menyebarkan informasi yang penting dan harus diketahui oleh organisasi.

c Karyawan yang menampilkan perilaku *conscientiousness* (misalnya kesediaan untuk memikul tanggung jawab baru dan mempelajari keahlian baru) akan meningkatkan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungannya.

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu (George

dan Jones dalam sebagaimana dikutip oleh Nio Erick Antonio ,2005). Diberikannya motivasi kepada karyawan atau seseorang tentu saja mempunyai tujuan, yaitu mendorong semangat dan gairah karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan, meningkatkan kedispilinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya (Sunyoto, 2012,17-18).

Menurut T. Hani Handoko dalam Sri Widodo (hal:49,2015), mengemukakan bahwa motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Menurut Abuiyada dan Shih (2012) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang untuk melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis, dimana suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu.

Dan menurut George dan Jones (2005) mengatakan bahwa motivasi kerja dapat diartikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku seseorang, tingkat usaha dan tingkat kegigihan dalam menghadapi suatu masalah (dalam Sutanto dan Wijanto, 2013). Nanawi (2003) mengatakan bahwa motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong

atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan. Motivasi kerja dapat ditunjukkan dengan perilaku pekerja.

Menurut George dan Jones (2005) ada tiga indikator dalam motivasi kerja (dalam Sutanto dan Tania, 2013), yaitu arah perilaku, tingkat usaha dan tingkat kegigihan. Arah perilaku mengacu pada perilaku yang dipilih orang tersebut saat bekerja, tingkat usaha mengacu pada seberapa keras usaha seseorang dalam bekerja, sedangkan tingkat kegigihan lebih kepada mental seseorang dalam menghadapi masalah. McClelland (dalam Robbins dan Judge, 2007) mengatakan bahwa ada suatu dorongan yang membuat seseorang untuk mencapai prestasinya secara maksimal. Dorongan itu berupa kebutuhan akan pencapaian prestasi, kebutuhan akan sosialisasi dan kebutuhan akan suatu kekuasaan atau pengaruh terhadap orang lain.

2.1.3 Iklim Organisasi

2.1.3.1 Pengertian iklim organisasi

Menurut Stringer (Toulson, 2010) menambahkan iklim organisasi sebagai sesuatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada pegawai dan pekerjaannya. Iklim organisasi terkait dengan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

Menurut Toulson dan Smith dalam Sri Wdodo (hal:46-47) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang bertahan dalam jangka waktu lama. Karakteristik ini membedakan satu organisasi dari organisasi lain dan mempengaruhi perilaku orang-orang yang termasuk dalam organisasi tersebut.

Tagiuri dan Litwin (Toulson & Smith, 2009) mengatakan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka serta dapat dilukiskan dalam satu set karateristik atau sifat organisasi.

Lebih lanjut Litwin dan Stringer (Toulson & Smith, 2009) mendefinisikan iklim organisasi sebagai suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana lingkungan kerja diasumsikan akan berpengaruh pada motivasi dan perilaku karyawan.

Gibson dkk. (Satria, 2010) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah sifat lingkungan kerja atau lingkungan psikologis dalam organisasi yang dirasakan oleh para pekerja atau anggota organisasi dan dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja terhadap pekerjaanya.

2.1.3.2 Dimensi Iklim Kerja Organisasi

Iklim kerja pada sebuah organisasi mencangkup beberapa aspek yaitu sebagai berikut Stringer (2002) :

1 Struktur (*Structure*) :

struktur organisasi merefleksikan perasaan diorganisasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi, struktur tinggi jika anggota merasa pekerjaan mereka didefenisikan secara baik. Kejelasan dalam struktur organisasi berguna untuk mencapai akuntabilitas organisasi yang diperoleh dengan memberdayakan staf dalam mempertanggung jawabkan pekerjaannya (Suyanto, 2008).

2 Kesesuaian :

perasaan staf terhadap adanya kebijakan, peraturan prosedur yang harus ditaati dalam melakukan pekerjaan dibandingkan dengan cara mereka sendiri yang dianggap tepat. Biasanya dimensi menjadi beban bagi staf karena tidak sesuai dengan kemampuan dan cara mereka (Suyanto, 2008).

3 Standar-standar (*Standars*) :

mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan dejarat kebanggan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Standar-standar tinggi artinya anggota organisasi selalu berupaya mencari jalan untuk meningkatkan.

4 Tanggung jawab (*Responsibility*) :

merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka akan bertanggung jawab terhadap dirinya sendiri dan tidak memerlukan keputusannya dilegitimasi oleh anggota organisasi lainnya. Persepsi tanggung jawab tinggi menunjukkan anggotanya merasa didorong untuk memecahkan problemnya sendiri. Tanggung jawab rendah menunjukkan bahwa pengambilan keputusan dan percobaan terhadap pendekatan baru diharapkan.

5 Penghargaan (*Recognition*) :

mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik. Penghargaan merupakan ukuran penghargaan yang dihadapkan dengan kritik dan berkarakteristik keseimbangan antara karakter dan kritik. Penghargaan rendah artinya penyelesaian pekerjaan dengan baik diberikan imbalan secara tidak konsisten.

6 Dukungan (*Support*) :

merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung terus berlangsung di antara kelompok kerja. Dukungan tinggi jika anggota organisasi merasa bahwa mereka bagian dari tim yang berfungsi dengan baik dan merasa memperoleh bantuan dari atasannya, jika mengalami kesu litan dalam menjalankan tugas. Jika dukungan rendah, anggota organisasi merasa terisolasi dan tersisih sendiri,jika mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas. Jika dukungan rendah, anggota organisasi merasa terisolasi dan tersisih sendiri.

7 Komitmen (*Commitment*) tim:

merefleksikan perasaan bangga terhadap organisasinya dan derajat keloyalan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perasaan komitmen kuat berasosiasi dengan loyalitas personal. Level rendah komitmen artinya karyawan merasa apatis terhadap organisasi dan tujuannya.

8 Hubungan kerja sama :

adanya semangat kerja yang diperlukan dalam aktifitas keperawatan saling mendukung, kesamaan pandangan dan rasa saling percaya dalam aktifitas keperawatan (Lancaster dikutip dalam Suyanto, 2008)

2.1.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya dimensi iklim kerja dalam organisasi

Menurut Toulson dan Smith dalam Sri Wdodo (hal:46-47) menjabarkan lima dimensi dari iklim organisasi, yaitu :

- *responsibility* (tanggung jawab)
- *identity* (identitas)
- *warmth* (kehangatan)

- *support* (dukungan)
- *conflict* (konflik).

Menurut Gilmer (dikutip dalam Triwibowo, 2013) menyatakan bahwa dimensi iklim kerja terbentuk karena pengaruh antara lain:

1) Bentuk dan besarnya organisasi.

2) Pola kepemimpinan akan sangat mempengaruhi iklim suatu organisasi.

3) Jaringan komunikasi antara atasan dan bawahan, antar sesama teman kerja juga dapat menumbuhkan iklim tersendiri dalam organisasi.

4) Prosedur pembuatan keputusan yang akan diterapkan dalam organisasi merupakan suatu dimensi yang membentuk iklim organisasi.

2.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu

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

Tabel 2.1

Penelitian Sebelumnya

NO	Judul Penelitian/Judul Referemsi	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Analisa pengaruh motivasi kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) melalui	dari penelitian ini adalah untuk megetahui pengaruh motivasi kerja dan	Menggunakan motivasi sebagai variable X yang mempengaruhi Y	Kepuasan Kerja

	kepuasan kerja karyawan di restaurant halim surabaya Oleh : Angelia Simon., Stevanie Naftalia G(2016)	kepuasan kerja terhadap OCB serta pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.	yaitu *Organizational citizenship behaviour(OCB)*	
2	Hubungan antara iklim organisasi dan organizational citizenship behaviour (OCB) pada guru sd negeri di kecamatan mojolaban sukoharjo Oleh : Unika Prihatsanti ; Kartika Sari Dewi (2010)	Penelitian bertujuan untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada guru. Subyek dalam penelitian ini sebanyak 60 orang, merupakan guru SD Negeri di Kecamatan Mojolaban Sukoharjo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara variabel iklim organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). Hal ini ditunjukkan dengan skor korelasi r_{xy} = 0,500 dengan p= 0,000 (p<0,01).	Menggunakan iklim organisasi sebagai variable X yang mempengaruhi Y yaitu *Organizational citizenship behaviour(OCB)*	
3	Pengaruh iklim organisasi ,motivasi kerja dan keadilan organisasi terhadap organizational citizenship behaviour (OCB) Oleh : I Made Dika Mahendra1 Ida Bagus Ketut Surya (2017)	*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku yang bersifat sukarela dan tidak tergerak oleh sesuatu hal yang menguntungkan bagi karyawan namun dikarenakan perilaku inisiatif individual melakukan peran yang lebih dari tanggung jawabnya hanya untuk kepentingan organisasi dalam mencapai tujuannya.	Menggunakan motivasi sebagai variable X dan X2 iklim organisasi yang mempengaruhi Y yaitu *Organizational citizenship behaviour(OCB)*	KEADILAN ORGANISASI
4	ANALISIS *ORGANISATION CITIZENSHIP*	adanya pengaruh antara karakteristik individu dan karakteristik	Mempengaruhi Y yaitu *ORGANISATION CITIZENSHIP*	KINERJA KARYAWAN

	BEHAVIOUR (OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BISNIS RETAIL DI KABUPATEN PANGKEP Oleh : RIJAL (2016)	organisasi terhadap kinerja karyawan pada bisnis retail khususnya Alfamidi di Kabupaten Pangkep. Namun jika nilai signifikasinya > 0,05 maka tidak ada pengaruh karakteristik individu dan karakteristik organisasi terhadap kinerja karyawan pada bisnis retail khususnya Alfamidi di Kabupaten Pangkep.	*BEHAVIOUR* (OCB)	
5	*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PADA KARYAWAN AKADEMI MARITIM NUSANTARA Oleh : Andi Hendrawan, Hari Sucahyawati, Indriyani(2017)	*Organizational Citizenship Behaviour* (*OCB)* merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan di-*reward* oleh perolehan kinerja tugas. *OCB* ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain.	Pengaruh *Y yaitu* *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)	
6	The effect of Motivasi on Organizational Citizenship Behaviour (OCB) at telkom Indonesia In Makassar Oleh : Muhammad Akmal Ibrahim And Aslinda (2014)		Menggunakan the effect of motivation sebagai variable X yang mempengaruhi Y yaitu *Organizational citizenship behaviour(OCB)*	
7	Organizational Climate, Job Motivation and Organizational Citizenship Behaviour Oleh : Siroos Ghanbari Asghar Eskandari (2014)	The purpose of present research is to identifyrelationship between organizational climate with job motivation, and organizational citizenship behavior at the Bu-Ali Sina university. The research method is descriptive-correlation.	Menggunakan organizational climate sebagai variable X yang mempengaruhi Y yaitu *Organizational citizenship behaviour(OCB)*	

8	The Influence of Organizational Culture, Work Motivation and Working Climate on the Performance of Nurses through Job Satisfaction, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior in the Private Hospitals in Jakarta, Indonesia Oleh : Ida Ariyani(2016)	This study has six objectives. First, to examine the influence of organizational culture, work motivation and working environment on the performance of nurses. Second, to examine the influence of organizational culture, work motivation, and working environment on the performance of nurses through Job Satisfaction, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior (OCB). Third, to examine the influence of organizational culture, work motivation and working environment on Organizational Citizenship Behavior (OCB) through Job Satisfaction and Organizational Commitment. Fourth, to examine the influence of job satisfaction on Organizational Citizenship Behavior (OCB) through organizational commitment. Fifth, to examine the influence of organizational commitment on the performance of nurses through Organizational Commitment. Sixth, to examine the influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on the Performance of Nurses in the Private hospitals in Jakarta, Indonesia	Menggunakan work motivation and working climate sebagai variable X yang mempengaruhi Y yaitu *Organizational citizenship behaviour(OCB)*	The Influence of Organizational Culture, Performance of Nurses through Job Satisfaction

2.2. Kerangka pemikiran

Kerangka Pemikiran teoritis (Theoretical Framework) merupakan model koseptual bagaimana satu teori berhubungan dengan faktor lain yang penting pada masalah yang diteliti. Diagram teori yang logis diperoleh dari dokumentasi penelitian terdahulu yang terkait dengan masalah penelitian. Mengembangkan kerangka pemikiran konseptual membantu kita untuk menguji dan memperbaiki pemahaman penulis. Dari kerangka pemikiran teoritis, kemudian dilakukan pengujian hipotesis yang dikembangkan untuk melihat teori yang diformulasikan valid atau tidak. Untuk mengembangkan kerangka pemikiran teoritis perlu dibuat diagram skematis yang menggambarkan secara rinci hubungan-hubungan antar variable baik variable independen maupun variable dependen berdasarkan teori-teori yang sudah ada, temuan-temuan penelitian terdahulu dan sekaligus menjelaskan arah dan hubungan antar variable tersebut.

2.2.1 Hubungan Motivasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB)

Menurut Luthans (2006) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis, yaitu suatu dorongan yang ditunjukan untuk memenuhi tujuan tertentu. Motivasi kerja dapat menjadi pendorong yang ada dalam diri manusia dan dapat mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

(Rivai, 2001)Dengan adanya motivasi kerja karyawan yang tinggi, sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan lebih akan memberi dampak yang signifikan bagi kemajuan suatu organisasi. Hal ini sangat

menguntungkan organisasi tempat karyawan tersebut bekerja. Karena dengan memiliki kinerja yang maksimal, akan menimbulkan perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam diri orang tersebut.

Pengaruh motivasi kerja terhadap OCB karyawan telah banyak diteliti sebelumnya. Penelitian dilakukan oleh Oren *et.al* (2013), menemukan adanya hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan *organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian sesuai dengan riset yang dilakukan Yuliati (2016), menemukan adanya pengaruh antara motivasi kerja dengan *organizational citizenship behavior*.

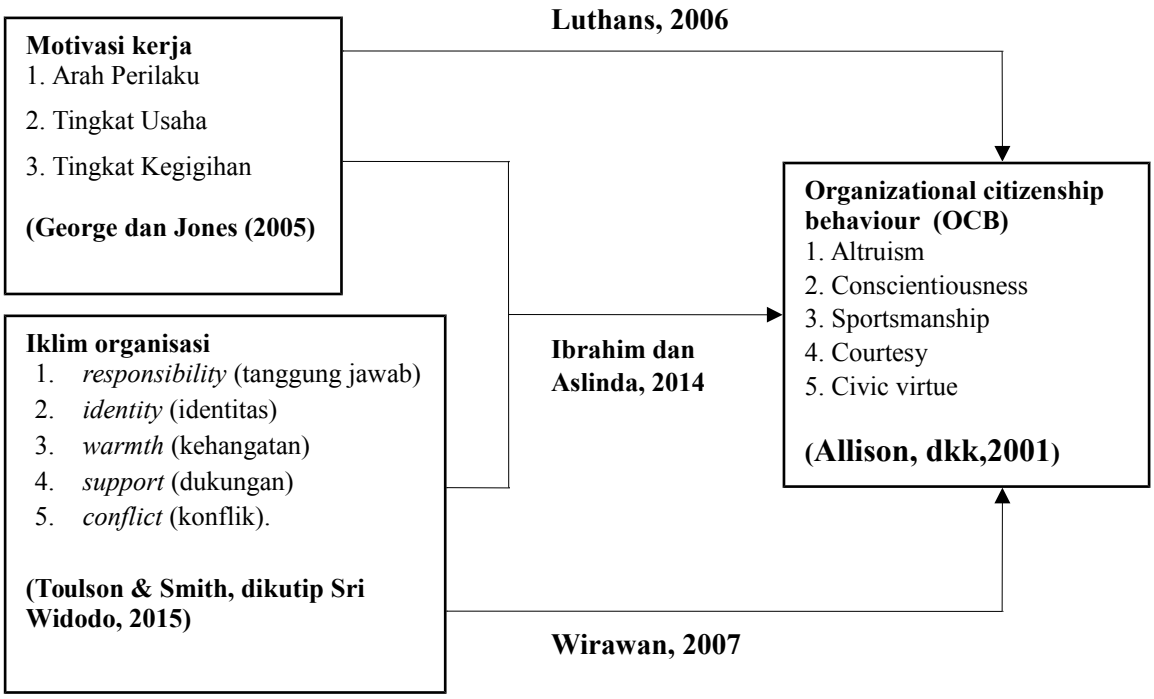
2.2.2 Hubungan Iklim Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB)

Secara umum iklim organisasi diartikan sebagai persepsi terhadap lingkungan organisasi baik secara individu maupun kelompok menurut Patterson (Wirawan, 2007). Bagi Umstot (Idrus, 2006) iklim organisasi merupakan salah satu cara untuk mengukur budaya organisasi, dan iklim organisasi itu sendiri yang dimaknai sebagai cara karyawan memahami lingkungan organisasinya. Situasi ini merupakan faktor tertentu dan penting pada organisasi tertentu, namun tidak memiliki makna yang berarti pada organisasi lain. Iklim organisasi akan berdampak positif jika iklim organisasi memenuhi perasaan dan kebutuhan pegawai. Iklim ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi sehingga membentuk pola perilaku positif, antara lain OCB.

Penelitian Wahyuli (Dewi, 2010) yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat signifikan antara Iklim Organisasi dengan OCB karyawan. Hal ini berarti semakin kondusif iklim organisasi dalam suatu perusahaan akan diikuti dengan tingginya OCB karyawan

2.2.3 Hubungan Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB)

Menurut Ibrahim dan Aslinda (2014) mengemukakan bahwa selain iklim organisasi, OCB juga dipengaruhi oleh motivasi kerja sesuai pernyataan yang dikemukakan bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat mempengaruhi timbulnya perilaku OCB di organisasi. Seseorang yang memiliki perilaku baik, mau berusaha dan bekerja keras serta tidak mudah menyerah merupakan ciri-ciri perliaku OCB. Motivasi merupakan indikator yang mampu membuat usaha seorang pekerja lebih keras dalam menjalankan tugasnya.



Gambar : 2.1

Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

Berdasarkan atas rumusan masalah, tinjauan pustaka (literaturereview dan journal review) yang relevan maka hipotesis ini adalah :

H1 : Diduga Motivasi kerja berpengaruh terhadap Organization Citizenship Behaviour (OCB) pada P.D Pasar Bermartabat Kota Bandung

H2 : Diduga Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Organization Citizenship Behaviour (OCB) pada P.D Pasar Bermartabat Kota Bandung

H3 : Diduga Motivasi kerja dan iklim organisasi berpengaruh terhadap Organization Citizenship Behaviour (OCB) pada P.D Pasar Bermartabat Kota Bandung