

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Terori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Edison (2018:10) Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai menuju pengoptimalan tujuan organisasi.

Kasmir (2018:6) Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai memutuskan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan stakeholder.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumberdaya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu dan organisasi.

Dari berbagai definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah seni untuk melakukan kebijakan mengolah hubungan tenaga kerjanya untuk meningkatkan efektifitas dan efesiensi organisasi agar menghasilkan pegawai yang berkembang. Semakin baik

manajemen sumber daya manusia pada sebuah organisasi mampu memberikan dampak yang baik bagi sebuah organisasi tersebut.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2016:9) Fungsi Manajemen SumberDaya Manusia meliputi:

a. Perencanaan

perencanaan (*human resoure planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif secara efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagian organisasi (*organization chart*).

c. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mampu bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

e. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

f. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

g. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang di berikan perusahaan.

h. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*meintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama samapai pensiun.

j. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan konci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud yang maksimal.

k. Pemberhentian

pemberhentian (*separation*) adalah putusya hubungan kerja sama seseorang dari suatu perusahaan yang membuat para karyawan terputusnya hubungan kerja mereka dengan pimpinan.

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian motivasi kerja

Setiap instansi pemetintah selalu berusaha untuk menciptakan motivasi yang tinggi. Karena akan berpengaruh untuk menggerakkan atau menggugah pegawai agar secara sadar dan sengaja timbul keinginan dan kemampuannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Afandi (2021:23) Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2021:24) Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1). **Kebutuhan Hidup**

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yaang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya.

Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

2). **Kebutuhan Masa Depan**

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimisme.

3). **Kebutuhan Harga Diri**

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestasi timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestasinya

4). **Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja**

Kebutuhan atas prestasi kerja yang di capai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dalam potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

2.1.2.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2021:29) Indikator motivasi kerja terbagi menjadi enam indikator, yaitu:

1. **Balas jasa**

Balas jasa adalah gaji dan tunjangan yang diterima oleh karyawan, mencukupi gaji pokok, tunjangan langsung, seperti bonus, bagian laba,

pensiun, asuransi jiwa, kendaraan, perumahan, pengobatan, dan makanan, ataupun tidak langsung.

2. Kondisi kerja

Kondisi kerja merupakan kondisi yang dirasakan karyawan ditempat karyawan bekerja.

3. Fasilitas kerja

Fasilitas kerja merupakan segala sesuatu yang digunakan dan di pakai dalam bentuk sarana dan prasarana yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan pegawai sehingga dapat memperlancar.

4. Prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan selama priode waktu tertentu.

5. Pengakuan dari atasan

Pengakuan adalah bentuk perhatian dari atasan, dalam hal ini adalah pihak atasan terhadap karyawan yang berprestasi.

6. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri merupakan sebagai keadaan dimana menemukan tugas-tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk bertanggung jawab dalam pekerjaannya.

2.1.3 Budaya Organisasi

2.1.3.1 Pengertian Budaya Organisasi

Hussein Fattah (2018:92) Budaya organisasi merupakan sebagai asumsi, kepercayaan dan norma yang dimiliki anggota organisasi yang memberikan identitas terhadap organisasi melalui kerja sama tim, optimisme, aliran informasi, keterlibatan pegawai, dan memfasilitasi kometmen kolektif organisasi dalam pelayanan, nilai-nilai dan penghargaan. Penghargaan di berikan kepada pegawai untuk mendorong inovasi.

Edy Sutrisno (2016:2) Budaya organisasi merupakan sebagai perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan, asumsi, atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Dari pengertian tersebut, dapat di simpulkan bahwa budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi dalam organisasi. Keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kinerjanya.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Afandi (2021:100) Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu:

- 1) Kepemimpinan yaitu gaya seorang manajer Dalam mengatur organisasi secara profesaional.
- 2) Kedisiplinan yaitu mentaati peraturan perusahaan.

- 3) Hubungan organisasi yaitu keterkaitan semua level jabatan-jabatan.
- 4) Komunikasi yaitu alur kerja yang terjalin dengan baik antara pimpinan dengan karyawan.

2.1.3.3 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Edison (2017:129) Suatu indikator tidak selalu menjelaskan keadaan secara keseluruhan tetapi kerap kali hanya memberikan petunjuk atau indikasi tentang keadaan keseluruhan tersebut sebagai suatu pendugaan. Indikator budaya organisasi diuraikan sebagai berikut:

1. Kesadaran diri

Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layanan tinggi.

2. Keagresifan

Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengejarnya dengan antusias.

3. Kepribadian

Anggota bersikap saling menghormati, rama, terbuka, dan peka terhadap keputusan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal dan eksternal.

4. Performa

Anggota organisasi memiliki nilai kreativitas, memenuhi kualitas, mutu, dan efisien.

5. Orientasi tim

Anggota organisasi melakukan kerja sama yang baik, serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

2.1.4 *Organizational Citizenship Behaviuor*

2.1.4.1 *Pengertian Organizational Citizenship Behaviuor*

Menurut Robbins dan Judge (2015:19) perilaku kewarganegaraan adalah perilaku kebebasan menentukan myang bukan bagian dari persyaratan pekerjaan formal pekerja, tetapi berkontribusi pada lingkungan psikologis dan social tempat kerja. Organisasi yang sukses membutuhkan pekerjaan yang melakukan lebih dari tanggung jawab pekerjaan biasa mereka yang akan memberikan kinerja diatas harapan.

Menurut Baston (Hendarto, 2014:3) *Organizational Citizenship Behaviuor* adalah perilaku membantu orang lain, terlepas dari motif si penolong. Tindakan prososial bisa mulai dari Tindakan *alturisme* tanpa pamrih atau kepentingan pribadi. Pekerja yang puas akan lebih suka berbicara positif tentang organisasinya. Perilaku penuh kebebasan yang bukan merupakan bagian persyaratan formal pekerja, tetapi meskipun demikian mengembangkan efektivitas fungsi organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behaviuor* merupakan kontribusi individu, kelompok atau organisasi secara efektif dengan melakukan hal-hal melebihi tugas utama atau peran mereka. Karyawan yang menunjukkan perilaku kewarganegaraan adalah seperti membantu orang lain atau menerima pekerjaan yang lebih tinggi tanggung jawabnya (Luthans,2011:152).

2.1.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behaviour*

Menurut Organ *et al.* dalam Titisari (2014:15) peningkatan OCB dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian, moral karyawan, dan motivasi. serta faktor eksternal yang meliputi gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan, dan budaya organisasi. Berikut penjelasan lebih lanjut mengenai hal tersebut:

1. Faktor Internal

a. Kepuasan Kerja

Terdapat keyakinan bahwa karyawan yang merasa puas akan lebih produktif dibandingkan dengan karyawan yang merasa tidak puas (Robbins, 2009:42). Kepuasan kerja berpangkal dari aspek kerja, meliputi upah, kesempatan promosi, supervisi atau pengawasan serta hubungan dengan rekan kerja (Titisari, 2014:18).

b. komitmen organisasi

Robbins (2008:100) menyatakan bahwa komitmen organisasi sebagai suatu sikap dari karyawan yang mencerminkan perasaan mereka terhadap organisasi tempat mereka bernaung.

c. Kepribadian

Organ dalam Titisari (2014:21) menyatakan bahwa perbedaan individu merupakan prediktor yang memainkan peran penting pada seorang karyawan akan menunjukkan OCB mereka.

d. Moral Karyawan

Djati dalam Titisari (2014:25) moral berasal dari bahasa latin yaitu *mores* yang berarti tabiat atau kelakuan. Moral berisikan ajaran atau ketentuan mengenai baik dan buruk suatu tindakan yang dilakukan dengan sengaja (Titisari, 2014:25).

e. Motivasi

Robbins & Coulter dalam Titisari (2014:28) mengartikan motivasi sebagai kesediaan untuk melakukan usaha yang tinggi demi mencapai sasaran organisasi sebagaimana di persyarikatan oleh kemampuan usaha itu untuk memuaskan sejumlah kebutuhan individu. Sopiah (2008:169) mengemukakan ada tiga karakteristik pokok dari motivasi, yaitu usaha, kemauan, dan arah/tujuan.

2. Faktor Eksternal

a. Gaya Kepemimpinan

Menurut Utaminingsih (2014:99) gaya kepemimpinan adalah kecenderungan orientasi aktifitas pemimpin ketika mempengaruhi aktifitas bawahan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

b. Kepercayaan pada Pimpinan

Kepercayaan atau *trust* ialah rasa percaya yang dimiliki seseorang kepada orang lain yang didasarkan pada integritas, reliabilitas, dan perhatian (Tan dalam Utaminingsih, 2014:119).

c. Budaya Organisasi

Budaya organisasi menurut Umar (2010:207), Budaya organisasi adalah suatu sistem dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya yang kemudia berinteraksi menjadi norma-norma, dimana norma tersebut dipakai sebagai pedoman cara berpikir dan bertindak dalam upaya mencapai tujuan bersama.

2.1.4.3 Indikator *Organizational Citizenship Behaviuor*

Menurut Organ *et al*, (dikutip di Titisari, 2014:7) dimensi yang digunakan untuk mengukur *Organizational Citizenship Behaviuor*:

1. *Altruism* (perilaku menolong)

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 petolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.

2. *Conscientiousness* (teliti)

Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan, dimana perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan yang bersangkutan.

3. *Sportsmanship* (sikap sportif)

Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan.

4. *Courtesy* (kesopanan)

Perilaku dalam menjaga hubungan baik dengan rekan kerja agar terhindar dari masalah-masalah anatar karyawan, sehingga orang yang memiliki *courtesy* adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.

5. *Civic Virtue* (kebajikan kewarganegaraan)

Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi dimana kecenderungan karyawan akan mengikuti perusahaan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana prosedur dalam organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi.

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap *Organizational citizenship behaviour*

Menurut Titisari (2014:30), peningkatan *Organizational citizenship behaviour* (OCB) dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi merupakan suatu penggerak atau dorongan yang terdapat dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan dan mengorganisasikan tingkah lakunya. Dengan adanya motivasi kerja pegawai yang tinggi, sangat berpengaruh pada kinerja pegawai. Hal ini sangat menguntungkan organisasi tempat pegawai tersebut bekerja. Karena dengan kinerja yang maksimal, akan menimbulkan perilaku *Organizational citizenship behaviour* dalam diri orang tersebut. Apabila motivasi kerja meningkat maka *Organizational citizenship behaviour* meningkat, begitu juga sebaliknya

apabila motivasi kerja menurun maka *Organizational citizenship behaviour* menurun.

2.2.2 Hubungan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational citizenship behaviour*

Menurut Titisari (2014:30), banyak faktor yang mempengaruhi munculnya perilaku *Organizational citizenship behaviour*, salah satunya adalah budaya organisasi (*organization culture*). Budaya Organisasi dapat menjadi penyebab atas berkembangnya *Organizational citizenship behaviour* dalam suatu organisasi. pada umumnya didalam sebuah organisasi yang kuat, karyawan merasa lebih ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah disyaratkan dalam uraian pekerjaan. Budaya organisasi memberikan kontribusi positif terhadap *Organizational citizenship behaviour*, yang artinya semakin tinggi budaya organisasi maka akan semakin tinggi pula *Organizational citizenship behaviour*, sebaliknya semakin rendah budaya organisasi maka akan semakin rendah pula *Organizational citizenship behaviour*. Sehingga hal ini mencerminkan bahwa memiliki budaya organisasi yang tinggi menjadi salah satu hal yang dapat memunculkan perilaku *Organizational citizenship behaviour* pada Pegawai

2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, volume, Nomor, Tahun	Variabel Yang Diteliti, Alat Analisis, Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	<ul style="list-style-type: none"> - Chairul Anwar - Purnamie - Ema Desia Prajitisari 	<ul style="list-style-type: none"> - Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> Pada Karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Jember - Jurnal : Ilmiah Mahasiswa Tahun : 2014 	<ul style="list-style-type: none"> - X₁ : Karakteristik Individu - X₂ : Budaya Organisasi - X₃ : Motivasi Kerja - Y : <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> - Alat analisis : - Regresi linear berganda - Ada Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> Pada Karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Jember 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel bebas X₂ : Budaya Organisasi - Variabel Bebas X₃ : Motivasi Kerja - Variabel terikat : <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> - Alat analisis : Regresi linear Berganda 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel bebas X₁: Karakteristik Individu - Objek Penelitian - Waktu penelitian

2	<ul style="list-style-type: none"> - Adi Saputra - Kusuma Chandra Kirana - Epsilandari Septyarini 	<ul style="list-style-type: none"> - Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB) Studi Pada PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Bantul - Jurnal : Jurnal Manajemen Volume : 10 Nomor : 2 Tahun : 2021 	<ul style="list-style-type: none"> - X₁ : Lingkungan Kerja - X₂ : Motivasi Kerja - X₃ : Kepuasan kerja - Y : <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> - Alat Analisis : - Regresi Sederhana - Ada pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB) Studi Pada PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Bantul 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel bebas X₂ : Motivasi Kerja - Variabel terikat : <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> - Alat analisis : Regresi linear Berganda 	<ul style="list-style-type: none"> - variabel bebas X₁ : Lingkungan kerja - Variabel Bebas X₃ : Kepuasan Kerja - Alat analisis : Regresi Berganda - Objek penelitian - Waktu penelitian
3.	<ul style="list-style-type: none"> - Succy Astrining Sari 	<ul style="list-style-type: none"> - Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> Sebagai Variabel 	<ul style="list-style-type: none"> - X : Budaya Organisasi - Y : Kinerja Karyawan - Z : <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> - Alat analisis : - Regresi linear berganda - Ada pengaruh Pengaruh Budaya 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel bebas X : Budaya Organisasi - Alat analisis : Regresi linear Berganda 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel bebas Y : Kinerja Karyawan - Variabel Intervening: <i>Organizational Citizenship</i>

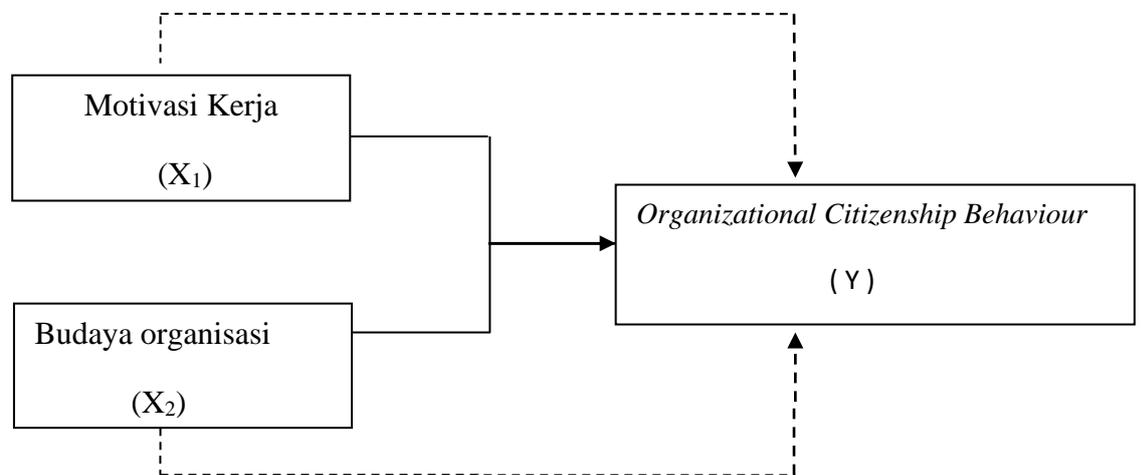
		<p>Intervening di PT. Bank Rakyat Indonesia Syariah (Persero) Tbk. Cabang Belitar</p> <ul style="list-style-type: none"> - Jurnal : Ilmu Manajemen Vol : 4 Nomor : 3 Tahun : 2016 	<p>Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> Sebagai Variabel Intervening di PT. Bank Rakyat Indonesia Syariah (Persero) Tbk. Cabang Belitar</p>		<p><i>Behaviour</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Objek Penelitian - Waktu penelitian
4.	<ul style="list-style-type: none"> - Muhammad Ridwan Bakhtiar - Ali Samsuri - Dijan Novia Saka 	<ul style="list-style-type: none"> - Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap <i>organizational citizenship behaviour</i> (studi pada karyawan Bank Jatim Syariah Kantor Cabang Kediri dan Kantor Cabang Pembantu Belitar) - Jurnal : Manajemen Sains 	<ul style="list-style-type: none"> - X₁ : Motivasi Kerja - X₂ : Budaya Organisasi - Y : <i>organizational citizenship behaviour</i> - Alat Analisis : Analisis Regresi Linier Berganda, - Ada Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap <i>organizational citizenship behaviour</i> (studi pada karyawan Bank Jatim Syariah 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel bebas X₁ : Motivasi Kerja - X₂ : Budaya Organisasi - Variabel terikat : <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> - Alat analisis : Regresi linear Berganda 	<ul style="list-style-type: none"> - Objek Penelitian - Waktu Penelitian

		dan Organisasi Vol : 2 No : 1 Tahun : 2021	Kantor Cabang Kediri dan Kantor Cabang Pembantu Belitar)		
5.	- Risky Ananda Munthe	- Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap <i>organizational citizenship behaviour</i> pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan - Skripsi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara 2019	- X ₁ : Budaya Organisasi - X ₂ : Motivasi Kerja - Y : <i>organizational citizenship behaviour</i> - Alat Analisis : Analisis Regresi Linier Berganda, - Ada Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap <i>organizational citizenship behaviour</i> pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan	- Variabel bebas X ₁ : budaya Organisasi - X ₂ : Motivasi Kerja - Variabel terikat : <i>Organizatio nal Citizenship Behaviour</i> - Alat analisis : Regresi linear Berganda	- Objek Penelitian - Waktu Penelitian
6.	- Fitria Dwi Nanda	- Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Organizational</i>	- X ₁ : Motivasi Kerja - X ₂ : Lingkungan Kerja - Y ₁ : Kepuasan Kerja - Y ₂ : <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	- Variabel bebas X ₁ : Motivasi Kerja - Variabel terikat : <i>Organizational Citizenship</i>	- Varioabel Bebas X ₂ : Lingkungan Kerja - Variabel

		<p><i>Citizenship Behaviour</i> dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (studi Empiris pada PD.BPR Bnak Bapas 69 Kabupaten Magelang</p> <ul style="list-style-type: none"> - Skripsi Universitas Muhammadiyah Magelang 2020 	<ul style="list-style-type: none"> - Alat analisis : Regresi Linear Berganda - Hasil penelitian : Ada Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (studi Empiris pada PD.BPR Bnak Bapas 69 Kabupaten Magelang 	<p><i>Behaviour</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Alat analisis : Regresi linear Berganda 	<p>Terikat Y₁: Kepuasan Kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> - Objek Penelitian - Waktu Penelitian
--	--	---	--	---	---

5.7 Kerangka pemikiran

Berdasarkan dari uraian teori diatas, maka dalam penelitian ini, penulis menyampaikan kerangka pemikiran bertitik tolak dari permasalahan yang telah dirumuskan, kemudian disajikan dalam bentuk judul yang memiliki dua variabel yang mempengaruhi yaitu: Motivasi Kerja (X_1), Budaya Organisasi (X_2), serta satu variabel yang dipengaruhi yaitu *Organizational Citizenship Behaviour* (Y) maka penelitian ini dapat menggambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran

Ket: —————> = Simultan

-----> = Parsial

2.8 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2020:99) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena

jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotetis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum termasuk jawaban yang empirik.

Berdasarkan landasan teori dan penelitian sebelumnya maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian adalah diduga ada Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk Kantor Cabang Baturaja baik secara parsial maupun simultan.