

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Sumber daya manusia

2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2014:9), manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya yang lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Sunyoto (2012:1), sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau organisasi, disamping faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam organisasi yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

Dari berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu seni yang dilakukan untuk mengelolah hubungan tenaga kerjanya untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi oeganisasi agar menghasilkan kinerja yang tinggi dalam organisasi.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2014:21), fungsi manajemen sumber daya manusia itu meliputi:

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja.

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua pegawai, agar mampu bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua pegawai, agar mentaati peraturan-peraturan organisasi.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai.

6. Pengembangan

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

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada pegawai.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan.

2.2 *Sense Of Belonging*

2.2.1 *Pengertian Sense Of Belonging*

Sense Of Belonging sebagai pengalaman keterlibatan individu di dalam sebuah sistem atau lingkungan sehingga individu tersebut merasa sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari sistem atau lingkungan tersebut. menurut Devina (2021:3) *Sense Of Belonging*(*sense of belonging*)terkait dengan kondisi psikologis seseorang, yang mana *Sense Of Belonging* menjadi suatu kebutuhan emosional, yang jika tidak terpenuhi, maka akan memengaruhi kesehatan mental hingga kesehatan fisik secara tidak langsung. Setiap orang pasti memiliki kebutuhan akan *Sense Of Belonging*, yang bisa didapatkan dari penerimaan oleh orang lain, termasuk dalam lingkungan keluarga, pertemanan, hingga pekerjaan.

Menurut Baumeister dalam Attamimi (2019:29) *Sense Of Belonging* didefinisikan sebagai dorongan yang dapat membentuk dan mempertahankan kuantitas hubungan interpersonal yang penting dan positif. Dari pengertian tersebut menyatakan bahwa *Sense Of Belonging* dorongan yang dimiliki oleh

setiap orang untuk menjalin hubungan secara positif dengan orang lain dan mempertahankan hubungan tersebut dengan baik.

Sense Of Belonging dapat menjadi sebuah kunci untuk mencapai tujuan suatu organisasi, yang mana *Sense Of Belonging* tersebut menjadi penggerak bagi para anggotanya untuk memiliki etos kerja yang tinggi, bekerja secara kreatif, profesional, dan maksimal, serta mendorong produktivitas kerja. Hal ini kemudian akan menghasilkan keluaran yang terbaik dari hasil kerja yang luar biasa dari para pekerjanya, dan akhirnya memungkinkan organisasi atau perusahaan untuk dapat mencapai tujuannya.

Dari beberapa penjelasan tentang *Sense Of Belonging*, penulis menyimpulkan bahwa *Sense Of Belonging* merupakan perasaan individu merasa nyaman, cocok, dan memiliki dengan penuh keyakinan berada didalam organisasi atau disuatu kelompoknya.

2.2.2 Manfaat *Sense Of Belonging*

Menurut Devina (2021:5) *Sense Of Belonging* merupakan salah satu bentuk emosi yang menjadi ekspresi jiwa seseorang. Manfaat *Sense Of Belonging* adalah sebagai berikut:

1. *Sense Of Belonging* Membentuk Perilaku yang Positif

Seseorang yang memiliki sense of belonging atau *Sense Of Belonging* akan cenderung merasa terikat, memiliki empati yang tinggi, memiliki rasa peduli kepada orang lain, dan memiliki motivasi untuk berkembang serta memberdayakan dirinya sendiri. Sebab, seseorang yang mempunyai sense of belonging akan mencerminkan perlakuan yang diberikan oleh orang lain di

sekitarnya, yakni menerima dirinya, memperhatikan dirinya, membuatnya merasa aman dan nyaman, dan sebagainya.

2. *Sense Of Belonging* Membentuk Etos Kerja yang Baik

Seperti yang telah dijelaskan di atas, orang yang memiliki sense of belonging akan memiliki motivasi untuk mengembangkan dirinya, salah satu bentuknya adalah produktif dalam bekerja. *Sense Of Belonging* menjadi pendorong yang kuat bagi seseorang untuk dapat bekerja secara maksimal, secara kreatif, dan juga secara profesional. Maka itu, sense of belonging dapat dikatakan bermanfaat untuk mengembangkan etos kerja menjadi tinggi.

3. *Sense Of Belonging* Membentuk Citra Organisasi dan Loyalitas

Dengan adanya sense of belonging, kesan seseorang terhadap suatu kelompok atau organisasi dapat berubah. Misalnya, tadinya kesan seseorang yang baru bergabung di suatu perusahaan yang baru hanya sekedar kesan biasa saja, untuk mencapai tujuan pribadinya, yakni bekerja dan mencari penghasilan.

4. Membuat Bahagia dan Mengurangi Risiko Kesehatan

Sense Of Belonging secara keseluruhan dapat meningkatkan kebahagiaan dan kesejahteraan seseorang. *Sense Of Belonging* juga mampu mengurangi berbagai risiko terkena gangguan kesehatan mental, seperti kecemasan sosial, keputusasaan, kecemasan, depresi, kesepian, hingga keinginan untuk bunuh diri.

2.2.3 Indikator *Sense Of Belonging*

Menurut Walz (2018:87) terdapat 3 indikator yang digunakan untuk mengukur *Sense Of Belonging*:

1. *Valued Invovement* (dihargai dan keterlibatan) merupakan pengalaman seseorang terkait perasaan dihargai, diperlukan/dibutuhkan, serta perasaan diterima.
2. Fit (sesuai) yaitu persepsi bahwa karakteristik yang dimiliki seseorang telah sesuai dengan sistem atau lingkungan dimana dirinya berada.
3. Antecedent atau pencetus hadirnya *Sense Of Belonging* yang terdiri dari:
 - a. *Energy for involvement* (kekuatan untuk merasakan keterikatan)
 - b. *Potential and desire for meaningful involvement* (potensi dan hasrat untuk memaknai keterikatan).
 - c. *Potential for shared or complementary characteristics* (potensi untuk berbagi dan melengkapi karakter).

2.3 Keterlibatan kerja

2.3.1 Pengertian Keterlibatan kerja

Menurut Robbins and Judge (2017:113) keterlibatan kerja adalah sebuah proses partisipatif yang menggunakan masukan pegawai-pegawai dan dimaksudkan untuk meningkatkan komitmen pegawai untuk keberhasilan organisasi. Menurut Albrecht dalam Iman (2020:17) keterlibatan kerja merupakan suatu keadaan pegawai yang terlibat langsung secara psikologis dengan pekerjaannya.

Pegawai akan terlibat secara fisik, kognitif, maupun secara emosional selama menunjukkan performanya didalam bekerja.

Keterlibatan kerja berdasarkan pada definisi di atas adalah seorang pegawai yang senang melakukan pekerjaannya dengan memberikan kerja yang optimal terhadap organisasi atau organisasi sehingga pegawai memberikan hasil yang melebihi standar yang diberikan oleh organisasi.

2.3.2 Jenis-Jenis Keterlibatan kerja

Menurut Robbins (2008:282) ada tiga jenis keterlibatan pegawai yaitu:

1. Manajemen partisipatif, merupakan proses dimana para bawahan berbagi suatu tingkat kekuatan-kekuatan pembuatan keputusan yang signifikan dengan atasan-atasan langsung mereka. Namun agar manajemen partisipatif bias berfungsi dengan baik, persoalan-persoalan dimana para pegawai terlibat harus relevan dengan minta-minta mereka sehingga mereka akan termotivasi.
2. Partisipatif representative, dimana para pekerja berpartisipasi dalam pembuatan keputusan organisasional melalui sebuah kelompok kecil yang terdiri atas pegawai-pegawai representatif. Tujuan dari representative adalah mendistribusikan kembali kekuatan dalam sebuah organisasi, menempatkan tenaga kerja di pijakan yang lebih sederajat dengan kepentingan manajemen dan pemegang saham.
3. Lingkaran kualitas, merupakan kelompok kerja yang terdiri atas pegawai-pegawai yang bertemu secara teratur untuk mendiskusikan sebagai masalah kualitas kerja, menyelidiki penyebabnya, merekomendasikan solusi, dan mengambil tindakan perbaikan.

2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keterlibatan kerja

Terdapat 7 faktor yang mendorong keterlibatan kerja menurut Anitha dalam Fitri (2022:22) yaitu:

1. Lingkungan kerja

Lingkungan tempat kerja sebagai tempat dalam membantu pegawai untuk fokus pada pekerjaan dan kenyamanan saat bekerja dianggap sebagai penentu utama keterlibatan kerja.

2. Kepemimpinan

Pemimpin bertanggung jawab untuk mengkomunikasikan seluruh sumber daya sebagai penggerak organisasi dan mengapresiasi usaha pegawai sebagai peran utama dalam menentukan keberhasilan perusahaan.

3. Tim dan hubungan rekan kerja

Keterikatan dengan perusahaan bisa didapat dengan memiliki hubungan baik, mendapat dukungan dan motivasi dari rekan kerja yang membuat pegawai untuk lebih terikat dengan organisasi.

4. Pelatihan dan pengembangan

Diri Kesempatan untuk tumbuh dan berkembang di dalam organisasi dengan memberikan jenjang karir, penghargaan dan pelatihan oleh organisasi dapat menentukan keterlibatan kerja terhadap organisasi.

5. Kompensasi

Kompensasi keuangan dan non-keuangan yang dapat diberikan pegawai seperti gaji, pengakuan dan penghargaan dari organisasi yang membuat pegawai ingin terlibat dalam organisasi.

6. Kebijakan organisasi

Peraturan yang diterapkan organisasi seperti kerja yang fleksibel dan membebaskan pegawai berekspresi untuk membantu sebagai penyeimbang kehidupan pegawai.

7. Kesejahteraan Kerja

Kenyamanan yang diberikan saat bekerja, dan pengalaman yang diperoleh dari pekerjaan akan membuat pegawai lebih terlibat lagi dalam organisasi.

2.3.4 Indikator Keterlibatan kerja

Menurut Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. dalam Iman (2020:20) terdapat 3 indikator keterlibatan kerja, diantaranya yaitu :

1. Semangat (*Vigor*) Keadaan yang penuh dengan level energi yang tinggi dan mental yang tangguh dalam melakukan pekerjaan kekuatan meliputi beberapa indikator sebagai berikut:
 - 1) Memiliki energi yang tinggi
 - 2) Memiliki ketangguhan mental
 - 3) Memberikan usaha terbaik
 - 4) Bertahan menghadapi kesulitan
2. Dedikasi (*Dedication*) Perasaan yang signifikan terhadap pekerjaan dan penuh perhatian dan ketertarikan dalam mengerjakan pekerjaan dedikasi meliputi beberapa indikator sebagai berikut:
 - 1) Rasa antusias tinggi
 - 2) Memberikan inspirasi
 - 3) Merasa bangga

- 4) Menyukai tantangan
3. Penyerapan (*Absorption*) Gambaran perilaku pegawai yang memberikan perhatian penuh terhadap pekerjaan dan terlibat disuatu pekerjaan keasyikan meliputi beberapa indikator sebagai berikut:
 - 1) Berkonsentrasi penuh
 - 2) Senang dilibatkan dalam pekerjaan
 - 3) Merasa waktu berjalan cepat ketika bekerja

2.4 Organizational Citizenship Behavior

2.4.1 Pengertian *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Batson (Hendarto, 2019:3) *organizational citizenship behavior* adalah perilaku membantu orang lain, terlepas dari motif si penolong. Tindakan bisa mulai dari tindakan tanpa pamrih sampai tindakan yang dimotivasi oleh pamrih atau kepentingan pribadi. Pekerja yang puas akan lebih suka berbicara positif tentang organisasinya. Perilaku penuh kebebasan yang bukan merupakan bagian persyaratan kerja formal pekerja, tetapi meskipun demikian mengembangkan efektivitas fungsi organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* merupakan perilaku sosial yang positif yang dilakukan oleh pegawai dengan memberikan kontribusi pada organisasi dan lingkungan kerja yang melebihi tuntutan peran atau posisi dalam lingkungan kerja.

2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Simanullang (2010: 21-26) mengemukakan faktor-faktor *Organizational citizenship behavior* sebagai berikut:

1. Budaya dan iklim organisasi

Iklim organisasi dan budaya organisasi dapat menjadi penyebab kuat atas perkembangannya *Organizational citizenship behavior* dalam suatu organisasi.

2. Kepribadian dan suasana hati

Kepribadian dan suasana hati mempunyai pengaruh terhadap timbulnya *Organizational citizenship behavior* secara individual maupun kelompok. Meskipun suasana hati dipengaruhi (sebagian) oleh kepribadian, ia juga mempengaruhi situasi, misalnya iklim kelompok kerja dan faktor-faktor keorganisasi.

3. Persepsi terhadap dukungan Organisasi

Pekerja yang merasa bahwa mereka didukung oleh organisasi akan memberikan timbal baliknya dan menurunkan keseimbangan dalam hubungan tersebut dengan terlibat dalam perilaku *citizenship*.

4. Persepsi terhadap kualitas hubungan interaksi atasan-bawahan

Apabila interaksi atasan-bawahan berkualitas tinggi maka atasan akan berpandangan positif terhadap bawahannya sehingga bawahannya akan merasakan bahwa atasannya banyak memberikan dukungan dan motivasi.

5. Masa kerja

Masa kerja dapat berfungsi sebagai prediksi *Organizational citizenship behavior* karena variabel-variabel tersebut mewakili pengukuran terhadap investasi pegawai dalam organisasi.

6. Jenis kelamin

Perilaku-perilaku bekerja seperti menolong orang lain, bersahabat, dan bekerja sama dengan orang lain lebih menonjol dilakukan oleh wanita dari pada laki-laki.

2.4.3 Manfaat *Organizational citizenship behavior*

Menurut Simanullang (2010:28) *Organizational citizenship behavior* dapat mempengaruhi keefektifan organisasi karena beberapa alasan:

1. *Organizational citizenship behavior* dapat membantu meningkatkan produktifitas rekan kerja. Pegawai yang menolong rekan kerja lain akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya, dan pada gilirannya meningkatkan produktifitas rekan tersebut. Seiring dengan berjalannya waktu, perilaku membantu yang ditunjukkan pegawai akan membantu menyebarkan contoh yang baik ke seluruh unit kerja kelompok.
2. *Organizational citizenship behavior* dapat membantu meningkatkan produktifitas manajerial. Pegawai yang menampilkan *civic virtue* akan membantu manajerial mendapatkan saran atau umpan balik yang berharga dari pegawai tersebut untuk meningkatkan efektifitas unit kerja.
3. *Organizational citizenship behavior* dapat membantu mengefesienkan penggunaan sumber daya Organisasi untuk tujuan-tujuan produktif. Jika

pegawai saling tolong menolong dalam menyelesaikan masalah pada suatu pekerjaan sehingga tidak perlu melibatkan manajerial.

2.4.4 Indikator-Indikator *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Titisari (2014:7) dimensi yang digunakan untuk mengukur *organizational citizenship behavior*:

1) *Altruism* (Perilaku Penolong)

Perilaku pegawai 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.

2) *Conscientiousness*(Teliti)

Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan organisasi, dimana perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas pegawai 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 antar pegawai, sehingga orang yang memiliki *courtesy* adalah orang yang menghargai dan memperlihatkan orang lain.

5) *Civic Virtue* (Kebajikan Kewarganegaraan)

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

2.5 Hubungan *Sense Of Belonging* Terhadap *Organizational citizenship behavior*

Pada dasarnya *Sense Of Belonging* terhadap tempat bekerja merupakan sikap positif yang dimiliki pegawai. *Sense Of Belonging* membuat pegawai memiliki etos kerja yang tinggi, profesional dan optimal karena *Sense Of Belonging* merupakan perasaan individu terhadap organisasi atau tempat individu bekerja atas peran yang dijalankan. Perasaan dihargai, dibutuhkan serta perasaan diterima secara tidak langsung membentuk kepuasan kerja yang akan memunculkan perilaku altruisme pada pegawai. Altruisme merupakan perilaku extra-role atau pegawai melakukan pekerjaan diluar tanggung jawabnya yang ditujukan kepada individu dalam suatu organisasi.

Menurut Onong dalam Attamimi (2019:38) apabila pegawai diakui sebagai pegawai yang berharga dan anggota kelompok kerja yang dihormati, akan membuat pegawai mempunyai keinginan mengembangkan organisasi dan menjaga nama baik organisasi.

2.6 Hubungan Keterlibatan Kerjaterhadap *Organizational citizenship behavior*

Menurut Robbins and Judge (2017:113) keterlibatan kerja adalah sebuah proses partisipatif yang menggunakan masukan pegawai-pegawai dan dimaksudkan untuk meningkatkan komitmen pegawai untuk keberhasilan organisasi. Sedangkan *Organizational citizenship behavior* merupakan perilaku sosial yang positif yang dilakukan oleh pegawai dengan memberikan kontribusi pada organisasi dan lingkungan kerja yang melebihi tunjangan peran atau posisi dalam lingkungan kerja. Seseorang yang memiliki keterlibatan kerja yang besar akan mendorong seseorang untuk memiliki *Organizational citizenship behavior*.

2.7 Hubungan *Sense Of Belonging* dan Keterlibatan Kerja Terhadap *Organizational citizenship behavior*

Sense of belonging didefinisikan sebagai sikap individu yang bergabung dengan kelompok dan memiliki dukungan, merasa kan emosi yang sama, berpartisipasi, merasa cocok, berkontribusi secara aktif pada kelompok serta merasa diterima di lingkungannya (Kamalie, 2016:87), sedangkan Menurut Albrecht (2010:4) keterlibatan kerja merupakan suatu keadaan karyawan yang terlibat langsung secara psikologis dengan pekerjaannya. Karyawan akan terlibat secara fisik, kognitif, maupun secara emosional selama menunjukkan performanya didalam bekerja. Seorang pegawai memiliki dukungan dari organisasinya dan memiliki keterlibatan kerja yang cukup dalam kegiatan organisasi maka pegawai tersebut akan memiliki sikap sukarela yang tinggi atau *organizational citizenship behavior*.

2.8 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel Yang Diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Khatarina Ginting, Karina Brahmana, dan Hotpascaman Simbolon	Pengaruh <i>Sense Of Belonging</i> Terhadap Keterlibatan kerja Pada Pegawai Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat (Pupr) Balai Wilayah Sungai Sumatera Ii. Jurnal Psikologi Universitas Hkbp Nommensen Vol 8 No 2. Tahun 2021	Variabel yang di teliti: Variabel X: <i>Sense Of Belonging</i> Variabel Y : Keterlibatan kerja Alat Analisis: Regresi Linier Sederhana Hasil Penelitian: dari hasil analisis data, kategorisasi pada <i>Sense Of Belonging</i> menunjukkan bahwa variabel <i>Sense Of Belonging</i> rata-rata berada pada kategori sedang sebesar 44,9% (35 orang pegawai) dan berada pada kategori tinggi sebesar 39,7% (31 orang pegawai) serta berada pada kategori rendah sebesar 15,4%(12 orang). Serta, Kategorisasi pada keterlibatan kerja dapat dinyatakan bahwa variabel keterlibatan kerja rata-rata berada pada kategori sedang sebesar 59% (36 orang pegawai) dan berada pada kategori tinggi sebesar 21,8 % (17 orang pegawai) serta berada pada kategori rendah sebesar 19,2%	- Variabel x menggunakan <i>Sense Of Belonging</i> - Alata analisi	- Variabel Y menggunakan Keterlibatan kerja - Tahun penelitian - Tempat penelitian

			(15 orang pegawai).		
2	Dhiya Qatrunnada Thufailah dan Dudung Abdurrahman	Pengaruh Keterlibatan kerja terhadap <i>Organizational citizenship behavior</i> serta dampaknya terhadap Turnover Intention pada pegawai PT. PLN Pusharlis (Persero). Prosiding Manajemen. Volume 6, No. 2, Tahun 2020	<p>Variabel yang di teliti: Variabel X: Keterlibatan kerja Variabel Y: <i>Organizational citizenship behavior</i> Variabel <i>Intervening</i>: <i>Turnover Intention</i> Alat Analisis: Structural Equation Model (SEM) Hasil Penelitian: Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Keterlibatan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention, (2) Keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap <i>Organizational citizenship behavior</i>, (3) <i>Organizational citizenship behavior</i> berpengaruh negatif terhadap turnover intention, dan (4) Keterlibatan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention yang dipengaruhi oleh <i>Organizational citizenship behavior</i>.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel x menggunakan Keterlibatan kerja - Variabel Y <i>Organizational citizenship behavior</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Tahun penelitian - Tempat penelitian - Alat analisis - Variabel intervening
3	Zulfikar Ali Abdul Aziz Attamimi	Hubungan Antara <i>Sense Of Belonging</i> Dengan <i>Organizational citizenship behavior</i> (Ocb) Pada Pegawai Yayasan Bakii Cilacap. Skripsi Universitas Negeri	<p>Variabel yang di teliti: Variabel X: <i>Sense Of Belonging</i> Variabel Y: <i>Organizational citizenship behavior</i> Alat Analisis: korelasi tata jenjang dari Spearman. Hasil Penelitian: Hasil penelitian</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel x menggunakan <i>Sense Of Belonging</i> - Variabel Y <i>Organizational citizenship</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Tahun penelitian - Tempat penelitian - Alat analisis

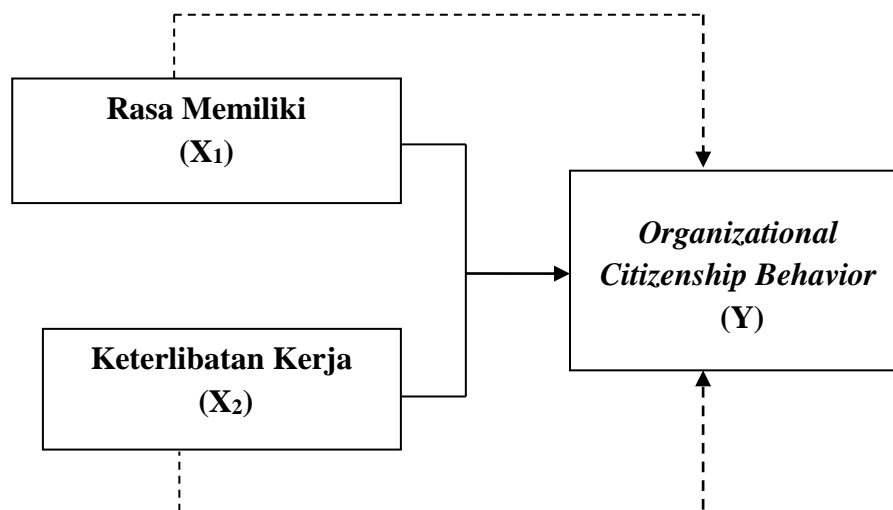
		Semarang. 2019	menunjukkan OCB pada pegawai yayasan BAKII berada pada kategori rendah, dan pada <i>Sense Of Belonging</i> pegawai berada pada kategori sedang. Koefisien korelasi (r) sebesar = 0,524 dengan signifikansi (p) = 0,000 pada taraf signifikansi 5% ($p < 0,01$). Maka terdapat hubungan positif yang signifikan antara <i>Sense Of Belonging</i> dengan OCB pada pegawai yayasan BAKII Cilacap. Artinya, semakin tinggi <i>Sense Of Belonging</i> maka semakin tinggi juga OCB, atau sebaliknya semakin rendah <i>Sense Of Belonging</i> maka semakin rendah OCB.	<i>behavior</i>	
4	Harmuji Putra dan Tezar Arianto	Pengaruh Kepribadian Dan <i>Employee Engangement</i> Terhadap <i>Organizational citizenship behavior</i> Pada Pegawai Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Bengkulu. Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS) e-ISSN 2721-5415. Volume. 4. Nomor. 2 Juli	Variabel yang di teliti: Variabel X: Kepribadian Dan Employee Engangement Variabel Y: <i>Organizational citizenship behavior</i> Alat Analisis: regresi linier berganda Hasil Penelitian: 1.Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan pada variabel Kepribadian menunjukkan nilai p-value sebesar 0.0010.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Keterlibatan kerja berpengaruh terhadap <i>Organizational citizenship</i>	- Variabel x menggunakan <i>Sense Of Belonging</i> - Variabel Y <i>Organizational citizenship behavior</i> -	- Tahun penelitian - Tempat penelitian - Alat analisis

		2023	<i>behavior</i> 3. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan pada variabel Kepribadian dan Keterlibatan kerja dapat disimpulkan bahwa secara simultan berpengaruh terhadap <i>Organizational citizenship behavior</i> .		
5	Fahmi Ilman	Pengaruh Keterlibatan kerja <i>And Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Pegawai. Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullahjakarta 2020	Variabel yang di teliti: Variabel X: Keterlibatan kerjadan <i>Self Efficacy</i> Variabel Y: kinerja pegawai Alat Analisis: regresi linier berganda Hasil Penelitian: Hasil penelitian ini menunjukan pengaruh keterlibatan kerja dan self efficacy secara parsial maupun simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Global heaterindo teknik.	- Variabel x menggunakan Keterlibatan kerja	- Tahun penelitian - Tempat penelitian - Alat analisis - Variabel Y Kinerja Pegawai.

2.9 Kerangka Pemikiran

Kerangka pikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Berdasarkan teori-teori yang dideskripsikan tersebut, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antar variabel yang diteliti. Sintesa tentang hubungan variabel tersebut, selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis.

Kerangka pemikiran berikut menggambarkan hubungan antara variabel independen, dalam hal ini adalah *Sense Of Belonging* dan keterlibatan kerjadan variabel dependen yaitu *organizational citizenship behavior*.



Gambar 2.1
Kerangka pemikiran

Keterangan Pengaruh:

----- : Parsial

———— : Simultan

2.10 Hipotesis

Menurut Arikunto (2020:110) hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga ada Pengaruh *Sense Of Belonging* dan Keterlibatan kerja Terhadap *Organizational citizenship behavior* Pada Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Ogan Komering Ulu baik secara parsial maupun simultan.