

## **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 perusahaan, 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 perusahaan 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 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2014:14), manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job requirement, dan job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.

#### **4.1.3 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 karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja.

3. Pengarahan

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

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan.

5. Pengadaan

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

6. Pengembangan

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

7. Kompensasi

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

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah j,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 Kepuasan Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut Hasibuan (2014:202) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. 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.

Menurut Sutrisno (2015:75) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan yang ditunjukkan individu terhadap suatu pekerjaan yang dilakukan sikap ini dicerminkan melalui bentuk kinerja yang baik.

### **2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut Hasibuan (2014:203) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Balas jasa yang adil dan layak.
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.

3. Berat ringannya pekerjaan.
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
6. Sikap pemimpin dan kepemimpinannya
7. Sifat pekerjaan menonton atau tidak.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut Sutrisno (2015:77) antara lain sebagai berikut:

1. Faktor individu, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.
2. Faktor social, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan masyarakat.
3. Faktor utama dalam pekerjaan

Meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, kesempatan untuk maju, selain itu juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan social dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Menurut Widodo (2015:175) ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Pemenuhan kebutuhan

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhan.

2. Kepuasan merupakan hasil memenuhi harapan.

Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar

dari pada yang diterima orang tidak akan puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.

3. Mencapai nilai

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. Keadilan

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja.

5. Komponen genetik

Kepuasan merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.

Menurut Sopiah (2011:171) menyebutkan sejumlah faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja yaitu:

1. Kesempatan untuk promosi
2. Faktor intrinsik
3. Kondisi pekerjaan
4. Pendidikan
5. Usaha pribadi
6. Sistem gaji
7. Jam kerja
8. Hakikat pekerjaan
9. Kesempatan untuk maju / berkembang.

Menurut Wibowo (2013:505) hubungan antara kepuasan kerja dengan variabel lain dapat bersifat positif dan negatif. Kekuatan hubungan mempunyai rentang yang dari lemah sampai kuat. Beberapa korelasi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Motivasi
2. Pelibatan kerja
3. *Organizational Citizenship Behavior*
4. Komitmen organisasi
5. Kemangkiran
6. Turnover
7. Perasaan stres
8. Prestasi kerja

### **5.5.3 Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Zainal, dkk (2015:623) indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah:

- a. Isi pekerjaan  
penampilan tugas pekerjaan yang actual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan.
- b. Supervisi.  
Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turnover*.
- c. Organisasi dan manajemen.  
Organisasi dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.

d. Kesempatan untuk maju.

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

e. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lain seperti adanya insentif.

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang yang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

f. Rekan kerja.

rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik di antara sesama rekan.

g. Kondisi pekerjaan.

Kondisi pekerjaan termasuk di sini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat karir.

## **2.3 Komitmen Organisasi**

### **2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi**

Menurut Mathis (Sopiah, 2011:155) komitmen Organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Komitmen Organisasi merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasi juga dapat dikatakan keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.



Menurut Newstrom (Sopiah, 2011:155) komitmen organisasi ditandai dalam tiga hal:

- 1) Adanya rasa percaya yang kuat dan penerimaan seseorang terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi.
- 2) Adanya keinginan seseorang untuk melakukan usaha secara sungguh-sungguh demi organisasi.
- 3) Adanya hasrat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi.

Menurut Hunt dan Morgan (Sopiah, 2011:156) mengemukakan bahwa karyawan memiliki komitmen Organisasi yang tinggi bila:

- 1) Memiliki kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai organisasi.
- 2) Berkeinginan untuk berusaha kearah kepercayaan untuk organisasi.
- 3) Memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi.

Menurut Steers dan Black (1994) memiliki pendapat yang hampir senada mengatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen Organisasi yang tinggi bisa dilihat dari ciri-cirinya sebagai berikut:

- 1) Adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi.
- 2) Adanya kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi organisasi.
- 3) Keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi.

Beberapa definisi tersebut menunjukkan dapat disimpulkan bahwa komitmen Organisasi adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya:

- 1) kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi.
- 2) Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi.
- 3) Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

### **2.3.2 Proses Terjadinya Komitmen Organisasi**

Menurut Minner (1997) dalam Sopiah (2011:163) proses terjadinya komitmen organisasi yaitu sebagai berikut:

- 1) *Initial commitment*, faktor yang berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada organisasi adalah:
  - a) Karakteristik individu.
  - b) Harapan-harapan karyawan pada organisasi.
  - c) Karakteristik pekerjaan.
- 2) *Commitment during early employment*, fase ini karyawan sudah bekerja selama beberapa tahun. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada organisasi adalah pengalaman kerja yang ia rasakan terhadap awal ia bekerja, bagaimana pekerjaan, dll.
- 3) *Commitment during later career* faktor yang berpengaruh terhadap komitmen fase ini berkaitan dengan investasi, mobilitas kerja, hubungan social yang tercipta di organisasi dan pengalaman-pengalaman selama ia bekerja.

### **2.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen karyawan pada organisasi juga ditentukan oleh beberapa faktor. Misalnya, Steers (1985) dalam Sopiah (2011:163)

mengidentifikasi ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu:

1. Ciri pribadi pekerjaan, termasuk masa jabatan dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berada dari tiap karyawan.
2. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja.
3. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi dimasa lampau dan cara pekerjaa-pekerjaan lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi.

#### **2.3.4 Indikator Komitmen Organisasi**

Menurut Sopiah (2011:165) mengemukakan bahwa ada tiga indikator komitmen organisasi yaitu:

- a. Penerimaan terhadap tujuan organisasi.
- b. Keinginan untuk bekerja keras
- c. Hasrat untuk bertahan menjadi bagian organisasi

#### **2.4 *Organization Citizenship Behavior (OCB)***

##### **2.4.1 *Pengertian Organization Citizenship Behavior***

Menurut Batson (Hendarto, 2014:3) *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 *Organization Citizenship Behavior* merupakan perilaku sosial yang positif yang dilakukan oleh karyawan 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 indikator *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. Didalam organisasi yang positif, karyawan merasa lebih ingin melakukan pekerjaan melebihi apa yang telah disyaratkan dalam *job description*, akan selalu mendukung tujuan organisasi jika mereka diperlukan oleh para atasan dengan sportif dan dengan penuh kesadaran serta percaya bahwa mereka diperlakukan secara adil oleh organisasinya.

##### 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. Hal ini meningkatkan rasa percaya dan hormat bawahan pada atasannya sehingga mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan oleh atasan mereka.

5. Masa kerja

Masa kerja dapat berfungsi sebagai prediksi *Organizational Citizenship Behavior* karena variabel-variabel tersebut mewakili pengukuran terhadap investasi karyawan dalam organisasi. Karyawan yang telah lama bekerja disuatu organisasi memiliki kedekatan dan keterkaitan yang kuat terhadap organisasi tersebut

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. Karyawan 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 karyawan akan membantu menyebarkan contoh yang baik ke seluruh unit kerja kelompok.
2. *Organizational Citizenship Behavior* dapat membantu meningkatkan produktifitas manajerial. Karyawan yang menampilkan *civic virtue* akan membantu manajerial mendapatkan saran atau umpan balik yang berharga dari karyawan tersebut untuk meningkatkan efektifitas unit kerja.
3. *Organizational Citizenship Behavior* dapat membantu mengefesienkan penggunaan sumber daya Organisasi untuk tujuan-tujuan produktif. Jika karyawan saling tolong menolong dalam menyelesaikan masalah pada suatu pekerjaan sehingga tidak perlu melibatkan manajerial.

### **2.4.4 Indikator-indikator *Organization Citizenship Behavior***

Menurut Titisari (2014:7) dimensi yang digunakan untuk mengukur *organization Citizenship Behavior*:

#### 1) *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.

2) *Conscientiousness*

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

3) *Sportsmanship*

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

4) *Courtesy*

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

5) *Civic Virtue*

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 daya yang dimiliki oleh organisasi.

## **2.5 Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

Menurut Sutrisno (2015:75) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Menurut Titisari (2014:16) faktor internal yang dapat membentuk *Organizational Citizenship Behavior* salah satunya yang terpenting adalah kepuasan kerja, pernyataan tersebut sangat logis bahwa kepuasan kerja merupakan penentu utama *Organizational Citizenship Behavior* karyawan.

## **2.6 Hubungan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

Menurut Mathis dalam Sopiah (2011:155) komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Sedangkan *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku membantu orang lain, terlepas dari motif si penolong. Menurut Titisari (2014:18) faktor yang berperan dalam membentuk *Organizational Citizenship Behavior* karyawan adalah komitmen organisasi.



## 2.7 Penelitian Sebelumnya

**Tabel 2**  
**Penelitian Sebelumnya**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel Yang Diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Arum Darmawati, Lina Nur Hidayati, & Dyna Herlina S.	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> . Jurnal <i>Economia</i> , Volume 9, Nomor 1, April 2013	Variabel yang diteliti kepuasan kerja dan komitmen organisasional variabel x <i>Organizational Citizenship Behavior</i> variabel y. Metode pengumpulan datanya menggunakan metode survey dan analisis datanya menggunakan analisis regresi berganda. Penelitian ini menemukan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> sementara itu komitmen organisasi pengaruhnya tidak signifikan.	- Variabel X <sub>1</sub> dan X <sub>2</sub> - Variabel Y - Alat Analisis	- Tempat Penelitian - Tahun Penelitian
2	Siti Nur Azizah Monikasari dan Rusdi Hidayat N	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (Studi Kasus Pada Karyawan Divisi Sales PT Surya Agung Indah MegahCabang Surabaya).	Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa F hitung yaitu H <sub>0</sub> ditolak dan H <sub>1</sub> diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (X <sub>1</sub> ) dan motivasi kerja (X <sub>2</sub> ) secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y) karyawan PT	- Variabel X <sub>1</sub> dan X <sub>2</sub> - Variabel Y - Alat Analisis	- Tempat Penelitian - Tahun Penelitian

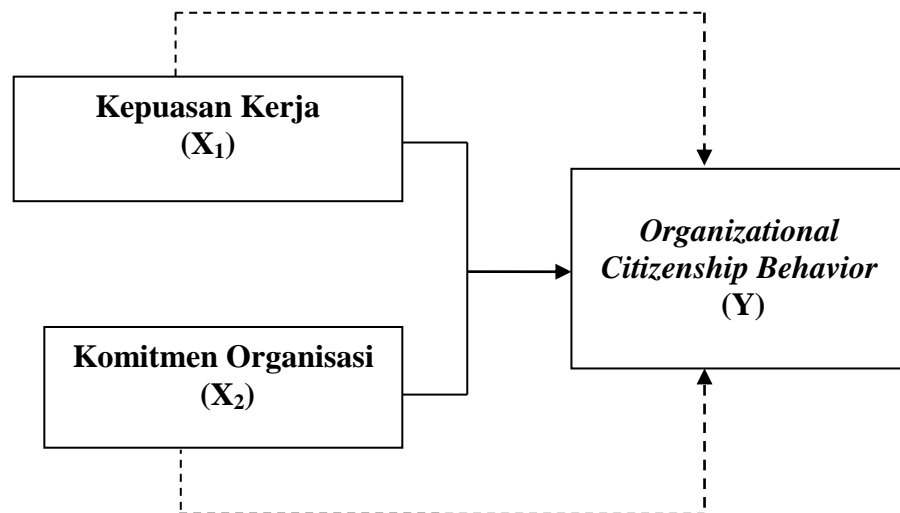
		Jurnal Bisnis Indonesia, Vol. 10 No. 2 Oktober 2019, 199-210	Surya Agung Indah Megah Cabang Surabaya. Kepuasan kerja (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y). Hasil thitung Motivasi Kerja yaitu H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini berarti motivasi kerja (X2) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> (Y) karyawan PT Surya Agung Indah Megah Cabang Surabaya.		
3	Waspodo dan Minadaniati	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Ocb) Karyawan Pada Pt. Trubus Swadaya Depok Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)  Vol. 3, No. 1, 2012	Variabel yang di teliti Kepuasan Kerja Dan iklim organisasi variabel X dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> variabel y, alat analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil penelitian sebagai berikut: 1. Tingkat OCB karyawan pada PT. Trubus Swadaya terbilang cukup baik, dan untuk kepuasan kerja dan komitmen organisasi dari karyawan juga terbilang baik. 2. Dalam perhitungan regresi linier sederhana, terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan OCB. 3. Iklim organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Variabel X<sub>1</sub></li> <li>- Variabel Y</li> <li>- Alat Analisis</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Variabel X<sub>2</sub></li> <li>- Tempat Penelitian</li> <li>- Tahun Penelitian</li> </ul>

			terhadap OCB. 4. 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.		
4	Udhay Iqbal Wilkanandya dan Ketut Sudarma	The Role of Organizational Commitment in Improving Organizational Citizenship Behavior. Management Analysis Journal 9 (3) (2020)	Variabel X1 work life balance, Variabel X2 personality dan Variabel Y <i>Organizational Citizenship Behavior</i> . Hasil penelitian menunjukkan bahwa work life balance tidak signifikan berpengaruh positif, sedangkan kepribadian dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional dan komitmen organisasional mampu memediasi hubungan antara work life balance dan kepribadian pada perilaku kewargaan organisasi. Saran dari penelitian ini adalah perusahaan harus dapat mengembangkan lebih banyak kebijakan yang mendorong karyawan untuk menjadi bersemangat untuk berkontribusi.	- Variabel Y - Alat Analisis	- Variabel X <sub>1</sub> - Variabel X <sub>2</sub> - Tempat Penelitian - Tahun Penelitian

## 2.8 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 kepuasan kerja dan komitmen organisasi dan variabel dependen yaitu *Organizational Citizenship Behavior*.



**Gambar 2.1**  
**Kerangka pemikiran**

Keterangan Pengaruh:  
----- : Parsial  
——— : Simultan

## **2.9 Hipotesis**

Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga ada pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan PT. Cakra Guna Karya Nusa Cabang Baturaja baik secara parsial maupun simultan.