

## BAB 2

### TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 *Grand Theory*

Sujarweni menyatakan *Grand Theory* merupakan teori dasar yang melingkupi isi dari seluruh penelitian (2018:50). Sebuah *Grand Theory* menjadi dasar munculnya teori-teori lain pada tingkatan yang berbeda. *Grand theory* dibalik penelitian ini adalah teori pertukaran sosial atau *Social Exchange Theory* (Emerson, 1976) dengan prinsip teori *behaviorisme*. Teori ini terkait dengan variabel dependen dari penelitian ini yaitu *organizational citizenship behavior*. Pertukaran sosial atau bisa disebut juga dengan interaksi sosial yang terjadi pada lingkungan guru bisa didasarkan pada keuntungan yang didapat guru dari kontribusi yang disumbangkannya. Artinya dengan adanya perilaku *organizational citizenship behavior* dapat menimbulkan pertukaran sosial yang berdampak positif hingga tercapainya tujuan suatu organisasi. Pendekatan *social exchange theory* yaitu apabila organisasi memberikan sesuatu yang bernilai kepada guru, maka dengan sebaliknya guru akan memberikan yang terbaik untuk organisasi.

##### 2.2.1 Motivasi Kerja

###### a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu langkah yang menggambarkan kegigihan, arah, dan kekuatan individu pada usahanya agar tercapainya suatu tujuan (Robbins and Judge, 2015:127). Motivasi kerja adalah proses yang menunjukkan intensitas

individu, arah, serta ketekunan saat mencapai tujuan organisasi (Indahingwati, 2020:135). Sedangkan Maslow (1970) mengungkapkan bahwa motivasi adalah kekuatan pendorong internal yang mendorong manusia untuk melakukan sesuatu atau mencoba untuk memenuhi kebutuhan mereka.

Berdasarkan pengertian menurut para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan pendorong atau pengaruh sehingga dapat bekerja secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan oleh suatu organisasi.

#### **b. Jenis-Jenis Motivasi Kerja**

Hasibuan (2016) menyatakan bahwa jenis-jenis motivasi kerja dibagi menjadi dua kelompok motivasi sebagai berikut:

- 1) Motivasi positif atau yang juga dikenal sebagai *insentif positif*, melibatkan pemimpin yang memberikan penghargaan kepada karyawan yang mencapai hasil yang baik. Melalui pendekatan ini, pemimpin bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dengan memberikan hal-hal yang menggembirakan, karena pada dasarnya manusia cenderung merespon positif terhadap hal-hal yang memberikan kebaikan pada mereka.
- 2) Motivasi negatif yang juga dikenal sebagai *insentif negatif*, melibatkan pemimpin yang memberikan konsekuensi atau hukuman kepada karyawan yang tidak mencapai standar kinerja yang diharapkan (prestasi rendah). Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk mendorong karyawan agar bekerja lebih keras dalam waktu singkat karena mereka tidak ingin menghadapi hukuman atau konsekuensi yang lebih lanjut.

#### **c. Faktor-Faktor Motivasi Kerja**

Terdapat beberapa faktor-faktor motivasi kerja (Saydam, 2005) diantaranya :

- 1) Para pegawai memiliki faktor internal dalam diri mereka sendiri yang memengaruhi mereka, yaitu sebagai berikut:
  - a. Perkembangan emosional dan intelektual
  - b. Latar belakang pendidikan
  - c. Keinginan untuk mencapai tujuan
  - d. Segala hal yang diperlukan baik kebutuhan fisik maupun biologis
  - e. Kondisi dimana mental mengalami lelah dan bosan

- f. Tingkat kepuasan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan
- 2. Faktor eksternal yang mempengaruhi pegawai meliputi hal-hal berikut:
  - a. Kondisi fisik dan sosial di tempat kerja yang menciptakan suasana yang nyaman, ramah, dan kolaboratif yang menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan
  - b. Gaji yang sesuai dengan tanggung jawab, tunjangan kesehatan, jaminan pensiun, insentif, dan bonus yang adil sehingga kompensasi memadai
  - c. Komunikasi yang jelas, umpan balik konstruktif, pemantauan kinerja yang teratur, dan dukungan dalam mengatasi tantangan pekerjaan memiliki supervisi yang baik.
  - d. Pujian, penghargaan formal, kesempatan pengembangan, atau promosi yang didasarkan pada kinerja yang baik.
  - e. Status yang tinggi dan tanggung jawab yang signifikan dapat memberikan motivasi tambahan kepada pegawai untuk bekerja dengan baik dan merasa dihargai.
  - f. Peraturan yang jelas dan konsisten dapat menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan adil bagi pegawai.

#### **d. Tujuan Motivasi Kerja**

Terdapat tujuan dalam pemberian motivasi menurut Sunyoto (2013) yaitu:

- 1) Membangkitkan semangat serta gairah pekerja saat bekerja
- 2) Meningkatkan kepuasan pekerja serta budi pekerti saat bekerja
- 3) Diperlukan pengembangan agar produktivitas pekerja meningkat
- 4) Memiliki kestabilan dalam bekerja serta loyalitas yang tinggi
- 5) Konsisten dalam menurunkan tingkat absensi pegawai serta menjaga disiplin
- 6) Dampak efektif dari pengadaan karyawan akan mendapatkan karyawan yang berkualitas
- 7) Menciptakan hubungan serta suasana yang baik antar rekan kerja
- 8) Mendorong partisipasi serta kreativitas pekerja
- 9) Untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja.
- 10) Menambah rasa tanggung jawab pekerja pada tugas yang diberikan
- 11) Agar sarana serta prasarana bahan baku digunakan dengan efisien

#### **e. Indikator Motivasi Kerja**

Adapun indikator motivasi kerja yang paling populer yaitu teori kebutuhan bertingkat (*Hierarchy of Needs*) (Maslow, 1954), sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan Fisiologis
 

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan manusia yang paling mendasar dalam hierarki kebutuhan, yang melibatkan aspek-aspek seperti makanan, minuman, tempat tinggal, tidur, dan kebutuhan dasar lainnya yang diperlukan untuk kelangsungan hidup

2) **Kebutuhan Rasa Aman**

Setelah kebutuhan fisiologis terpenuhi, muncul kebutuhan berikutnya yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan ini meliputi perasaan aman dan perlindungan terhadap bahaya dan kecelakaan di tempat kerja.

3) **Kebutuhan Sosial**

Kebutuhan sosial adalah kebutuhan akan hubungan sosial yang lebih dekat dengan orang lain. Ini melibatkan keinginan untuk memiliki persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang bermakna dengan orang lain.

4) **Kebutuhan Penghargaan**

Kebutuhan ini mencakup keinginan untuk dihormati, diakui, dan dihargai atas prestasi seseorang. Kebutuhan ini berkaitan dengan upaya untuk meraih penghargaan, status, dan apresiasi dari orang lain.

5) **Kebutuhan Aktualisasi Diri**

Kebutuhan aktualisasi diri terkait dengan pengembangan potensi pribadi seseorang. Ini melibatkan usaha untuk mencapai tujuan pribadi, mengeksplorasi minat dan bakat, dan merasa puas dengan diri sendiri melalui pencapaian pribadi yang signifikan.

## 2.2.2 **Komitmen Organisasi**

### **a. Pengertian Komitmen Organisasi**

Hakim (2014:150) menyatakan komitmen organisasi mengacu pada sejauh mana seseorang terlibat pada organisasi serta memiliki keinginan agar berkontribusi sepenuhnya demi kepentingan organisasi.

Kusumaputri (2018: 42-43) mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan keadaan psikologis yang mencerminkan interaksi antara anggota dan organisasi yang dicirikan oleh penerimaan anggota terhadap tujuan organisasi yang menggambarkan kekuatan individu dan keterlibatan anggota. Kondisi ini ditandai dengan keselarasan antara tujuan dan nilai-nilai suatu organisasi tercermin melalui aktivitas yang mendukung upaya organisasi serta keputusan untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Sedangkan Edison (2016:219) juga menjelaskan bahwa setiap pengelolaan dari suatu organisasi apapun memiliki keharusan untuk mendorong pertumbuhan dan kemajuan agar dari waktu ke waktu terus mengalami peningkatan. Karena komitmen yaitu tekad dari pengambil keputusan untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditentukan.

Berdasarkan definisi dari para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi sebagai suatu kondisi dimana seseorang memiliki loyalitas

yang tinggi untuk bertahan guna tercapainya nilai – nilai dan sasaran organisasinya.

### **b. Faktor-Faktor Komitmen Organisasi**

Dalam setiap tindakan pada organisasi, akan ada faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi (Dessler, 1999:2), yaitu:

- 1) Kepercayaan dan penerimaan merupakan salah satu faktor komitmen organisasi yang kuat dari karyawan terhadap tujuan dan nilai-nilai yang dimiliki oleh organisasi.
- 2) Kemauan karyawan untuk tetap berada dalam organisasi timbul karena adanya usaha untuk bekerja sama dan berusaha mencapai kepentingan serta tujuan organisasi bersama-sama.
- 3) Adanya keinginan yang kuat untuk menjaga karyawan berkomitmen tinggi terhadap organisasi tidak diperoleh secara otomatis, tetapi melalui upaya-upaya secara nyata khususnya oleh divisi sumber daya manusia.

### **c. Proses Pembentukan Komitmen Organisasi**

Terdapat tiga tahapan dalam proses penciptaan komitmen organisasional. Tahapan-tahapan tersebut merupakan rangkaian waktu yang digunakan untuk individu mencapai puncak karirnya (Trigunajasa, 2018). Tahap-tahap ini adalah:

- 1) Komitmen awal  
Hal ini disebabkan melalui interaksi antara karakteristik personal karyawan dan karakteristik pekerjaan. Interaksi ini membentuk harapan karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang pada gilirannya mempengaruhi sikap karyawan terhadap tingkat komitmen mereka terhadap organisasi.
- 2) Komitmen selama bekerja  
Proses ini dimulai ketika individu mulai bekerja. Selama bekerja, karyawan mempertimbangkan faktor-faktor seperti jenis pekerjaan, pengawasan, kompensasi, kerjasama tim, dan kondisi organisasi. Pertimbangan ini dapat menimbulkan perasaan tanggung jawab pada karyawan terhadap pekerjaannya.
- 3) Komitmen selama perjalanan karir  
Komitmen pada tahap pengabdian terbentuk melalui perjalanan karir karyawan dalam organisasi. Selama periode yang panjang ini, karyawan telah melakukan berbagai tindakan, seperti melakukan investasi, terlibat dalam interaksi sosial, mengalami pergerakan sosial dan pergerakan pekerjaan, serta melakukan pengorbanan-pengorbanan lainnya.



#### **d. Indikator Komitmen Organisasi**

Indikator komitmen organisasi Mayer (1997:11) yang mencantumkan dalam penelitiannya, terdapat tiga Indikator komitmen organisasi yang digunakan yaitu :

- 1) *Affective Commitment* (komitmen efektif) merupakan keterikatan karyawan secara psikologis terhadap organisasi yang bersifat positif dapat diartikan sebagai adanya komitmen dari karyawan. sehingga karyawan tersebut secara aktif menerapkan dirinya dengan tujuan organisasi dan tetap ingin mempertahankan peran mereka dalam organisasi.
- 2) *Continuance Commitment* (komitmen kontinyu) merupakan suatu kewajiban bagi seseorang untuk tetap menjadi anggota organisasi karena biaya yang harus ditanggung (baik dalam bentuk biaya ekonomi maupun sosial) untuk keluar dari organisasi tersebut lebih tinggi.
- 3) *Normative Comitment* (komitmen normatif) merupakan komitmen individu untuk tetap menjadi anggota organisasi muncul saat organisasi telah memberikan pelatihan atau investasi dalam pengembangan sumber daya manusia (karyawan). Dalam hal ini, anggota organisasi cenderung merasa memiliki kewajiban moral untuk tetap berada dalam organisasi dengan maksud membayar kembali hutang tersebut. Sehingga, anggota memiliki komitmen terhadap organisasi karena merasa bahwa memiliki komitmen tersebut adalah hal yang seharusnya dilakukan.

#### **2.2.3 Organizational Citizenshi Behavior**

##### **a. Definisi Organizational Citizenship Behavior**

Perilaku kewarganegaraan organisasi (*organizational citizenship behavior*) merupakan perilaku diskresioner (bertindak atas kehendak sendiri) yang bukan bagian dari persyaratan pekerjaan resmi karyawan, tetapi hal ini mendorong efektivitas dari fungsi organisasi (Foster, 2021:163). Badrun (2023:2) mendefinisikan *organizational citizenship behaviour* sebagai sikap baik anggota organisasi yang ditunjukkan dalam keinginan mereka guna bekerja dan berkontribusi pada organisasi. Sedangkan menurut Ristiana (2013:57) *organizational citizenship behavior* adalah perilaku karyawan yang dilakukan secara sukarela, tulus, bahagia tanpa memerlukan arahan dan kendali perusahaan.

Berdasarkan definisi dari para ahli tersebut maka dapat disimpulkan *organizational citizenship behavior* yang telah dijabarkan para ahli diatas penulis menyimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* adalah sebuah perilaku bekerja atau berkontribusi diluar jam kerja formal secara sukarela dan tanpa paksaan demi tercapainya suatu tujuan organisasi tersebut.

### **b. Faktor-faktor *Organizational Behavior Citizenship***

Faktor yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* menurut Stamper (2001) ditentukan oleh dua faktor, yaitu :

- 1) Persepsi mengenai kinerja dan tanggung jawab karyawan antara manajemen dan karyawan seringkali tidak konsisten.
- 2) Persepsi karyawan terhadap tanggung jawab dan kinerja mereka dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan.

### **c. Elemen *Organizational Behavior Citizenship***

Mahembe (2014) berpendapat bahwa terdapat beberapa elemen yang ada untuk mengklasifikasikan perilaku *organizational citizenship behavior* seperti patuh terhadap peraturan, orientasi yang lebih memprioritaskan kepentingan organisasi, dan usaha untuk mengembangkan organisasi, yang dapat dikelompokkan ke dalam tiga elemen utama sebagai berikut :

- 1) Ketaatan (*obedience*)  
Ketaatan dapat dipahami sebagai sikap para anggota organisasi untuk mau menerima dan mengikuti aturan-aturan yang berlaku dalam organisasi.
- 2) Loyalitas (*loyalty*)  
Loyalitas ditunjukkan dengan sejauh mana kemauan karyawan untuk bersedia menggunakan kepentingan pribadinya untuk kepentingan organisasi dan untuk keberlangsungan organisasi.
- 3) Partisipasi (*participation*)

Partisipasi merupakan manifestasi dari sikap anggota yang dengan sukarela terlibat secara aktif dalam pembentukan dan pengembangan berbagai aspek kehidupan dalam organisasi.

#### **d. Indikator *Organizational Behavior Citizenship***

Indikator *organizational citizenship behavior* menurut Organ (2006) terdapat lima indikator terpisah yaitu:

- 1) *Altruism*, adalah tindakan karyawan untuk membantu rekan kerja yang menghadapi kesulitan, baik itu terkait tugas di dalam organisasi maupun masalah pribadi mereka.
- 2) *Civic virtue*, adalah perilaku yang mencerminkan tanggung jawab terhadap kehidupan organisasi, di mana karyawan cenderung untuk mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk memberikan rekomendasi tentang cara meningkatkan prosedur di organisasi, dan melindungi sumber daya yang dimiliki oleh organisasi.
- 3) *Conscientiousness*, adalah perilaku yang ditunjukkan dengan usaha untuk melampaui harapan yang ditetapkan oleh perusahaan, di mana perilaku sukarela ini bukanlah tugas atau kewajiban dari karyawan tersebut.
- 4) *Courtesy*, adalah tindakan untuk menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja guna menghindari masalah antar karyawan. Dengan memiliki courtesy, seseorang menunjukkan penghargaan dan perhatian terhadap orang lain.
- 5) *Sportsmanship*, adalah perilaku yang menunjukkan toleransi terhadap situasi yang tidak ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan.

#### **2.2 Penelitian Terdahulu**

Penelitian-penelitian sebelumnya dari para ahli digunakan peneliti adalah sebagai landasan dalam merangkai penelitian ini. Tujuan utamanya adalah untuk memperoleh informasi tentang hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain. Selain itu, juga bertujuan untuk mencari dasar atau perbandingan yang dapat digunakan sebagai acuan dan memberikan gambaran yang mendukung kelanjutan penelitian yang sejenis. Sebelum melakukan penelitian tentang “Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi Kasus pada Guru TK Kecamatan



Tempeh Kabupaten Lumajang)”, maka terlebih dahulu peneliti mengamati dan mengkaji hasil penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai acuan dalam penelitian ini yang terdapat dalam tabel 2.1, sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

| <b>Nama</b>                | <b>Judul Penelitian</b>   | <b>Variabel Penelitian</b>  | <b>Metode Analisis</b>    | <b>Hasil Penelitian</b>   |
|----------------------------|---|---|---------------------------|---|
| Supadi dan Windia Dewi     | Hubungan antara Lingkungan Kerja dan Motivasi dengan <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> Guru di SMA Negeri se Jakarta Timur | Lingkungan kerja, motivasi secara, dan <i>organizational citizenship behavior</i>                       | Analisis Regresi Berganda | Lingkungan kerja dan motivasi secara bersama berhubungan positif terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>  |
| Sri Wahyuni Maria Maharani | Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja dengan <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> pada Guru PNS    | Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>         | Analisis Regresi Berganda | Terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap OCB  |
| Ninik Lukiana              | Faktor Internal dan Eksternal yang Mempengaruhi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Dosen PTS di Kabupaten Lumajang                | Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Kepercayaan Kepada Pimpinan secara simultan | Analisis Regresi Berganda | Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Kepercayaan Kepada Pimpinan secara simultan memiliki pengaruh terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> |

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

| <b>Nama</b>   | <b>Judul Penelitian</b>  | <b>Variabel Penelitian</b>   | <b>Metode Analisis</b>                       | <b>Hasil Penelitian</b>  |
|---|--|--|--|--|
| Puji Satria, Faisal Matriadi, dan Maryudi               | Pengaruh <i>Personality</i> , Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> serta Dampaknya terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah di Kecamatan Indra Makmur Kabupaten Aceh Timur | <i>Personality</i> , Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Guru, dan OCB | SEM ( <i>Structural Equation Model</i> ).    | <i>Personality</i> dan Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap OCB, sedangkan Komitmen Organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap OCB. <i>Personality</i> dan Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja guru, sedangkan Komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja guru   |
| Ilham Tahier, Praseti ani Gautama, dan Muchtar Surullah | Pengaruh Spiritualitas, Disiplin Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Dimensi oleh Motivasi Kerja   | Pengaruh Spiritualitas, Disiplin Kerja, <i>Organizational Citizenship Behavior</i> | SEM ( <i>Struktural Equation Modelling</i> ) | Spiritualitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, Spiritualitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, Disiplin kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, Motivasi kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, Disiplin kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB secara tidak langsung melalui Motivasi, Spiritualitas tidak berpengaruh |

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

| <b>Nama</b>                             | <b>Judul Penelitian</b>   | <b>Variabel Penelitian</b>   | <b>Metode Analisis</b>  | <b>Hasil Penelitian</b>  |
|---|---|--|---|--|
| Dewa Komang Tri Mahayana dan Ardi       | Pengaruh Kepemimpinan Integratif, Keadilan Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> pada Sekolah Asrama Taruna Papua di Timika | Kepemimpinan Integratif, Keadilan Organisasi, Keterlibatan Kerja, <i>Organizational Citizenship Behavior</i> | PLS-SEM ( <i>Structural Equation Model-Partial Least Square</i> ) | Kepemimpinan integratif berdampak positif dan signifikan terhadap perilaku kewargaan pegawai, ada dampak positif antara kepemimpinan integratif terhadap keadilan organisasi pada karyawan, terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan integratif terhadap keterlibatan kerja dengan karyawan keadilan organisasi juga mempunyai dampak yang signifikan pada <i>Organizational Citizenship Behavior</i> , ada dampak positif antara keadilan organisasi terhadap keterlibatan kerja karyawan, terdapat dampak positif dan signifikan antara keterlibatan kerja dengan perilaku <i>Organizational Citizenship Behavior</i> |
| Lestari Alamsari dan Hermein Laksmiwati | Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> pada Guru di SMK X  | Komitmen Organisasi, <i>Organizational Citizenship Behavior</i>  | Regresi linear berganda   | Terdapat hubungan yang signifikan dan bersifat positif atau searah antara variabel komitmen organisasi terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> .   |

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

| <b>Nama</b>                        | <b>Judul Penelitian</b>  | <b>Variabel Penelitian</b>  | <b>Metode Analisis</b>                       | <b>Hasil Penelitian</b>  |
|------------------------------------|--|---|--|--|
| Yulianti                           | Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (Studi Empiris Pada SMK Swasta Kecamatan Gayamsari Semarang) | Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)             | SEM ( <i>Struktural Equation Modelling</i> ) | Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi, Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi, Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap OCB, Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap OCB, Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB |
| Aga Dwitya Permana dan Ayu Sriathi | Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Guru                            | Kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> | Regresi linear berganda                      | Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB. Ada pengaruh kepuasan kerja positif signifikan terhadap OCB. Ada pengaruh komitmen organisasional secara positif signifikan terhadap OCB   |
| Via Lailatur Rizki                 | Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan melalui  | Kecerdasan emosional, Komitmen organisasional, <i>Organizational</i>  | Analisis Jalur (Path Analysis)               | Kecerdasan emosional, Komitmen organisasional berpengaruh pada <i>Organizational Citizenship Behavior</i> , Kecerdasan emosional berpengaruh   |

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

| Nama  | Judul Penelitian  | Variabel Penelitian  | Metode Analisis                  | Hasil Penelitian  |
|---|---|--|----------------------------------|---|
| Winda Wahyuni Ningsih, Ninik Lukiana, dan Jesi Irwanto  | Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Studi Kasus pada Karyawan Koperasi Serambi Dana Lumajang)  | Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, <i>Organizational Citizenship Behavior</i>                        | Analisis Regresi Linier Berganda | Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB), Komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).  |
| Via Lailatur Rizki, Imam Abrori, dan Wahyuning Murniati | Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan  | <i>Organizational Citizenship Behavior</i> , Kompensasi, Kinerja Karyawan                              | Analisis Regresi Linier Berganda | <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dan kompensasi secara bersamaan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.   |
| Hartono, Nurdjannah Hamid, dan Ria Mardiana Yusuf       | <i>The Effect of Situational Leadership on Employee Performance Through the Corporate and Organizational Working Citizenship Behavior as Intervening Variables (Case Study on Office of PT Ninda Karya Branch Makassar)</i> | Kepemimpinan Situasional, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja, <i>Organizational Citizenship Behavior</i> | <i>Path Analysis</i>             | Kepemimpinan situasional mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepemimpinan situasional memiliki pengaruh positif terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> . Kepemimpinan situasional memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan kinerja karyawan. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. |

Sumber : Hasil Olah Data (2023)

- a. Penelitian yang dilakukan oleh Supadi dan Winda Dewi (2018) dengan judul “Hubungan antara Lingkungan Kerja dan Motivasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru di SMA se Jakarta Timur”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan Lingkungan Kerja dan Motivasi memiliki



hubungan positif dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Penelitian ini mengadopsi metode pendekatan kuantitatif dan dilaksanakan di delapan sekolah SMA negeri yang terletak di wilayah Jakarta Timur. Penelitian ini melibatkan sampel sebanyak 96 guru sebagai responden.

- b. Penelitian yang dilakukan oleh Sri Wahyuni Maria Maharani (2022) dengan judul “Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Guru PNS”. Hasil penelitian menyajikan bukti adanya hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional serta motivasi kerja pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Penelitian ini melibatkan populasi guru PNS SMA N Kota Menggala, dengan jumlah 84 guru PNS dari 3 sekolah menengah atas. Dalam penelitian ini, digunakan metode penelitian kuantitatif dengan menerapkan metode Sampling Jenuh.
- c. Penelitian ini dilakukan Ninik Lukiana (2016) dengan judul “Faktor Internal dan Eksternal yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* Dosen PTS di Kabupaten Lumajang”. Berdasarkan penelitian, ditemukan bahwa kepuasan kerja serta gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Namun, terdapat pengaruh positif yang signifikan antara komitmen organisasi dan kepercayaan kepada pimpinan terhadap OCB. Penelitian ini melibatkan populasi dosen di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) yang berlokasi di Kabupaten Lumajang, baik secara parsial maupun simultan. Jumlah responden yang terlibat dalam penelitian ini adalah 63 dosen. Analisis data

dilakukan menggunakan metode regresi linier berganda, dan dilakukan pula pengujian terhadap asumsi dasar dan hipotesis.

- d. Penelitian yang dilakukan oleh Puji Satria, Faisal Matriadi, dan Maryudi (2020) dengan judul “*Personality, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior serta Dampaknya terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah di Kecamatan Indra Makmur Kabupaten Aceh Timur*”. Dengan hasil penelitian Personality dan Budaya organisasi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, Komitmen organisasi tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap OCB. Personality dan Budaya organisasi terdapat pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja guru, Komitmen organisasi tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. OCB terdapat pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja guru, OCB memediasi penuh pengaruh personality serta budaya organisasi terhadap kinerja guru, OCB tidak berperan sebagai mediator antara pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja. Populasi yang menjadi subjek penelitian merupakan semua guru sekolah menengah yang berada di Kecamatan Indra Makmur, Kabupaten Aceh Timur. Total jumlah guru tersebut mencapai 126 orang.
- e. Penelitian yang dilakukan oleh Via Lailatur Rizki (2019) dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Karyawan PT. Panin Dubai Syariah Bank Area Surabaya”. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat temuan bahwa kecerdasan emosional dan komitmen

organisasional mempunyai pengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Selain itu, kecerdasan emosional serta komitmen organisasional juga memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan jenis penelitian yang bersifat eksplanatif dengan menggunakan metode survei. Populasi penelitian ini adalah semua karyawan PT. Panin Dubai Syariah Bank yang berada di area Surabaya. Sebanyak 60 responden diambil sebagai sampel penelitian dengan menggunakan metode sensus, yang artinya semua anggota populasi menjadi sampel dalam penelitian ini.

- f. Penelitian yang telah dilakukan Aga Dwitya Permana dan A.A. Ayu Sriathi (2020) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Guru”. Dari hasil analisis, terlihat bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB), begitu juga dengan kepuasan kerja serta komitmen organisasional yang juga terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Penelitian ini melibatkan populasi sejumlah 60 orang guru, di mana seluruh anggota populasi diambil sebagai sampel penelitian menggunakan metode sampling jenuh. Dalam penelitian ini, teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda.
- g. Penelitian yang dilakukan oleh Dewa Komang Tri Mahayana dan Ardi (2022) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Integratif, Keadilan Organisasi dan Keterlibatan Kerja *Organizational Citizenship Behavior* pada Sekolah

Asrama Taruna Papua di Timika”. Hasil penelitian menyatakan kepemimpinan integratif, keadilan organisasi, serta keterlibatan kerja memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Selanjutnya, temuan penelitian juga mengindikasikan bahwa kepemimpinan integratif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterlibatan kerja serta *Organizational Citizenship Behavior*, dan pengaruh tersebut dimediasi oleh keadilan organisasi. Variabel keterlibatan kerja juga berperan sebagai mediator dalam hubungan antara kepemimpinan integratif dan OCB. Temuan penelitian juga mengindikasikan bahwa keadilan organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dan pengaruh tersebut dimediasi oleh keterlibatan kerja. Data dalam penelitian ini diperoleh dari 60 responden yang terdiri dari guru SD dan guru SMP di sekolah yang menjadi subjek penelitian. Dalam penelitian ini, digunakan metode analisis SEM Partial Least Square (PLS) untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif.

- h. Penelitian yang dilakukan oleh Lestari Alamsari (2021) dengan judul “Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Guru di SMK X”. Berdasarkan temuan penelitian, ditemukan memiliki hubungan positif antara komitmen organisasi serta *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Penelitian ini melibatkan keseluruhan guru PNS yang mengajar di SMK "X". Metode sampling yang digunakan adalah

sampling jenuh, di mana seluruh populasi guru yang berjumlah 90 orang menjadi sampel penelitian.

- i. Penelitian yang dilakukan oleh Yulianti (2020) dengan judul “Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Studi Empiris Pada SMK Swasta Kecamatan Gayamsari Semarang). Dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa Motivasi kerja dan Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi, Motivasi kerja, dan Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB. Penelitian ini melibatkan populasi guru SMK di Kecamatan Gayamsari, Semarang, dengan jumlah keseluruhan sebanyak 320 orang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SEM (Struktural Equation Modelling), yang dijalankan menggunakan program AMOS 22. Sebelum melakukan analisis SEM, dilakukan pengujian dimensi dengan menggunakan confirmatory factor analysis (CFA).
- j. Penelitian yang dilakukan oleh Ilham Tahier, Prasetiani Gautama, dan Muchtar Surullah (2022) dengan judul “Pengaruh Spiritualitas, Disiplin Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dimediasi oleh Motivasi Kerja”. Hasil analisis data menunjukkan bahwa spiritualitas dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja secara langsung. Secara khusus, spiritualitas memiliki pengaruh langsung terhadap OCB, sedangkan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh langsung terhadap OCB. Demikian pula, motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB secara langsung. Secara tidak langsung, baik spiritualitas



maupun disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap OCB melalui motivasi kerja. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar di SMPN 2 dan SMPN 3 Cilaku. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, di mana seluruh anggota populasi menjadi responden penelitian dengan menyebarkan kuisisioner. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS dan metode SEM Partial Least Square (PLS).

- k. Penelitian yang dilakukan oleh Winda Wahyuningsih, Ninik Lukiana, dan Jesi Irwanto (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi Kasus pada Karyawan Koperasi Serambi Dana Lumajang)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Namun, terdapat pengaruh negatif dari komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan fokus pada hubungan sebab-akibat. Subjek penelitian terdiri dari 32 orang karyawan yang bekerja di Koperasi Serambi Dana Lumajang.
- l. Penelitian yang dilakukan oleh Via Lailatur Rizki, Imam Abrori, dan Wahyuning Murniati (2022) dengan judul “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan”. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa OCB memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kompensasi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

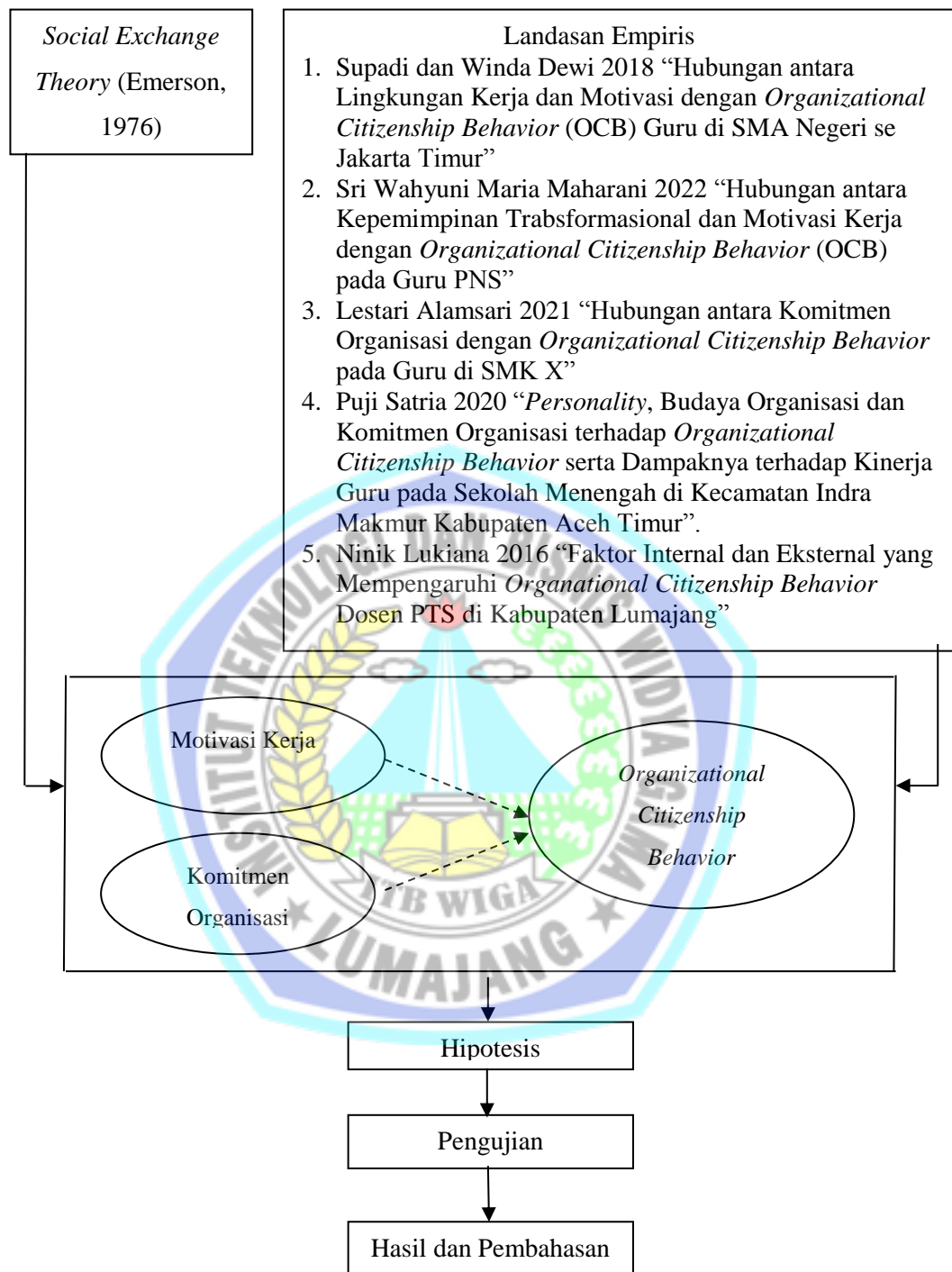
Selanjutnya, OCB dan kompensasi secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kausalitas, yang bertujuan untuk meneliti hubungan sebab-akibat antara variabel yang diamati. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 100 karyawan yang bekerja di CV. Serampang Jaya.

- m. Penelitian yang dilakukan oleh Hartono, Nurdjanah Hamid, dan Ria Mardiana Yusuf (2016) dengan judul “*The Effect of Situational Leadership on Employee Performance Through the Corporate and Organizational Working Citizenship Behavior as Intervening Variables (Case Study on Office of PT Ninda Karya Branch Makassar)*”. Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang merupakan karyawan PT. Nindya Karya. Pengumpulan data dilakukan melalui beberapa metode, yaitu observasi, wawancara, dokumentasi, dan pengisian kuesioner oleh responden.

## **2.3 Kerangka Penelitian**

### **2.3.1 Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran menurut Firdaus (2018:75) yaitu asumsi dasar yang dibuat oleh peneliti berdasarkan tinjauan literatur dalam kajian pustaka dan penelitian sebelumnya. Kerangka pemikiran ini didasarkan pada *grand theory* dan hasil studi oleh penelitian yang telah dilakukan peneliti sebelumnya.



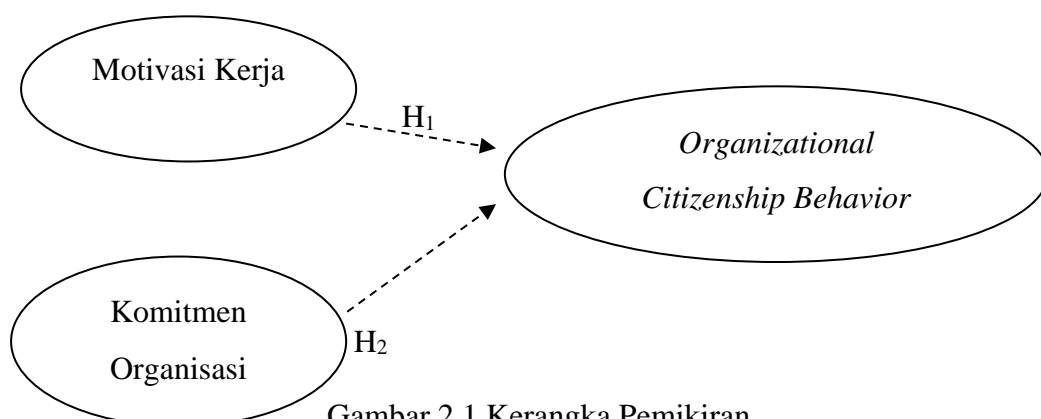
**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

*Sumber : Hasil Olah Data 2023*

### 2.3.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini mencakup konsep yang didasarkan pada teori-teori terkait, fenomena yang dihadapi oleh guru TK di Kecamatan Tempeh, Kabupaten Lumajang, serta penelitian-penelitian sebelumnya yang relevan. Berdasarkan fenomena yang terjadi di lapangan, peneliti menggunakan landasan teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), yang meliputi tiga variabel yang diteliti peneliti yaitu, motivasi kerja, komitmen organisasi, dan *organizational citizenship behavior* yang merupakan landasan untuk merumuskan teori yang akan dikemukakan dalam penelitian ini.

Tujuan penelitian ini merupakan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja serta komitmen organisasi terhadap perilaku *organizational citizenship behavior* pada guru di TK Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang. Oleh karena itu kerangka konseptual dalam penelitian ini menunjukkan hubungan motivasi kerja (X1), komitmen organisasi (X2) sebagai variabel bebas yang akan mempengaruhi variabel terikat yaitu *organizational citizenship behavior* (Y). Berikut adalah kerangka pemikiran teoritis disajikan pada Gambar 3.1, yaitu:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

*Sumber : hasil olah data 2023*

Motivasi kerja dapat mendorong atau mempengaruhi guru di TK Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang, sehingga dapat bekerja secara efektif dan efisien guna tercapainya tujuan suatu sekolah atau organisasi. Selain motivasi kerja faktor lain yang harus dimiliki guru yaitu, seorang guru TK Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang harus mempunyai komitmen organisasi yang tinggi agar bertanggung jawab atas segala pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu guru juga harus mempunyai kesadaran untuk bekerja secara sukarela dan bekerja walau diluar jam kerja formal (*extra role*). oleh karena itu didalam diri guru TK Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang harus menerapkan *organizational citizenship behavior* untuk kelancaran dan efisiensi suatu organisasi. Perilaku-perilaku tersebut bukanlah sebuah kewajiban bagi guru, namun dapat memberikan kontribusi yang besar pada TK Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang yang dibutuhkan dalam dunia pendidikan.

#### **2.4 Hipotesis**

Hipotesis merupakan tanggapan sementara terkait perumusan masalah penelitian, saat rumusan masalah pada penelitian sudah dinyatakan dalam kalimat pertanyaan (Sugiono, 2013:63). Menurut latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kajian teoritis, kajian terdahulu, serta kerangka konseptual yang sudah dirumuskan, hipotesis penelitian ini meliputi:



#### **2.4.1 Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada guru TK Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang**

Pengertian motivasi menurut Winardi (2016:6), motivasi dapat didefinisikan sebagai kekuatan potensial yang terdapat dalam individu, yang bisa berkembang secara mandiri atau dipengaruhi oleh faktor eksternal, yang pada dasarnya terkait dengan imbalan moneter dan non-moneter. Motivasi tersebut dapat mempengaruhi kinerja individu secara positif atau negatif. Adanya motivasi pada setiap guru dapat menjadi daya pendorong untuk bekerja lebih giat dalam melaksanakan tugasnya, bahkan apabila guru diharuskan bekerja di luar kerja jam formal. Semua ini dilakukan agar mencapai tujuan suatu lembaga pendidikan. Dari sini dapat disimpulkan bahwa adanya motivasi maka perilaku *organizational citizenship behavior* pada guru TK Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang semakin meningkat. Hal tersebut dapat dibuktikan dari penelitian yang dilakukan oleh Yulianti (2020) menunjukkan bahwa memiliki pengaruh positif antara motivasi kerja dan OCB. Temuan serupa juga ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Ilham (2022), di mana hasil penelitiannya menyatakan adanya hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan OCB.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

H<sub>1</sub> : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Behavior Citizenship* pada Guru TK Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang.

#### **2.4.2 Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational behavior citizenship* pada Guru TK Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang**

Definisi komitmen organisasional menurut Tania (2013) yaitu suatu orientasi nilai pada organisasi yang menunjukkan pemikiran individu serta mengutamakan pekerjaan serta organisasinya. Komitmen organisasi yang tinggi pada guru TK Kecamatan Tempeh Babupaten Lumajang bertanggung jawab atas segala fungsi peran dan profesinya, sehingga dapat memunculkan perilaku *organizational citizenship behavior*. Hal tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Aga (2017) dengan hasil komitmen organisasional secara positif signifikan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* guru. Selain itu Lestari (2021) mendapati hasil penelitian bahwa terdapat hubungan yang signifikan serta bersifat positif atau searah antara variabel komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior*. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H<sub>2</sub> : Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* pada Guru TK Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang.