

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Grand Theory*

Istilah *Grand Theory* merupakan gabungan dari kata “*Grand*”, yang berarti inti atau dasar dan “*Theory*”, yang berarti teori atau kerangka pemikiran. Maka dari itu, grand theory merujuk pada teori dasar atau teori inti. Istilah *grand theory* pertama kali dikemukakan oleh Charles Wright Mills, seorang ahli ilmu sosial. *Grand Theory* yang mendasari penelitian ini adalah Teori Pertukaran Sosial atau *Social Exchange Theory* (Emerson R.M, 1976) merupakan salah satu teori dalam sosiologi. Teori ini mengemukakan bahwa setiap interaksi sosial mencakup elemen biaya, imbalan, dan manfaat. Sebab itu, biaya, imbalan, serta keuntungan merupakan aspek fundamental dari teori pertukaran sosial.

Hal ini dapat dihubungkan dengan cara seseorang memandang hubungan mereka dengan orang lain, terutama dalam konteks keseimbangan antara biaya dan imbalan dalam hubungan tersebut. Dinyatakan bahwa transaksi pertukaran terjadi hanya bila kedua pihak memperoleh manfaat dari pertukaran tersebut, dan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan dapat tercapai ketika individu diberikan kesempatan untuk mengejar kepentingan pribadi mereka melalui pertukaran yang dipikirkan secara pribadi.

Teori Pertukaran Sosial atau *Social Exchange Theory* (Emerson R.M, 1976) yang dipadukan dengan prinsip-prinsip dari teori perilaku. Teori ini akan berkaitan

dengan variabel dependen dalam penelitian ini, yaitu *Organizational Citizenship Behavior*. Guru melakukan interaksi sosial yang dilandasi oleh manfaat yang mereka peroleh dari kontribusi yang telah mereka berikan. Artinya, perilaku OCB dapat menumbuhkan pertukaran sosial yang bersifat positif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Menurut pendekatan *social exchange theory*, ketika organisasi memberikan penghargaan atau nilai tambah kepada guru, maka guru memberikan kontribusi optimal bagi lembaga .

Hubungan teori pertukaran sosial atau *social exchange theory* kepada motivasi intrinsik yang dimana seseorang memiliki dorongan internal untuk melakukan aktivitas yang menarik atau menyenangkan menurutnya tanpa adanya tekanan dari eksternal. Budaya organisasi juga memiliki hubungan dengan *social exchange theory* yang menjadikan nilai, keyakinan dan norma yang menjadikan pendoman bagi anggota organisasi untuk melakukan interaksi atau pertukaran sosial.

Berdasarkan uraian diatas menunjukkan teori ini menyatakan bahwa hubungan sosial dalam organisasi tidak hanya bersifat transaksional, akan tetapi juga melibatkan keterkaitan pertumbuhan personal dan keyakinan, yang menghasilkan keuntungan bersama antara individu dan organisasi. Motivasi intrinsik dan budaya organisasi memiliki peran sebagai penggerak utama yang meningkatkan OCB, yang pada akhirnya dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi.

2.1.2 Motivasi Intrinsik

a. Pengertian Motivasi Intrinsik

Berdasarkan Teori motivasi yang dinyatakan oleh Maslow melalui teori hierarki kebutuhan menegaskan bahwa perilaku manusia atau usaha yang mereka lakukan didorong oleh kebutuhan dasar mereka dalam hidup (Fatmasari, 2023). Teori Integrasi Organismik, motivasi intrinsik muncul dari tindakan yang dipilih sendiri dan orang yang memiliki motivasi intrinsik cenderung melakukan tugas karena merasa tertarik dan mendapatkan kepuasan dari aktivitas tersebut. Karyawan yang memiliki tingkat motivasi intrinsik yang tinggi biasanya memiliki kecenderungan lebih kecil untuk keluar dari pekerjaan mereka (Handayani & Heri, 2022).

Menurut Deci & Ryan (2020) Motivasi dari dalam merupakan kemampuan dari dalam diri yang paling luar biasa yang terdapat dalam diri individu: Mungkin tidak ada satu fenomena yang mengekspresikan aspek positif dari sifat manusia seperti keinginan yang berasal dari dalam diri, yang merupakan kecenderungan alami untuk menemukan pengalaman baru dan tantangan, memperluas serta melatih kemampuan individu, menjelajahi, dan belajar, dengan kata lain, individu dengan motivasi yang datang dari dalam akan senantiasa mencari kesempatan untuk bertumbuh dan mengembangkan potensi kreatif mereka dalam upaya mencapai kompetensi yang lebih tinggi demi meraih tujuan atau impian hidup mereka. Konstruksi motivasi internal mencerminkan kecenderungan bawaan untuk mengasimilasi, menguasai, memiliki minat yang muncul secara alami, dan mengeksplorasi, yang sangat krusial bagi pertumbuhan mental dan sosial. Hal ini

menjadi sumber utama kebahagiaan dan energi sepanjang kehidupan.

Menurut Muhammad Burso (2018) dalam teori dua faktor Herzberg melalui faktor motivator, yang berhubungan dengan kemanusiaan lewat perasaan bahagia, kasih, dan ketidaksenangan/cinta dalam bekerja, dapat mempengaruhi naik turunnya produktivitas kerja. Kepuasan juga terikat pada pekerjaan itu sendiri, pencapaian, keberhasilan, pengakuan, tantangan dalam pekerjaan, peningkatan tanggung jawab, serta pertumbuhan dan pengembangan, selain itu motivasi juga merujuk pada hal-hal pendorong yang berasal dari dalam diri individu, yang memiliki karakter intrinsik. Faktor higiene atau pemeliharaan mencakup hal-hal yang bersifat ekstrinsik, yang berasal dari luar individu, seperti pengaruh dari organisasi. Kedua faktor tersebut berperan dalam mempengaruhi perilaku seseorang dalam kehidupan sehari-hari.

Berdasarkan pandangan para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi dalam bekerja adalah faktor yang memotivasi atau memberikan dampak agar pekerjaan dapat dilakukan dengan baik dan tepat guna sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan oleh sebuah organisasi.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Intrinsik

Berdasarkan Praja Mukti *et al.* (2022) ada beberapa faktor-faktor motivasi intrinsik sebagai berikut:

1. Otonomi, dimana kemampuan seseorang untuk membuat Keputusan dan mengontrol aspek-aspek pekerjaan mereka.
2. Keterkaitan, seseorang merasa terhubung dan dihargai oleh orang lain di lingkungan kerja.

3. *Personal growth*, dimana seseorang memiliki kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan keterampilan profesional.
4. *Internalization of values*, seseorang dapat menyerap dan mengadopsi nilai-nilai dan peraturan eksternal dan internal menjadi motivasi Intrinsik.

Menurut Leah (2024) faktor -faktor motivasi intrinsik sebagai berikut:

1) Otonomi

Menciptakan semangat dalam diri untuk melambung lebih tinggi. Kebebasan dalam membuat pilihan, menentukan visi, dan berfungsi sebagai co-pilot dalam mencapai target akan memberikan dorongan yang mendorong anda lebih jauh.

2) Penguasaan dan kompetensi

Menghadapi tantangan tanpa merasa tertekan akan meningkatkan semangat diri. Mencapai milestone baru akan menyalakan hasrat diri sendiri untuk terus meningkatkan kemampuan.

3) Tujuan dan Makna

Dorongan internal paling kuat muncul saat anda menyadari bagaimana bakat diri sendiri berkontribusi pada misi yang berarti. Melihat efek dari tindakan kecil dapat menginspirasi anda untuk memberikan sumbangan yang lebih signifikan pada tujuan yang berkesan.

4) Minat dan kesenangan

Tidak ada yang bisa memotivasi seperti ketertarikan yang menyalakan keingintahuan anda. Saat pilihan yang diambil menyuburkan keajaiban dan kreativitas alami dalam diri, semangat dalam diri anda mengalir tanpa batas.

Usaha yang merangsang memfasilitasi minat untuk menjelajahi wilayah baru.

5) Umpan balik dan pengakuan positif

Penguatan positif, bukan hal yang beracun, memperkuat motivasi dari dalam. Tepuk tangan untuk dedikasi, bukan hanya hasil akhir, akan menyegarkan semangat. Mengingat pencapaian menjadikan setiap keberhasilan sebagai pijakan untuk lepas landas selanjutnya.

6) Interaksi dan kolaborasi sosial

Motivasi ini tumbuh ketika berinteraksi dengan individu yang memiliki tujuan yang selaras. Bekerja sama menuju kemenangan memberikan kepuasan bagi jiwa sosial. Jaringan pendukung memperkuat semangat untuk terus melanjutkan perjalanan.

7) Tujuan yang jelas dan pelacakan kemajuan

Motivasi internal berfungsi paling optimal dengan arah yang jelas. Mengetahui tujuan dan memantau kemajuan sebelumnya membuat anda merasa lebih percaya diri. Jalur yang didorong oleh tujuan memungkinkan navigasi dari dalam untuk membimbing perjalanan anda melalui langit yang bercahaya.

c. Indikator Motivasi Intrinsik

Berdasarkan para ahli motivasi intrinsik untuk menentukan indikator secara pasti, berikut ini beberapa pendapat para ahli:

Indikator motivasi intrinsik menurut Fatmasari & Rozaq (2023) sebagai berikut:

1. Semangat berprestasi

Dorongan kuat dalam diri sendiri untuk meraih pencapaian optimal dan melampaui sasaran yang telah ditentukan. Seseorang yang memiliki dorongan untuk mencapai sukses biasanya menetapkan tujuan yang ambisius, berupaya dengan giat, dan merasakan kepuasan ketika mereka dapat melampaui ekspektasi atau kriteria yang telah ditentukan.

2. Komitmen

Kesediaan seseorang untuk berpegang pada tanggung jawab serta menjaga konsistensi dalam melaksanakan tugas dan kewajiban. Komitmen juga menunjukkan dedikasi seseorang kepada tujuan atau organisasi, meskipun harus menghadapi berbagai rintangan.

3. Daya tahan kerja

Kemampuan seseorang untuk tetap fokus, produktif, dan tidak mudah putus asa ketika menghadapi tantangan atau stress di tempat kerja. Ini mencerminkan kemampuan pribadi untuk menyelesaikan pekerjaan secara berkelanjutan, walaupun harus melalui berbagai rintangan.

4. Kreatif

Kemampuan seseorang untuk menemukan solusi baru, mengembangkan ide-ide yang inovatif, menangani tantangan dengan pendekatan yang tidak biasa. Kreativitas memberikan kesempatan bagi orang untuk melihat melampaui yang biasa dan memberikan kontribusi yang berharga dalam pekerjaannya.

5. Disiplin

Kemampuan seseorang untuk mengikuti aturan, jadwal dan tata cara yang telah

ditentukan tanpa adanya pengawasan langsung. Orang yang memiliki disiplin dapat mengatur waktu, mencegah penundaan dan melaksanakan kewajiban sesuai dengan kriteria yang berlaku.

Muhammad Burso (2018) melalui faktor Herzberg membagi motivasi intrinsik menjadi beberapa indikator, sebagai berikut:

1. Pencapaian

Dorongan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan atau tanggung jawab dengan baik dan mencapai tujuan yang telah ditentukan. Orang-orang yang memiliki motivasi ini merasakan kepuasan saat mereka berhasil menghasilkan kinerja yang baik atau bahkan melebihi harapan.

2. Pengakuan

Merujuk pada keinginan seseorang untuk menerima pengakuan terhadap usaha dan keberhasilannya. Tipe ini dapat berupa sanjungan, penghargaan atau bahkan hanya pengakuan lisan dari rekan kerja atau atasan.

3. Tanggung jawab

Dorongan seseorang untuk berperan aktif dalam tugas, membuat pilihan dan melaksanakan tanggung jawab dengan perhatian serta sedikasi. Mereka yang memiliki semangat akan tanggung jawab merasa senang ketika diberikan kepercayaan untuk menangani pekerjaan yang penting.

4. Kemajuan itu sendiri

Merujuk pada perasaan bahagia dan puas yang dirasakan dari kegiatan kerja itu sendiri. Seseorang yang memiliki dorongan ini biasanya menikmati proses kerja dan tantangan yang muncul dalam kegiatan mereka.

5. Kemungkinan untuk tumbuh

Keinginan seseorang untuk terus memperoleh pengetahuan, bertumbuh dan memperbaiki keahlian atau kapabilitas yang dimiliki. Mereka yang memiliki dorongan ini terdorong untuk menemukan kesempatan yang dapat mendukung kemajuan pribadi dan karir mereka.

2.1.3 Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang diyakini oleh anggota- anggota yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi yang lain. Bisa dikatakan juga bahwa budaya organisasi menjadi salah satu elemen yang penting yang terdapat dalam organisasi, karena akan menentukan cara-cara anggota dalam berperilaku (Satria & Matriadi, 2020).

Menurut Hendra (2022), budaya organisasi berkaitan dengan cara pandang para anggota terhadap organisasi, bukan tentang apakah mereka menyukainya atau tidak, karena anggota menginternalisasi budaya organisasi berdasarkan apa yang mereka lihat atau dengar di dalamnya. Anggota organisasi cenderung memiliki persepsi yang serupa mengenai budaya organisasi tersebut meskipun berasal dari berbagai latar belakang atau memiliki tingkat keahlian yang berbeda dalam organisasi.

Menurut Muhammad Burso (2018) budaya organisasi adalah pandangan kolektif yang dianut oleh para anggota sebuah organisasi sebagai suatu kumpulan nilai yang dipegang oleh seluruh anggota, yang selanjutnya berdampak pada pola kerja dan perilaku anggota organisasi, sehingga kumpulan nilai atau makna tersebut dapat membedakan satu organisasi dari organisasi lainnya.

Menurut para ahli dalam penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan aturan atau keyakinan yang sudah ada di organisasi tersebut, dimana aturan atau keyakinan dapat menentukan perilaku anggotanya.

b. Faktor-Faktor Budaya Organisasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi menurut Wahyudin (2022) sebagai berikut:

1. Mempengaruhi nilai-nilai, yakni keyakinan dan ide-ide tentang tipe tujuan yang harus dicapai oleh anggota organisasi dan standar perilaku yang harus dipenuhi untuk mencapai tujuan tersebut.
2. Kepercayaan, pemahaman bersama tentang bagaimana sesuatu bekerja dalam organisasi.
3. Perilaku, tindakan yang dapat diamati dan mencerminkan nilai-nilai organisasi.
4. Norma, standar perilaku informal yang diterima dan diharapkan dalam organisasi.
5. Tradisi, Praktik-praktik yang telah berlangsung lama dan memiliki makna simbolis bagi organisasi.

Menurut Abadiyah & Ubaidillah (2022) ada beberapa faktor budaya organisasi yang ada, sebagai berikut:

1. Sebuah bentuk kebiasaan, nilai-nilai moral, atau hukum yang mempengaruhi cara seseorang berperilaku atau cara mereka memandang sesuatu.
2. Sesuatu yang dialami oleh setiap individu atau sebagian besar orang dalam suatu komunitas.

3. Sesuatu yang akan diwariskan oleh generasi yang lebih tua kepada generasi yang lebih muda.

c. Karakteristik Budaya Organisasi

Muhammad Burso (2018) menyebutkan bahwa karakteristik yang mempengaruhi budaya organisasi antara lain, yaitu:

1. Inisiatif individu, yang selalu mengedepankan inisiatif individu yang positif dalam rangka meningkatkan kemampuan organisasi dalam mengatasi perubahan internal maupun eksternal.
2. Toleransi berisiko, yang dimana memberikan dorongan pada anggota organisasi untuk agresif berinovatif dan berani mengambil resiko selalu dikembangkan di organisasi
3. Pengarahan, memberikan arahan secara detail kepada seluruh anggota organisasi agar benar-benar paham terhadap tujuan organisasi bersama.
4. Identitas, mengedepankan identitas organisasi yang berbeda dengan organisasi yang lain.
5. Pola komunikasi, dimana pola komunikasi dua arah yang baik, baik komunikasi vertikal maupun horizontal.

d. Indikator Budaya Organisasi

Untuk menentukan secara pasti mengenai budaya organisasi, maka penulis mengambil beberapa pendapat para ahli mengenai indikator budaya organisasi:

Khun Chin Sophonpanich (Burso, 2018) merinci beberapa indikator budaya organisasi antara lain:

1. Ketekunan (*diligence*)

Menunjukkan sifat konsisten dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi

2. Ketulusan (*sincerity*)

Menekankan nilai kejujuran dan keterbukaan dalam menjalankan kegiatan organisasi.

3. Kesabaran (*patience*)

Kemampuan untuk menghadapi tantangan dan hambatan dengan tenang tanpa kehilangan fokus.

4. Kewirausahaan (*entrepreneurship*)

Semangat inovasi dan keberanian mengambil resiko untuk kemajuan organisasi.

Amnuai dan Schien (Burso, 2018) membagi budaya organisasi ke dalam indikator sebagai berikut:

1. Aspek kualitatif (*basic*)

Berhubungan dengan nilai, norma, dan praktik yang disepakati serta dijalankan secara bersama oleh semua anggota organisasi

2. Aspek kuantitatif (*shared*)

Keyakinan mendalam dan sumsi yang tidak selalu disadari tetapi membentuk pola pikir dan perilaku anggota organisasi.

3. Aspek komponen (*assumption and beliefs*)

Keyakinan mendalam dan asumsi yang tidak selalu disadari tetapi membentuk pola pikir dan perilaku anggota organisasi.

4. Aspek adaptasi eksternal (*eksternal adaptation*)

Kemampuan organisasi untuk memahami dan menanggapi kebutuhan tantangan, serta perubahan lingkungan eksternal yang berdampak pada operasinya.

5. Aspek integrasi internal (*internal integration*)

Proses membangun kesatuan, komunikasi yang efektif serta kerja sama antar anggota organisasi untuk menciptakan harmoni dan efisiensi.

2.1.4 *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

a. Pengertian *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku anggota organisasi yang melebihi kewajibannya yang tercantum dalam pekerjaannya. Perilaku ini bersifat sukarela karena memberikan bantuan kepada rekan kerja serta pekerjaan yang bukan bagian dari tanggung jawabnya (Kurniawan, 2023). *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah sikap inisiatif anggota yang tidak langsung dan jelas berkaitan dengan sistem insentif formal dan tidak memaksa anggota untuk menjadikan pencapaian tujuan organisasi sebagai prioritas utama (Setyaningsih *et al.*, 2023).

Sedangkan menurut Fatmasari (2023) berpendapat bahwa OCB dapat memperbaiki produktivitas baik bagi anggota maupun pemimpin, melepaskan sumber daya untuk tujuan yang lebih bermanfaat. Mengurangi kebutuhan untuk mendistribusikan sumber daya yang terbatas untuk kegiatan pemeliharaan, serta meningkatkan kemampuan organisasi dalam beradaptasi dengan perubahan

lingkungan serta menciptakan lingkungan yang positif dan menghargai OCB, meskipun perilaku tersebut tidak secara resmi diakui. Ini bisa meliputi pengakuan yang tidak formal, umpan balik yang konstruktif, dan pengembangan budaya organisasi yang menghargai kontribusi di luar kewajiban peran resmi.

Berdasarkan para peneliti terdahulu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat disimpulkan bahwa OCB merupakan perilaku yang mencakup kontribusi atau kerja yang dilakukan diluar waktu kerja formal. Perilaku ini bersifat sukarela dan tidak didasarkan pada paksaan, dengan bertujuan untuk mencapai kepentingan bersama.

b. Faktor-Faktor *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Fathiyah (2022), terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*, antara lain:

1. Faktor internal, yang merujuk pada karakteristik atau atribut yang muncul dari dalam individu, seperti motivasi intrinsik, kepuasan kerja, komitmen terhadap organisasi, dan persepsi keadilan.
2. Faktor eksternal, yang mencakup pada pengaruh yang berasal dari lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, serta hubungan antar kolega.

c. Elemen *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Shukla (2021) menyatakan bahwa ada berbagai komponen yang dapat digunakan untuk mengkategorikan *Organizational Citizenship Behavior* mencakup kesediaan untuk mematuhi kebijakan organisasi, memprioritaskan kepentingan institusi diatas kepentingan pribadi. Ketiga komponen utama tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kepatuhan (*obedience*)

Kepatuhan merujuk pada sikap anggota organisasi yang bersedia untuk menerima dan mematuhi peraturan yang berlaku di dalamnya.

2. Kesetiaan (*loyalty*)

Kesetiaan terlihat dari seberapa besar kemauan karyawan untuk mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan dengan kepentingan pribadi mereka serta mendukung kelangsungan organisasi.

3. Keterlibatan (*participation*)

Keterlibatan merupakan bentuk partisipasi aktif anggota yang dilakukan secara sadar dalam mendukung perkembangan dan memperbaiki berbagai aspek dalam kehidupan organisasi.

d. Indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berdasarkan Kurniawan (2023) mengutip Organ, bahwa ada lima indikator terpisah yang membentuk *Organizational Citizenship Behavior*, yaitu:

1. *Altruism*, yaitu tindakan membantu orang lain yang sedang menghadapi kesulitan.
2. *Civic virtue*, yang menunjukkan tanggung jawab terhadap kehidupan organisasi, dimana anggota berusaha untuk mengikuti perubahan terjadi.
3. *Conscientiousness*, yang ditandai dengan usaha untuk melampaui harapan yang ditetapkan oleh organisasi.
4. *Courtesy*, yakni tindakan menjaga hubungan baik dengan rekan kerja agar mencegah masalah antara anggota.

5. *Sportsmanship*, yang menunjukkan sikap toleransi terhadap kondisi yang tidak ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang dijadikan dasar oleh peneliti untuk menyusun penelitian ini. Sasaran utama dari penelitian ini adalah juga bertujuan untuk menemukan dasar atau perbandingan yang mendukung keberlanjutan penelitian yang serupa. Sebelum memulai penelitian mengenai “Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Guru Paud Kecamatan Pasrujambe)”, peneliti mengacu pada penelitian-penelitian terdahulu yang relevan ini terdapat dalam tabel 2.1, sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Nama	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
Puji Satria, Faisal Matriadi, Maryudi (2020)	Pengaruh <i>Personality</i> , Budaya Organisasi Dan Komitmen Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Di Kecamatan Indra Makmur Kabupaten Aceh Timur	X1: <i>Personality</i> X2: Budaya Organisasi, X3: Komitmen Organisasi, Y1: <i>Organizational Citizenship Behavior</i> , Y2: Kinerja Guru	Sensus (<i>Sensus Sampling</i>)	<i>Personality</i> Dan Budaya Organisasi Memiliki Pengaruh Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> , Sedangkan Komitmen Organisasi Tidak Memiliki Pengaruh Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .
Holila Risdiyanti, Fauzan Muttaqie, Zainul Hidayat	Pengaruh Kepribadian, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformatif Terhadap	X1: Kepribadian, X2: Budaya Organisasi, Y:	Regresi Linier Berganda	Kepribadian, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformatif Terhadap OCB Tidak Memiliki

Nama	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
(2021)	<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB ASN Di Polres Lumajang)</i>	<i>Organisasi Citizenship Behavior</i>		Pengaruh Yang Signifikan
Shofiyuddin Najib Dan Anwar Mansyur (2022)	<i>Organizational Citizenship Behavior(OCB): Efek Budaya Organisasi Dan Work-Family Conflict</i>	X1: Budaya Organisasi, X2: <i>Work-Family Conflict</i> , Y: <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Teknik Analisis Jalur	Budaya Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior, Work-Family Conflict</i> Berpengaruh Positif Tapi Tidak Signifikan Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>
Yayuk Setyaningsih, Istiatin, Ibnu Suryo (2023)	Komitmen, Kecerdasan Emosional, Dan Budaya Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) PAUD-SD Islam Makarima Kartasura	X1: Komitmen, X2: Kecerdasan Emosional, Y: <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Analisis Regresi Linier	Komitmen, Kecerdasan Emosional Dan Budaya Organisasi Ternyata Berpengaruh Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>
Lailatus Sa'adah, Ahmad Taqiyuddin, Fahim Mubarak (2023)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Studi Pada Mts Bahrul Ulum Tambapaudekas Jombang)	X1: Kepuasan Kerja, X2: Komitmen Organisasi, X3: Budaya Organisasi, Y: <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Analisis Linier Berganda	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> Dapat Dipengaruhi Oleh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi
Ady Rahman Ali, Aidin Hudani Awasinombu, Salma Saleh (2023)	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	X1: Kecerdasan Emosional, X2: Kepemimpinan Transformasional, Y: <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Analisis Data Menggunakan Smartpls	Kecerdasan Emosional, Transformasional Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap

Nama	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
	Pada Guru Sekolah Menengah Pertama Di Kabupaten Wakatobi	X3: Budaya Organisasi, Y: <i>Organizational Citizenship Behavior</i>		<i>Organizational Citizenship Behavior</i>
Ari Setiani, Karuniawati Hasanah, Dwi Murniyati (2023)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Motivasi Intrinsik Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kota Madiun	X1: Gaya Kepemimpinan, X2: Budaya Organisasi, X3: Motivasi Intrinsik, Y: <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Analisis Regresi Linier	Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Motivasi Intrinsik Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>
Sheril Tirza Nataly Sumual, Dr Victor P.K Lengkong, Regina Trifena Serang (2023)	Pengaruh <i>Workload</i> Dan Motivasi Intrinsik, Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Pada Tenaga Keperawatan Di RSUD ODSK Provinsi Sulawesi Utara	X1: <i>Warlord</i> , X2: Motivasi Intrinsik, Y: <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Analisis Jalur Dengan Menggunakan <i>Smartpls</i>	Motivasi Intrinsik Dan <i>Workload</i> Berpengaruh Positif Terhadap OCB
Irfan Styan Noor, Ahmad Surian Syah (2024)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Melalui Kepuasan Kerja Dan Komunikasi Pada Sekolah Luar Biasa Se Kota Banjarbaru	X1: Budaya Organisasi, X2: Kepuasan Kerja, X3: Komunikasi Y: <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Analisis Regresi Linear Berganda	Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Melalui Kepuasan Kerja Dan Komunikasi
Mahrani, Ririn Handayani,	Peran Mediasi Afektif Pengaruh Komitmen Pada	X1: Motivasi Intrinsik	Teknik Analisis Data	Motivasi Intrinsik Dan Komitmen Afektif Berpengaruh

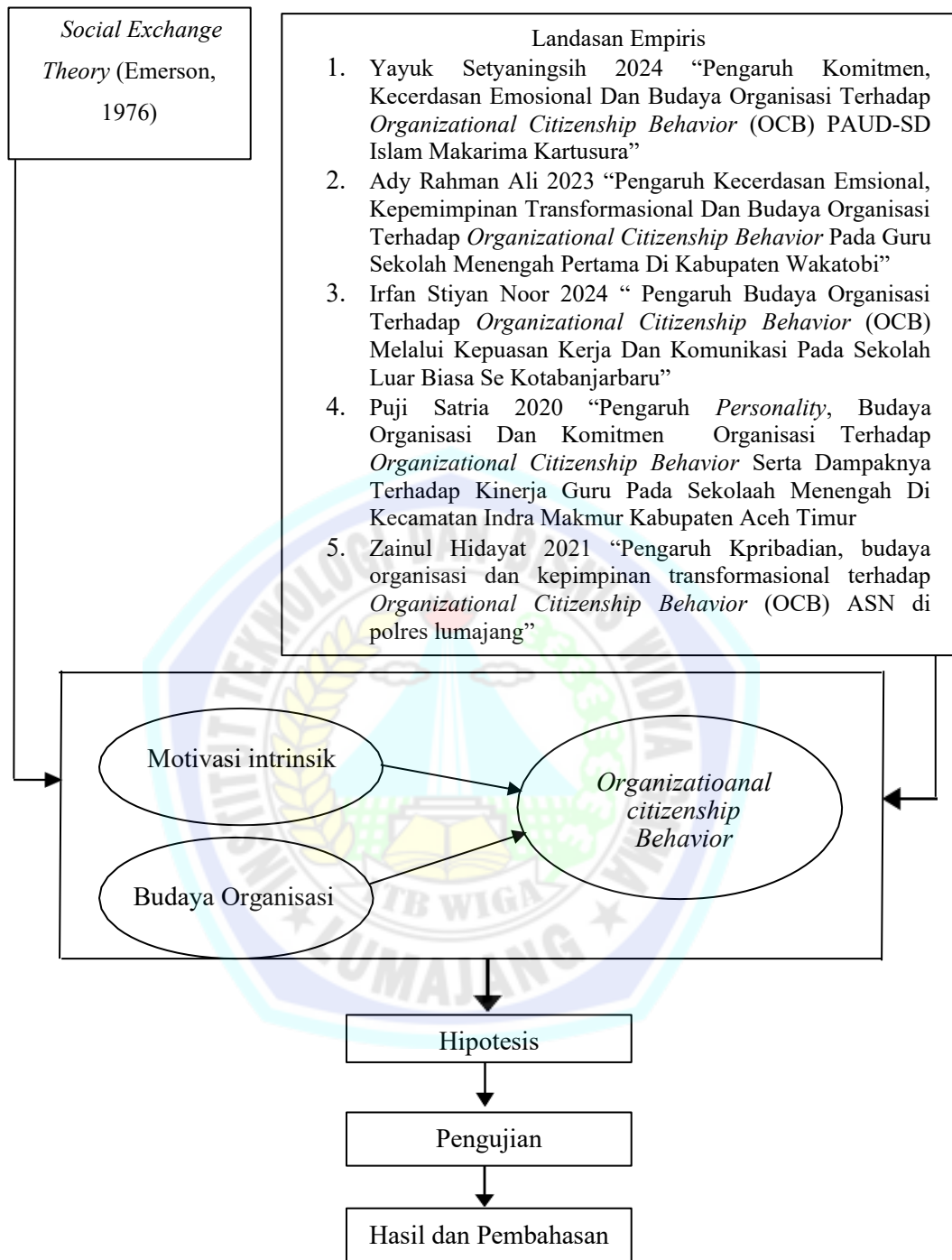
Nama	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
Agus Seswandi (2024)	Motivasi Intrinsik Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	X2: Komitmen Afektif Y: <i>Organizational Citizenship Behavior</i>		Positif Secara Parsial Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>

Sumber : Penelitian Terdahulu

2.3 Kerangka Penelitian

2.3.1 Kerangka Pemikiran

Menurut Suriasumantri dalam buku Sugiyono (2022) kriteria utama agar suatu kerangka pemikiran bisa dipercaya oleh ilmuwan lain, adalah logika yang jelas dalam membangun suatu pola pikir yang menghasilkan kesimpulan berupa hipotesis. Kerangka berpikir adalah sintesis dari hubungan antara variabel yang dideskripsikan dari berbagai teori yang diuraikan. Teori-teori tersebut dianalisis secara kritis dan sistematis, akan muncul pemahaman tentang hubungan variabel yang dijadikan dasar merumuskan hipotesis. Berikut Gambaran kerangka pemikiran:



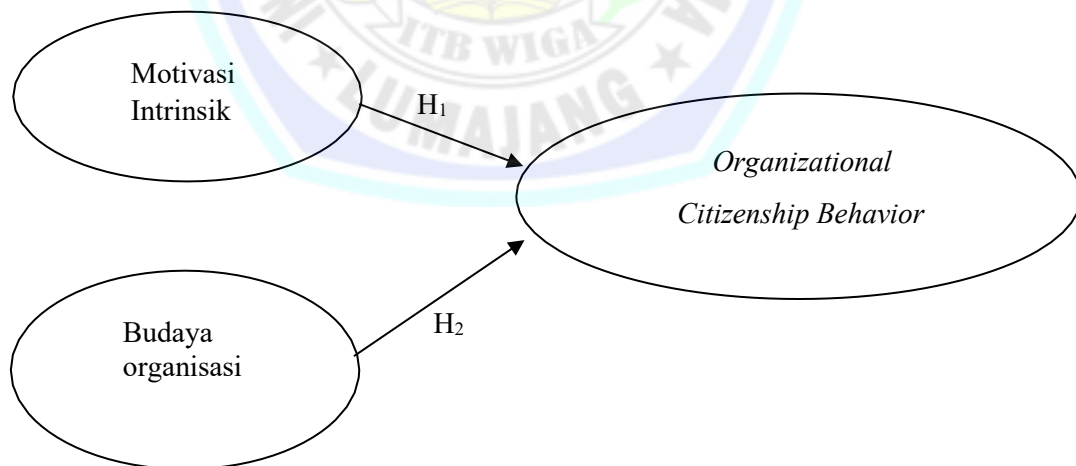
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber : Teori yang Relevan dan Penelitian Terdahulu

2.3.2 Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini disusun berdasarkan teori-teori yang sesuai, realitas yang dihadapi oleh guru PAUD di wilayah Pasrujambe, serta referensi dari penelitian terdahulu yang berkaitan. Penelitian ini mengadopsi pendekatan MSDM, dengan menitikberatkan pada tiga variabel yakni, motivasi intrinsik, budaya organisasi serta OCB. Ketiga variabel sebagai pijakan dalam membentuk dasar teori yang dikaji dalam penelitian ini.

Penelitian ini bertujuan mengevaluasi dampak dari motivasi intrinsik dan budaya organisasi terhadap OCB dalam kalangan para pendidik PAUD wilayah Pasrujambe. Kerangka pemikiran pada studi ini menggambarkan bagaimana motivasi intrinsik (X1) dan budaya organisasi (X2) sebagai variabel independen mempengaruhi variabel dependen, yaitu *Organizational Citizenship Behavior*(Y).



Gambar 2.2 Kerangka konseptual

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah respons sementara yang berkaitan dengan perumusan masalah dalam penelitian, ketika permasalahan dalam penelitian telah dirumuskan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2022). Berdasarkan latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, tinjauan teori, penelitian terdahulu, dan kerangka konseptual yang telah disusun, hipotesis dari studi ini mencakup:

2.4.1 Motivasi Intrinsik Berpengaruh Signifikan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Guru PAUD Kecamatan Pasrujambe Kabupaten Lumajang

Teori motivasi yang diajukan oleh Maslow mengemukakan bahwa tindakan dan pekerjaan manusia didorong oleh kebutuhan dasar. Berdasarkan teori integrasi organisasi, motivasi dari dalam diri muncul dari tindakan yang dipilih sendiri, di mana individu yang memiliki motivasi intrinsik melaksanakan tugas karena hal itu menyenangkan dan memberikan kepuasan tersendiri. Karyawan yang mempunyai tingkat motivasi intrinsik yang tinggi cenderung tidak ingin meninggalkan pekerjaan mereka (Handayani & Heri, 2022).

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan terhadap guru yang ada di Pasrujambe menyatakan bahwa setiap guru memiliki cara sendiri dalam pendekatan kepada siswa dan cara pengelolaan pembelajaran seperti apa, akan tetapi guru merasa tidak puas akan sesuatu yang ia jalani karena kurangnya pengakuan profesional yang dimana dapat melemahkan motivasi dalam diri sendiri dan semangat mereka dalam bekerja secara maksimal cenderung menurun.

Hal ini dapat dibuktikan dari penelitian yang dilakukan oleh Mahrani

(2022), Fatmasari (2023), dan Kirana (2021) yang menunjukkan bahwa motivasi intrinsik pengaruh langsung positif terhadap OCB.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dengan ini menyatakan bahwa hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

H₁ : Motivasi Intrinsik berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Guru PAUD Kecamatan Pasrujambe.

2.4.2 Budaya Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Guru PAUD Kecamatan Pasrujambe Kabupaten Lumajang

Budaya organisasi menurut (Wahyudin, 2022), yang berpendapat bahwa budaya terbentuk berdasarkan jiwa solidaritas, senasib dan sepenanggungan, maka budaya akan dijadikan panutan dan junjung tinggi oleh setiap anggota organisasi. Budaya juga berfungsi sebagai pemersatu di antara mereka, peredam konflik, dan motivator agar para anggota dapat menjalankan tugas dengan baik. Budaya yang kokoh dapat memandu anggotanya untuk menjaga atau meningkatkan kinerja mereka masing-masing sesuai dengan nilai-nilai yang terkandung dalam budaya organisasi.

Adanya budaya organisasi yang solid di kalangan para guru PAUD Kecamatan Pasrujambe, berperan penting terhadap bertanggung jawab mereka atas semua fungsi peran dan profesi. Hal ini dapat memicu munculnya *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil dari pengamatan yang dilakukan, adanya budaya yang mendorong guru untuk terus berinovasi dan bekerja secara kolaboratif, tetapi dalam beberapa hal guru harus menghadapi tantangan yang ada di lapangan, seperti

kurangnya fasilitas dan penghargaan atau pengakuan atas kerja keras mereka (Maesaroh 2022).

Hal ini dapat disebutkan dengan adanya penelitian sebelumnya oleh Yayuk Setyaningsih (2023), Muh. Reyfaldi (2023) , dan Siti Maesaroh (2022) yang menunjukkan Budaya Organisasi memberikan pengaruh positif signifikan terhadap OCB.

Berdasarkan uraian tersebut, dengan ini menyatakan hipotesis dalam penelitian ini, sebagai berikut:

H₂ : Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Guru PAUD Kecamatan Pasrujambe.

