

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Menurut (Hasibuan, 2013) ia mengartikan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia Yaitu kemampuan yang dimiliki seorang individu berupa daya ingat dan daya fisik yang kuat. Dan adapun pengertian Menurut (Flippo, 1984) menjelaskan bahwa “manajemen personalia selalu berhubungan dengan wujud perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengawasan atas seluruh aktivitas yang berkenaan dengan pengadaan, kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, penjagaan komitmen dan pelepasan SDM buat menggapai tujuan orang, organisasi serta masyarakat..

Karyawan yang memiliki *attitude* baik (*good citizens*) cenderung menampilkan Perilaku *extra role* atau lebih dikenal dengan OCB pada pekerjaannya, sehingga menciptakan suasana kerja yang lebih baik dengan adanya karyawan yang memiliki perilaku tersebut Maka akan meningkatkan kinerja organisasi secara menyeluruh (Titisari, 2014). *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) memberikan dampak yang sangat besar bagi perusahaan, dampak tersebut mempengaruhi kepada produktivitas rekan kerja, menghemat sumber daya yang dimiliki, merekatkan hubungan antara rekan kerja, meningkatkan ke stabilitasan suasana kerja pada organisasi sehingga dapat adaptif untuk perubahan-perubahan yang sedang terjadi (Kelana, 2000).

Organisasi sendiri ingin memiliki karyawan yang memiliki itikad baik dalam pekerjaannya, tak melulu karyawan untuk bekerja berdasarkan tugas tertulis saja, alangkah baiknya karyawan melakukan tugas yang tidak tertulis dan kondisi pekerjaan mereka. Hal ini tentu akan membantu organisasi pada mengisi kekosongan dan memberikan efisiensi pekerjaan pada setiap pegawai. Tentu semua itu didasarkan pada kerelaan dari setiap diri pegawainya. Menurut Organ pada (Suhendi, 2015) *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) adalah sikap yang menggambarkan Pilihan individunya, tak ada

kaitannya dengan sistem reward yang diterapkan pada organisasi walaupun begitu keseluruhan daya kerja organisasi akan meingkat. Dan apabila ada karyawan yang tak memiliki sikap tersebut maka organisasi pun tak akan memberikan hukuman karena pada hakikatnya OCB tak tercantum pada deskripsi pekerjaan seorang karyawan

OCB pada dasarnya sikap yang timbul pada diri seorang karyawan bukan karena deskripsi pekerjaannya, namun berdasarkan sikap kesukarelaanya untuk menolong dan membantu organisasi serta rekan kerjanya dalam mewujudkan visi organisasi. OCB pun dapat timbul dari berbagai faktor pada organisasi, salah satunya yaitu adanya kepuasan kerja dari diri karyawannya dan komitmen organisasi yang tinggi. (Robbins & Timothy, 2008)

Sebagian karyawan meyakini bahwa kepuasan dalam bekeja akan memberikan hal yang positif bagi lingkungan organisasinya, sehingga organisasi harus memperhatikan betul apa yang di rasa puas oleh para karyawannya. Puas dalam bekerja merupakan hal yang hanya bisa dirasakan oleh diri sendiri, tiap orang hendak memiliki rasa puas yang berbeda-beda. hal ini diakibatkan karna terdapatnya perbandingan pada tiap- tiap orang. (As'ad, 1991). “Merasa puas dalam bekerja merupakan hal yang sama dengan kepuasan hidup” (William & Setiawan, 2013)

Dapat diartikan bahwa kepuasan kerja adalah merupakan respon afektif atau emosional dari suatu pekerjaan (Krieter & Knicki, 2004). Adapun pengertian menurut (Robbins & Timothy, 2008) ia menerangkan kalau kepuasan kerja ialah perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang menggambarkan hasil penilaian dari sebagian ciri.

Komitmen organisasional bisa digunakan buat memprediksi kegiatan profesional serta sikap kerja seseorang karyawan dikarenakan komitmen organisasional dapat mencerminkan perilaku positif orang pada organisasi. Perilaku ini yang menimbulkan motivasi dalam diri karyawan untuk selalu berpikir dan bertindak positif. Sehingga karyawan pun memiliki rasa disiplin

dalam bekerja, mematuhi segala kebijakan yang ada pada organisasi, memiliki ikatan yang sangat kuat dengan rekan kerja serta membantu seseorang untuk meningkatkan pencapaiannya. Dengan cara ini dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dapat digunakan untuk memprediksi sikap kerja yang dimiliki oleh seorang individu (Sahertian & Soetjipto, 2011). OCB dipengaruhi oleh komitmen organisasional secara positif menurut Santosa pada (Suherli & Sunjoyo, 2011)

Adapun Pengertian Komitmen Organisasi menurut (Griffin, 2004), komitmen organisasi adalah merupakan perilaku yang mencerminkan sepanjang mana seorang orang memahami serta terikat pada organisasinya. Seorang pribadi yang mempunyai komitmen besar mempunyai tampaknya hendak memandang dirinya bagaikan anggota sejati organisasi. Dan Menurut (F Luthans, 1995), Komitmen organisasi memiliki arti bagaikan kemauan yang kokoh buat senantiasa bagaikan anggota organisasi tertentu, Kemauan buat berupaya keras cocok kemauan organisasi serta kepercayaan tertentu, serta penerimaan nilai serta tujuan organisasi..

PT Tumbuh Prima Jaya Bandung mulai dirintis sejak tahun 1960an oleh H Ahmad Dachlan Asyari, mengawali usaha di bidang toko retail alat dan bahan bangunan yang berlokasi di Jln Raya Banjaran No.178, yang berada persis di depan pasar dan terminal banjaran. Sejak awal didirikan hingga saat ini, tumbuh telah mengalami cukup banyak perubahan positif yang berdampak pada perkembangan usahanya

Pada tahun 2008, lokasi Toko Besi Tumbuh bergeser ke arah Jln Stasion Banjaran Karena adanya beberapa pertimbangan. Lokasi yang semula dijadikan tempat usaha Toko Besi Tumbuh dialih fungsikan menjadi tempat usaha dari divisi baru Tumbuh yaitu TumbuhMart, yang bergerak bagaikan unit usaha di bidang minimarket. Perintisan TumbuhMart didasari atas tingginya minat masyarakat atas keinginan berbelanja pada suasana yang lebih nyaman dan modern. Salah satu hal yang menjadi tolak ukur pada saat itu

adalah banyaknya bermunculan toko retail modern sekelas minimarket seperti Indomaret, Alfamart, dan Yomart. Selain itu, TumbuhMart juga dapat dijadikan bagaikan *prototype* bagi perkembangan Toko Besi Tumbuh, sehingga Toko Besi Tumbuh dapat menjadi toko besi modern yang mampu memanfaatkan perkembangan teknologi IT pada beragam aspek.

PT Tumbuh Prima Jaya memiliki visi yaitu “ menjadi perusahaan retail terkemuka yang memenuhi berbagai kebutuhan masyarakat Indonesia sehingga pertumbuhan kami memberikan manfaat seluas-luasnya bagi pertumbuhan umat dan bangsa. Untuk mewujudkan visi tersebut PT Tumbuh Prima Jaya memiliki beberapa misi yang diantaranya *pertama* menjadikan perusahaan bagaikan sarana *taqorrub illallah* yang dapat memberikan manfaat seluas-luasnya bagi semua karyawan, *share holder* dan umat pada umumnya. *Kedua* membentuk *image* bagaikan perusahaan retail terlengkap dengan pelayanan terbaik yang tepat untuk dijadikan sarana berbelanja keluarga. *Ketiga* menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang sehat, *fun*, santun, bersahabat, berempati, inovatif, professional, berakselerasi, visioner dan kekeluargaan

Untuk mendapatkan informasi lebih lengkap peneliti pun melakukan survey pra-penelitian pada tanggal 1 Februari 2021 ke obyek penelitian yaitu PT Tumbuh Prima Jaya, yang berlokasi di Jalan Raya Banjaran No. 178 persis di samping pasar tradisional banjaran. Berdasarkan survey pra-penelitian penelitipun mendapatkan beberapa informasi mengenai internal perusahaan seperti struktur perusahaan, sistematisa kerja karyawan dan penerapan protokol Kesehatan di era pandemic Covid 19.

Selanjutnya penelitipun mewawancarai Manager *Finance & Human Resource* PT Tumbuh Prima Jaya yaitu Bapak Panca Nugraha, S.E. beliau menjelaskan bahwa, “Perusahaan ini belum memiliki sistem penilaian kepuasan kerja karyawan yang sempurna, namun hingga saat ini belum ada karyawan yang merasa tidak puas pada pekerjaannya. Budaya yang dimiliki

oleh perusahaan ini sangatlah kental, karyawan dituntut untuk bergotong royong dan saling membantu pada pekerjaannya walaupun itu bukan bidangnya, meski begitu beberapa karyawan pada masa pandemi ini memilih keluar dari perusahaan sehingga kami selaku perusahaan kewalahan untuk mencari pengganti, dan pada akhir akhir ini ada beberapa karyawan yang teledor,tidak bertanggung jawab pada pekerjaannya serta tidak masuk kerja tanpa alasan sehingga menyulitkan rekan kerjanya pada menyelesaikan pekerjaan”.

Tabel 1.1

Jumlah Karyawan PT Tumbuh Prima Jaya 2020-2021

Tahun	Jumlah Karyawan
2020	49
2021- Hingga saat ini	41

Sumber : Diolah peneliti (2021)

Berdasarkan wawancara dan data yang berisikan jumlah karyawan tersebut peneliti pun tertarik apakah pada PT Tumbuh Prima jaya ini ada hubungan antara kepuasan kerja, komitmen organisasi dengan *Organization Citizenship Behaviour*. peneliti pun beranggapan bahwa salah satu penyebab komitmen organisasi yang rendah pada beberapa karyawan yaitu kurangnya rasa suka dan duka terhadap perusahaan.

Untuk menguatkan dugaan peneliti, peneliti pun menggunakan kuesioner pra-penelitian bagaikan media untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja,komitmen organisasi dengan *Organization Citizenship Behaviour*. dan menguatkan anggapan peneliti terhadap fenomena yang terjadi di perusahaan PT Tumbuh Prima Jaya. Kuesioner Pra-penelitian ini ditujukan kepada 20 karyawan PT Tumbuh Prima jaya. Berikut hasil kuesioner tersebut.

	membantu rekan kerja Ketika mengalami kesulitan pada bekerja	6	13	1	-	-	4,25	85	85%
10	Saya selalu bertanggung jawab pada pekerjaan yang saya lakukan	3	12	5	-	-	3,9	78	78%

Sumber : *Data Kuesioner PT Tumbuh Prima Jaya Bulan Maret (2021)*

Keterangan : SS = Sangat Setuju; S = Setuju; N = Netral,

TS = Tidak Setuju; STS = Sangat Tidak Setuju

Berdasarkan rata-rata angka kuesioner yang tidak terlalu tinggi, hasil tersebut menunjukkan bahwa pada hal kepuasan kerja dan komitmen organisasi perusahaan kurang memperhatikan karyawannya. bahkan pada kuesioner mengenai kesempatan untuk ke jenjang karir yang lebih tinggi angka yang didapat tak sampai 70% bahkan ter rendah diantara yang lain. Dan untuk beberapa karyawan belum memiliki sikap OCB (*Organization Citizenship Behaviour*) hal itu berdasarkan kuesioner mengenai ketepatan masuk kerja angka yang didapat hanya 71%. Tidak ada kuesioner yang mencapai angka 80% ke atas (sangat baik pada Skala Likert) dan cenderung pada angka 60% atau 70%. Ini menunjukkan bahwa perusahaan harus memperhatikan betul keadaan para karyawan pada hal kepuasan kerja dan komitmen organisasinya guna memunculkan sikap OCB (*Organization Citizenship Behaviour*)

Setelah mengamati permasalahan yang terjadi di PT Tumbuh Prima Jaya, peneliti pun tertarik untuk meneliti lebih jauh berkenaan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan di PT Tumbuh Prima Jaya, dan seberapa besar pengaruhnya terhadap OCB (*Organization Citizenship Behaviour*) di perusahaan tersebut. Oleh sebab itu, peneliti pun mengangkat judul “**Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen**

Organisasi terhadap *Organization Citizenship Behaviour* di PT Tumbuh Prima Jaya Bandung” bagaikan judul penelitian ini.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pemaparan diatas, maka peneliti pun mengidentifikasi masalah bagaikan berikut :

1. Karyawan merasa tidak puas karena perusahaan tidak tanggap dan solutif serta kurangnya kesempatan untuk ke jenjang yang lebih tinggi
2. Perusahaan belum memiliki sistem kepuasan kerja yang bersifat obyektif, hingga saat ini perusahaan menilai kepuasan kerja para karyawannya hanya bersifat subyektif semata
3. Beberapa karyawan memiliki rasa suka dan duka yang rendah terhadap perusahaan, sehingga hal itu mempengaruhi komitmen organisasi.
4. Sebagian karyawan belum memiliki sikap OCB (*Organization Citizenship Behaviour*). terlihat dari rendahnya angka ketepatan masuk jam kerja dan tidak masuk kerja tanpa alasan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang penelitian diatas maka perumusan masalah yang diangkat adalah :

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Organization Citizenship Behavior* pada karyawan PT Tumbuh Prima Jaya Bandung?
2. Apakah Komitmen Organisasi terhadap *Organization Citizenship Behavior* pada karyawan PT Tumbuh Prima Jaya Bandung?

3. Apakah Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Organization Citizenship Behavior* pada karyawan PT Tumbuh Prima Jaya Bandung?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian sesuai dengan rumusan masalah, antara lain:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Kepuasan kerja terhadap *Organization Citizenship Behavior* pada karyawan PT Tumbuh Prima Jaya
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organization Citizenship Behavior* pada karyawan PT Tumbuh Prima Jaya
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organization Citizenship Behavior* pada karyawan PT Tumbuh Prima Jaya

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

- Bagi peneliti sendiri, penelitian ini sangat bermanfaat dalam menambah wawasan, pengalaman dan pengetahuan bagi peneliti khususnya mengenai pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organization Citizenship Behaviour*. Penelitian ini juga memberikan pengalaman dan pelajaran bagi peneliti terutama dalam hal menyusun suatu penelitian ilmiah (skripsi).
- Sedangkan bagi Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi mahasiswa lain khususnya mahasiswa konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia yang hendak melakukan penelitian dengan variabel-variabel serupa

- Bagi perusahaan PT Tumbuh Jaya Prima, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi dan perencanaan perusahaan kedepannya terutama dalam aspek Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan dapat menggunakan penelitian ini untuk melihat bagaimana pengaruh Kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organization Citizenship Behaviour* karyawan di PT. Tech Mayantara Asia

2. Manfaat Praktis

- Menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dalam cakupan ilmu manajemen sumber daya manusia.
- Sebagai referensi penelitian terdahulu untuk digunakan pada penelitian yang akan datang.
- Bagi perusahaan khususnya para karyawannya, penelitian ini menjadi stimulus bagi mereka untuk memperhatikan kepuasan kerja dan komitmen organisasi para karyawannya, dan faktor-faktor yang mempengaruhi *Organization Citizenship Behaviour*

F. Kerangka Pemikiran

Menurut (Zulganef, 2013) kerangka teoritis ataupun kerap dinamakan pula kerangka pemikiran merupakan suatu model yang dibikin mengenai macam mana seorang berteori menimpa hubungan- hubungan antara sebagian aspek ataupun konsep untuk menanggapi permasalahan penelitian

Kerangka pemikiran hendaknya menjelaskan mengenai hubungan- hubungan antar variabel yang ada dalam penelitian ini, sehingga dapat dipaparkan mengenai hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat. Langkah selanjutnya hubungan antara variabel tersebut dapat di wujudkan kepada paradigma penelitian (Sugiyono, 2017)

Pada penelitian ini terdapat variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat). Variabel independen menggunakan 2 variabel yaitu Kepuasan kerja bagaikan (X1) , dan Komitmen Organisasi

bagaikan (X2). Variabel dependen (variabel terikat) menggunakan satu variabel yaitu *Organization Citizenship Behaviour* (Y).

1. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap *Organization Citizenship Behaviour*

(Pavalache-Ilie, 2013) pada jurnalnya berjudul *Organizational citizenship behaviour, work satisfaction and employees' personality*. Hasil yang bisa ditunjukkan ialah Ketika orang-orang merasa puas dengan pekerjaannya maka mereka cenderung menampilkan OCB. Hal ini memiliki hubungan dengan internalisasi dan seberapa lama organisasi melayani karyawannya. Pada organisasi swasta sikap OCB yang dimunculkan lebih minim dibanding dengan organisasi publik. Seseorang yang mempunyai tingkatan pengalaman yang cukup maka lebih besar untuk memiliki OCB

(Mohammad et al., 2011) pada jurnalnya berjudul *Job Satisfaction And Organisational Citizenship Behaviour: An Empirical study At Higher Learning Institutions*. Penemuan riset ini mengatakan kalau kepuasan kerja baik ekstrinsik serta intrinsik sangat bernilai pada memprediksi perilaku kewarganegaraan.

(Handoko, 2002) menerangkan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang mengasyikkan ataupun tidak dengan melihat kacamata dari pekerjaannya tersebut. Seseorang yang merasakan rasa puas dalam bekerja akan memiliki rasa motivasi yang tinggi untuk bertahan dalam organisasi dan menerima apa yang menjadi keputusan organisasi. Rasa puas dalam bekerja dapat didapatkan Ketika seorang karyawan itu merasa puas dalam upah yang ia terima, pekerjaannya, promosi, atasannya dan rekan-rekan kerjanya

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organization Citizenship Behaviour*

Komitmen organisasional adalah "the collection of feelings and beliefs that people have about their organization as a whole (George & Jones, 2006)". Artinya merupakan kumpulan dari perasaan serta kepercayaan jika orang-orang tersebut mempunyai organisasi secara totalitas. Apabila karyawan sudah memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka tak hanya pekerjaan yang tertera saja yang ia kerjakan, pekerjaan yang dimiliki oleh rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam bekerjanya pun dengan suka rela ia kerjakan. Sehingga karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi sangat diharapkan oleh organisasi karena dengan adanya karyawan yang memiliki sikap tersebut, organisasi dan rekan kerja pun merasa terbantu dan tertolong.

Komitmen organisasi telah dikonseptualisasikan dan diukur dengan berbagai cara. Model komitmen organisasi yang digunakan adalah menerapkan model Meyer & Allen. Model tiga komponen komitmen yang mengintegrasikan berbagai konseptualisasi ini. Afektif komitmen organisasi, mengacu pada karyawan dari sisi nilai dan keterlibatannya pada organisasi. Kontinuitas komitmen organisasi, berdasarkan pada biaya yang karyawan asosiasikan dengan meninggalkan organisasi artinya karyawan meninjau resiko apa yang dihadapinya jika keluar dari organisasi. Kemudian normative komitmen organisasi, adanya rasa tanggung jawab sehingga tetap bertahan di organisasi (Allen & Meyer, 1990). Pegawai yang menerapkan OCB dipada dirinya akan bekerja lebih giat dan bersedia untuk bekerja lebih dari apa yang seharusnya ia kerjakan dan menjadi tanggung jawabnya. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi ialah pegawai yang berusaha bekerja sekeras mungkin demi perusahaannya, bangga terhadap perusahaan yang menjadi bagian darinya, serta menerima apapun yang perusahaan tetapkan (Fred Luthans, 2006).

3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organization Citizenship Behaviour*

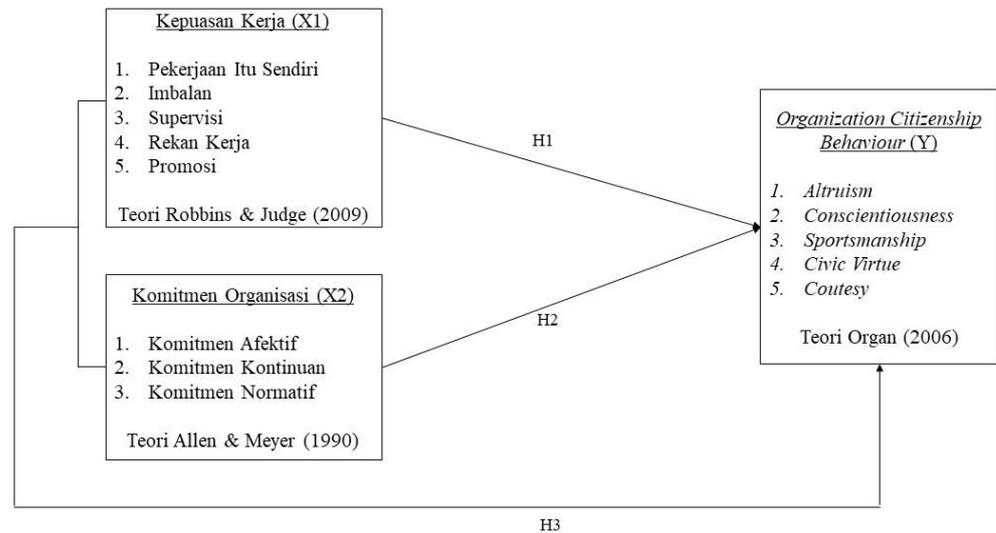
(Robbins & Judge, 2007) memaparkan jika kepuasan kerja bagaikan predictor utama OCB, sebab karyawan yang puas cenderung hendak berdialog positif menimpa organisasi, menolong orang lain, serta melewati harapan wajar pada pekerjaan mereka. Tidak hanya itu, karyawan yang puas bisa jadi hendak membagikan kedudukan yang lebih sebab merespon pengalaman positif mereka.

kala seorang memiliki komitmen yang besar pada organisasinya, hingga orang tersebut hendak melaksanakan apapun buat kepentingan perusahaannya sebab ia memiliki keyakinan pada organisasinya (F Luthans, 2002). Pada karyawan yang mempunyai komitmen terhadap industri, hingga karyawan tersebut merasa mempunyai kepuasan pada bekerja serta rela berbuat buat kemajuan perusahaannya tersebut (Rongga et al., 2011)

OCB dipengaruhi oleh komitmen organisasional secara positif (Suherli & Sunjoyo, 2011) hal ini diperkuat juga dengan beberapa penelitian (Habansari & Dana, 2007) membuktikan bahwa variabel komitmen organisasi mempunyai hubungan positif terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). (Wahyuningsih, 2009), meneliti pengaruh komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior karya-wan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap OCB.

Organizational Citizenship Behavior bisa mencuat dari bermacam aspek pada organisasi, di antara lain sebab terdapatnya kepuasan kerja dari karyawan serta komitmen organisasi yang tinggi (Robbins & Judge, 2007). (Risthiana, 2013) pada penelitiannya menyebutkan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja merupakan faktor yang dapat

mempengaruhi OCB dan kinerja karyawan. Selain itu, (Fred Luthans, 2006) menyatakan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara jelas berhubungan dengan OCB .



Sumber : Diolah Peneliti (2021)

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran

G. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan kumpulan hasil dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dan mempunyai kaitan dengan penelitian yang akan dilakukan.

Tabel 1.3

Penelitian terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Analisa Perbandingan
1	Suherli dan Sunjoyo (2011)	Pengaruh <i>Big Five Personality</i> dan komitmen organisasi afektif terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	- Big Five Personality dan Komitmen Organisasi Afektif berpengaruh positif terhadap <i>Organization Citizenship</i>	Variabel X ₂ dan Y sama, Metode analisis berbeda, Obyek Penelitian berbeda

			<i>Behaviour</i>	
2	Andi Shigemi Muranaka (2012)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap <i>Organization Citizenship Behaviour</i> studi pada (Bank Perkreditan Rakyat Dana Niaga Mandiri Makasar)	<ul style="list-style-type: none"> - Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB - Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh positif terhadap OCB	Variabel X_1 dan X_2 sama, Metode Analisis berbeda, Obyek Penelitian Berbeda
3	Jurnal : Agung WPS Waspo dan Lussy Minadaniati (2012)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap <i>Organization Citizenship Behaviour</i> (OCB) pada karyawan PT. Trubus Swadaya Depok	<ul style="list-style-type: none"> - Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap OCB - Iklim Organisasi Memiliki Pengaruh positif terhadap OCB Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap OCB.	Variabel X_1 dan Y sama, Metode analisis berbeda, Obyek penelitian berbeda
4	Jurnal : Dyah Puspita Rini, Rusdarti dan Suparjo (2013)	Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan kerja dan Budaya Organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB) Studi pada (PT. Plasa Simpanglima Semarang)	<ul style="list-style-type: none"> - Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB - Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap (OCB) 	Variabel X_1 dan X_2 sama, Metode Analisis berbeda, Obyek Penelitian Berbeda

			Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap (OCB)	
5	Ratnaningsih S.Y (2013)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap <i>Organization Citizenship Behaviour</i> studi pada (ketahanan pangan Jawa Timur)	<ul style="list-style-type: none"> - Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB - Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB - Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh positif terhadap OCB 	Variabel X ₁ dan X ₂ sama, Metode Analisis sama Obyek Penelitian Berbeda
6	Jurnal : Arif Hidayat dan Ratna Kusumawati (2014)	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB) di PT. Argamukti Pratama Semarang	<ul style="list-style-type: none"> - Terdapat pengaruh positif komitmen organisasi terhadap OCB - Terdapat Pengaruh Positif kepuasan kerja terhadap OCB - Secara simultan terdapat pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap OCB 	Variabel X dan Y sama, Metode Analisis sama, Obyek penelitian berbeda
7	Arum Darmawati, Lina Nur Hidayati dan Dyna Herlina S (2015)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	- Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Berbeda dengan	Variabel X dan Y sama, Metode analisis sama, Obyek penelitian berbeda

			variabel komitmen organisasi yang tidak berpengaruh terhadap OCB.	
8	Jurnal : Rahayu Widayanti dan Eni Farida (2016)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Study pada Karyawan Pemerintah Kabupaten Malang)	- Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap OCB	Variabel X dan Y sama, Metode analisis sama, Obyek penelitian berbeda
9	Tafsir, Muhammad Ilyas (2018)	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB) Pegawai Badan Pendapatan Daerah Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat	- Tidak terdapat pengaruh komitmen afektif terhadap OCB - Terdapat pengaruh komitmen kontinuan terhadap OCB - Terdapat Pengaruh Komitmen Normatif terhadap OCB	Variabel X dan Y sama, Metode analisis sama, Obyek Penelitian berbeda

Sumber : Data diolah peneliti (2021)

H. Hipotesis Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2012) Hipotesis adalah hasil dugaan sementara dari suatu rumusan masalah pada sebuah penelitian yang kemudian dibuat pada bentuk pertanyaan. Hasil dugaan tersebut dikatakan sementara karena belum diuji secara teoritis. Dari penjabaran materi yang telah dipaparkan sebelumnya, maka peneliti merencanakan hipotesis bagaikan berikut:

- Hipotesis I** : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *Organization Citizenship Behaviour*

2. **Hipotesis II** : Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap *Organization Citizenship Behaviour*
3. **Hipotesis III** : Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap *Organization Citizenship Behaviour*

