

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Tinjauan Teoritis

2.1.1 Pengertian *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Organisasi yang sukses membutuhkan pegawai yang mau melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka. (Ahmad rudini 2024), *Organizational Citizenship Behavior* merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi meningkatkan efektivitas suatu organisasi. Ini berarti, perilaku tersebut tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja pegawai sehingga jika tidak ditampilkan tidak akan diberi hukuman.

2.1.2 Prediktor *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Para peneliti kemudian menyebutkan bahwa budaya organisasi terlalu luas sebagai suatu konstruksi untuk prediksi yang akurat dari *OCB* (Deluga, Jahangir, Akbar, & Haq dalam Wulandari 2015:11) menyebutkan beberapa hal yang mempengaruhi *OCB* yaitu:

1. Budaya organisasi dan komitmen organisasional (*Job Satisfaction and Organizational Commitment*)

Budaya Organisasi memiliki hubungan positif dengan kinerja dan *OCB*. Individu dengan Budaya organisasi yang tinggi memiliki kemungkinan untuk berperilaku *OCB*. Komitmen Organisasional juga memiliki hubungan positif dengan *OCB*. Pegawai yang berkomitmen terhadap organisasi akan

memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi dan berperilaku *OCB*.

2. Persepsi peran (*Role Perceptions*)

Persepsi Peran meliputi konflik peran dan ambiguitas peran, keduanya ditemukan secara signifikan berhubungan negatif dengan *OCB*. Disisi lain, kejelasan peran (*Role Clarity*) dan fasilitas peran (*Role Facilitation*) berhubungan positif.

3. Persepsi keadilan (*Fairness Perceptions*)

Mengacu pada perasaan pegawai pada keputusan organisasi, apakah mereka dilibatkan dalam ide dan aspirasi, dan juga apakah mereka merasa cukup dihargai dan diberikan tanggung jawab. Persepsi keadilan berpengaruh positif dengan *OCB*

4. Disposisi Individu (*Individual Disposition*)

Kepribadian Individu meliputi efektivitas positif, efektivitas negatif, kesadaran dan keramahan telah ditemukan mempengaruhi seseorang untuk berperilaku *OCB*. Kepribadian dapat menjadi ukuran penting dalam mengendalikan pengaruh terhadap perilaku.

5. Usia Pegawai (*EmployeeAge*)

Pekerja dengan usia muda dan usai tua memandang pekerjaan dengan cara yang berbeda secara fundamental. Pekerja dengan usia muda mengkoordinasikan kebutuhan mereka dengan kebutuhan organisasi secara *fleksibel*, sebaiknya pekerja usia tua lebih kaku dalam menyesuaikan kebutuhan mereka dengan organisasi. Perbedaan ini dapat menyebabkan motif

penting yang berbeda dalam berperilaku *OCB*.

OCB dapat meningkatkan kinerja organisasi dengan peningkatan produktivitas manajerial. Dilakukan dengan menggunakan sumber daya dalam hal produktif, membantu mengkoordinasikan kerja baik individu maupun kelompok, dan memungkinkan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

2.1.3 Indikator *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Menurut (Organ dalam Wulandari 2015: 9), *OCB* terdiri dari 5 indikator, yaitu:

1. *Altruism*

Perilaku membantu meringankan pekerjaan yang ditujukan kepada rekan kerja dalam suatu organisasi. Contoh perilaku dari dimensi ini diantaranya adalah membantu rekan kerja yang memiliki beban kerja yang lebih berat, membantu memberikan arahan kepada pegawai baru yang padahal itu bukan merupakan kewajibannya, menggantikan pekerjaan rekan kerjanya yang berhalangan untuk hadir.

2. *Courtesy*

Membantu mencegah timbulnya masalah dengan rekan kerja. Contoh perilaku dari dimensi ini diantaranya adalah mempertimbangkan dampak dari tindakan yang akan dilakukannya terhadap rekan kerjanya, memberi konsultasi dari informasi yang diperlukan kepada rekan kerja, menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, serta menghargai hak dan privasi mereka.

3. *Sportsmanship*

Toleransi pada situasi yang kurang ideal atau tidak nyaman yang terjadi ditempat kerja tanpa mengeluh. Contoh perilaku dari dimensi ini

adalah pegawai tidak menghabiskan waktu untuk mengeluhkan hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan maupun lingkungan kerjanya, tidak membesar-besarkan masalah yang terjadi di organisasi, mampu mengambil sisi positif dari kondisi yang terjadi.

4. *Civic virtue*

Terlibat dari ikut tanggung jawab dalam kegiatan-kegiatan organisasi dan peduli pada kelangsungan hidup organisasi. Tidak hanya aktif dalam mengemukakan pendapat tetapi aktif menghadiri pertemuan-pertemuan dan terus mengikuti perkembangan isu-isu yang terjadi di organisasi. Mengambil inisiatif rekomendasi atau saran inovatif untuk meningkatkan kualitas organisasi.

5. *Conscientiousness*

Melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasi melampaui persyaratan minimal yang dibutuhkan. Contoh perilaku dari dimensi ini diantaranya adalah mematuhi peraturan-peraturan di organisasi meskipun tidak ada yang mengawasi, selalu tepat waktu dalam hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan, tidak membuang-buang waktu kerja, membersihkan dan merapikan tempat atau peralatan bekerja setelah digunakan, ikut memelihara sumber daya dan hal-hal yang berkaitan dengan pemeliharaan internal.

2.2 Budaya Organisasi

2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Tia wulandari (2021) mendefinisikan Budaya Organisasi sebagai falsafah yang menuntun kebijaksanaan organisasi terhadap pegawai dan pelanggan.

Budaya Organisasi dibentuk oleh semua orang yang terlibat dengan organisasi (pemilik, pimpinan, dan pegawai) yang mengacu pada etika organisasi, peraturan kerja, dan tipe struktur organisasi. Budaya Organisasi melalui struktur organisasi membentuk dan mengendalikan perilaku organisasi dan anggota organisasi. Orang-orang yang terlibat dalam organisasi merupakan sumber utama Budaya Organisasi, karena seseorang hanya akan bergabung pada organisasi yang dirasakan sesuai, demikian sebaliknya organisasi hanya akan sesuai dengan dan menerima orang-orang yang sesuai dengan nilai-nilai di dalam organisasi.

Ayu putu Ariani (2017) mengartikan organisasi menyatakan bahwa Budaya Organisasi sangatlah kompleks, sebab ada banyak ketidak sepahaman tentang konsepnya bahwa isi suatu Budaya Organisasi berasal dari tiga sumber Budaya Organisasi yaitu : pendiri organisasi, pengalaman organisasi dan pegawai. menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sesuatu yang dihasilkan dari interaksi sehari-hari dalam organisasi. Bila orang-orang berinteraksi selama beberapa waktu, mereka membentuk suatu budaya.

Menurut (Ahmad Fuad, 2020), “Budaya Organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi.

Menurut (Robbins dan Judge, 2008) Budaya Organisasi mewakili sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi oleh karena itu, diharapkan bahwa individu-individu yang memiliki latar belakang berbeda atau berada

pada tingkatan yang tidak sama dalam organisasi dapat memahami Budaya Organisasi dengan pengertian serupa.

Menurut (Mathis & Jackson, 2010:128) Budaya Organisasi adalah pola nilai dan keyakinan bersama yang memberikan arti dan peraturan perilaku bagi anggota Organisasi. Menurut (Robbins & Judge, 2012:51) Budaya Organisasi adalah nilai, prinsip, tradisi, dan sikap yang mempengaruhi cara bertindak anggota organisasi.

Disimpulkan bahwa Budaya Organisasi merupakan faktor yang paling kritis dalam organisasi. Efektivitas organisasi dapat ditingkatkan dengan menciptakan Budaya yang kuat, yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi yang berbudaya kuat akan memiliki ciri khas tertentu sehingga dapat memberikan daya tarik bagi individu untuk bergabung.

2.2.2 Fungsi dan Peran Budaya Organisasi

Budaya Organisasi sebagai pedoman untuk mengontrol perilaku anggota organisasi, pastinya memiliki fungsi dan manfaat yang berguna bagi suatu organisasi. Budaya Organisasi berguna untuk membangun dalam mendesain kembali sistem pengendalian manajemen organisasi, yaitu sebagai alat untuk menciptakan Komitmen agar para manajer dan pegawai mau melaksanakan perencanaan strategis *programming, budgeting, controlling, monitoring, evaluasi*, dan lainnya (Mondy dan Noe dalam Judge, 2011: 7). Adapun fungsi Budaya Organisasi menurut (Robbins dan Judge, 2011: 8), sebagai berikut:

- a. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
- b. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota – anggota organisasi.

- c. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang.
- d. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar – standar yang tepat untuk dilakukan oleh pegawai.

Pengkajian terhadap Budaya Organisasi tidak dapat dilepaskan dari konteks perilaku organisasi secara keseluruhan. Perilaku organisasi dapat diartikan sebagai sikap dan tindakan yang ditunjukkan individu-individu dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, pengkajian terhadap Budaya Organisasi sebagai salah satu aspek dari perilaku organisasi, secara keilmuan memiliki arti penting karena dapat turut membangun konstruksi perilaku organisasi secara keseluruhan sebagai suatu ilmu terapan. Pentingnya kajian terhadap Budaya Organisasi secara pragmatis dapat dilihat dari peranannya. (Veithzal, 2009: 430) mengemukakan bahwa Budaya Organisasi berperan dalam:

- a. Menetapkan tapal batas, dalam arti menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.
- b. Memberikan ciri identitas bagi anggota organisasi.
- c. Mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas daripada kepentingan individu.
- d. Meningkatkan kemantapan sistem sosial.
- e. Memandu dan membentuk sikap anggota organisasi (budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali).

Sesuai konteks tersebut, Budaya Organisasi merupakan kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku dan pembuatan keputusan anggota organisasi serta mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, jelas bahwa pengkajian Budaya Organisasi ini memiliki arti penting baik dilihat dari segi kepentingan keilmuan maupun dari segi pragmatismenya.

2.2.3 Teori Budaya Organisasi

Terdapat tiga asumsi yang mengarahkan teori Budaya Organisasi, diantaranya sebagai berikut:

1. Anggota-anggota organisasi menciptakan dan mempertahankan persaan yang dimiliki bersama mengenai realitas organisasi, yang berakibat pada pemahan yang lebih baik mengenai nilai-nilai sebuah organisasi.
2. Penggunaan dan interpretasi simbol sangat penting dalam budaya organisasi.
3. Budaya bervariasi dalam organisasi yang berbeda dan interpretasi tindakan.

2.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut (Robbins dan Judge, 2008:80) ada beberapa faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi dalam sebuah perusahaan. Adapun faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1. Nilai
2. Kepercayaan.
3. Perilaku yang dikehendaki.

4. Keadaan yang amat penting.

2.2.5 Indikator Budaya Organisasi

Dimensi-dimensi yang digunakan untuk membedakan Budaya Organisasi, menurut (Robbins dan Judge, 2008:256) ada tujuh karakteristik primer yang secara bersama-sama menangkap hakikat Budaya Organisasi, yaitu :

- 1) Inovasi dan pengambilan resiko. Sejauh mana para pegawai didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko.
- 2) Perhatian ke hal yang rinci. Sejauh mana para pegawai diharapkan mau memperlihatkan kecermatan, analisis, dan perhatian kepada rincian.
- 3) Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen fokus pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil itu.
- 4) Orientasi orang. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.
- 5) Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan dalam tim-tim
- 6) Keagresifan. Sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif, bukan bersantai.
- 7) Kemantapan. Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi.

2.3 Komitmen Organisasional

2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasional

Fendi winta (2018) Komitmen Organisasional merupakan identifikasi, keterlibatan loyalitas yang ditampakkan pekerja terhadap organisasi atau unit organisasi. Komitmen ditunjukkan dalam sebuah keyakinan yang kuat terhadap tujuan organisasi, dan adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan.

Lewaherilla (2022), mendefinisikan Komitmen Organisasional adalah keterikatan antara individu dan organisasi dalam bentuk sikap maupun perilaku. (Anggraini 2021) Komitmen organisasi merupakan sikap atau tingkah laku seorang terhadap organisasi yang berupa loyalitas dan tercapainya visi dan misi serta tujuan organisasi. (Utari 2021) komitmen organisasi merupakan keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi dan berupaya sesuai dengan tujuan organisasi.

Sedangkan (Mathris dan Jackson dalam Sopiah, 2008) Mendefinisikan Komitmen Organisasional dimana pegawai mau menerima tujuan-tujuan perusahaan dan tidak akan meninggalkan perusahaan tersebut. Komitmen artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, yang meliputi sikap saling menyukai perusahaan dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi perusahaan dalam mencapai tujuan. Rendahnya Komitmen menunjukkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Brodoastuti (2016), Komitmen memiliki peranan penting yaitu kinerja seseorang dalam bekerja, hal ini disebabkan oleh adanya Komitmen yang

menjadi acuan dan dorongan supaya membuat ia lebih bertanggung jawab terhadap kewajibannya. Kemudian (Newstrom & Davis dalam Nydia, 2012: 19) mendefinisikan bahwa Komitmen Organisasional adalah derajat dimana pegawai mengidentifikasi dengan organisasi. Komitmen Organisasional merefleksikan keyakinan pegawai terhadap misi dan tujuan organisasi, keinginan bekerja keras, dan terus bekerja di organisasi tersebut.

Berdasarkan pengertian diatas, pengidentifikasian yang dimaksud adalah identifikasi nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi yang dilakukan oleh pegawai. Tingkat Komitmen Organisasional yang tinggi dapat berdampak pada kesetiaan yang dimiliki oleh pegawai terhadap perusahaan atau organisasi. Pegawai akan memberikan kesetiaan, serta memiliki keinginan, bersedia bekerja keras, berkorban, dan memperdulikan kelangsungan hidup organisasi.

2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Komitmen

Menurut steers dalam menyatakan tiga faktor yang mempengaruhi Komitmen seorang pegawai sebagai berikut:

1. Ciri pribadi pekerja termasuk dalam masa jabatannya dalam perusahaan, dan variasi dalam kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari setiap pegawai.
2. Ciri pekerjaan, misalnya identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja.
3. Pengalaman kerja, seperti cara pegawai lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang perusahaan.

Pendapat, Minner dalam (Sopiah, 2008) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi Komitmen pegawai antara lain :

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik dalam peran, serta tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya Perusahaan, dan tingkat pengendalian yang dilakukan Perusahaan terhadap Perusahaan.
4. Pengalaman kerja, pengalaman kerja pegawai seorang pegawai berpengaruh terhadap Tingkat komitmen pegawai pada Perusahaan.

Sehingga pegawai baru beberapa tahun bekerja dan pegawai yang sudah puluhan tahun bekerja dalam Perusahaan tentu memiliki Tingkat komitmen yang berlainan.

2.3.3 Komponen komitmen Organisasional

Mowday yang dikutip (Sopiah, 2008) menyatakan ada tiga aspek komitmen antara lain:

1. *Affective commitment*, yang berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada Perusahaan. Individu menetap dalam Perusahaan karena keinginan sendiri.
2. *Continuance commitment*, Adalah komitmen yang berdasarkan kebutuhan rasional. Dengan kata lain, Komitmen ini terbentuk dasar untung dan rugi, kemudian pertimbangkan apa yang harus dikorbankan jika ingin menetap pada suatu Perusahaan.
3. *Normative Commitment*, Adalah Komitmen yang berdasarkan pada norma yang ada dalam diri setiap pegawai, akan berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap Perusahaan.

2.3.4 Manfaat Komitmen

Manfaat dengan adanya Komitmen dalam Organisasi adalah sebagai pegawai yang benar-benar menunjukkan Komitmen tinggi terhadap perusahaan atau, memiliki keinginan yang kuat untuk tetap bekerja pada perusahaan atau organisasi yang sekarang dan dapat terus memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan dan sepenuhnya melibatkan diri pada pekerjaan mereka, karena pekerjaan tersebut adalah saluran individu untuk memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi.

2.3.5 Indikator Komitmen Organisasional

Menurut Steers dalam Kuntjoro (2009), Komitmen Organisasi memiliki tiga indikator utama yaitu:

1. Identifikasi

Identifikasi agar terwujud dalam bentuk kepercayaan anggota terhadap perusahaan. Untuk menumbuhkan identifikasi dengan memodifikasi tujuan perusahaan, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para anggota atau dengan kata lain perusahaan memasukkan pula kebutuhan dan keinginan anggota dalam tujuan perusahaan. Hal ini akan menumbuhkan suasana saling mendukung di antara para pegawai dengan perusahaan.

2. Keterlibatan

Keterlibatan atau partisipasi anggota dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan. Hasil yang dirasakan bahwa tingkat kehadiran anggota yang memiliki rasa keterlibatan tinggi umumnya akan selalu disiplin dalam bekerja.

3. Loyalitas

Loyalitas anggota terhadap kepuasan memiliki makna kesediaan seseorang untuk bisa menjaga hubungannya dengan perusahaan bahkan dengan mengorbankan kepentingan tanpa mengharapkan sesuatu. Hal ini di upayakan bila anggota merasakan adanya keamanan dan kepuasan dalam tempat kerjanya.

2.4 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang terkait, antara lain:

Peneliti dan tahun penelitian	Judul penelitian	Jenis penelitian	Hasil penelitian
Tia Wulandari ¹ , Sulistyandari ² , Alum Kusumah ³ (2021)	Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengawas Pemilihan Umum (BAWASLU) Kota Pekanbaru	kuantitatif	Menyatakan bahwa budaya organisasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
Fendi Winata (2018)	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap <i>Organizational</i>	kuantitatif	Menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif

	<i>Citizenship Behavior</i> (OCB) Dengan Tipe Kepribadian Big Five Sebagai variabel Pemoderasi Pada anggota Pengawas Pemilihan Umum (BAWASLU) Kabupaten Jember		dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>
Yuliana M. Sengkey1 Bernhard Tewal2 Debry Ch. Lintong3 (2018)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> Pegawai Pada Kantor sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara	kuantitatif	Menyatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>.
Ahmad Fuad 1), Woro Utari 2), Nugroho Mardi W. 3) Pascasarjana	Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Organizational</i>	kuantitatif	Menyatakan bahwa budaya organisasi, kemampuan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif

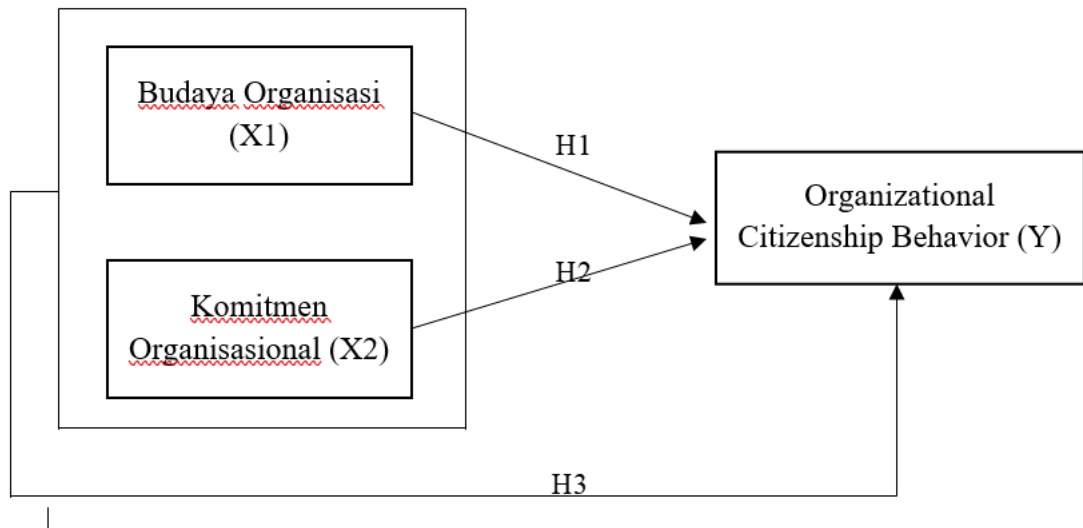
Universitas Wijaya Putra Surabaya (2020)	<i>Citizenship Behavior</i> (OCB) Pegawai Bappeda Kabupaten Bojonegoro		dan signifikan terhadap <i>Organizational</i> <i>Citizenship Behavior</i> (OCB).
ita Widya1, Aini Kusniawati2, Mukhtar Abdul Kader3 (2023)	Pengaruh Komitmen Dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Organizational</i> <i>Citizenship Behavior</i> (OCB) (Suatu Studi pada Pegawai BAPPEDA Kabupaten Ciamis)	kuantitatif	Menyatakan bahwa komitmen dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational</i> <i>Citizenship Behavior</i> (OCB)
Ayu Putu Ariani1, Desak Ketut Sintaasih2, Made Surya Putra3 (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap <i>Organizational</i> <i>Citizenship Behavior</i> (OCB) Dengan Pemediasi Komitmen Afektif Di Sekretariat Kabupaten Bandung	kuantitatif	Menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational</i> <i>Citizenship Behavior</i> (OCB)

Rohmat Khoirul Anam (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Melalui Komitmen Organisasi (Studi Pada Pegawai UPTD Pengelolaan Air Limbah dan Sampah Wilayah Timur Dinas Perkim LH Kabupaten Kebumen)	kuantitatif	Menyatakan bahwa kepemimpinan tranformasional dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>
Ahmad Rudini (2024)	Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Kota Waringin Timur	kuantitatif	Menyatakan bahwa <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Juanita M. A Pangkerego ¹ Bernhard Tewal ² Merinda H. Ch. Pandowo ³ (2023)	Penagruh Organizational Citizenship Behavior (OCB), Integritas, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Minahasa Utara)	kuantitatif	Menyatakan bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB), integritas, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
--	---	-------------	---

4.5 Kerangka Berpikir

Adapun kerangka berpikir dari penelitian ini sebagai berikut:



2.1 Gambar Kerangka Berpikir

2.6 Pengembangan Hipotesis

2.6.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Hasil penelitian (Tia Wulandari, 2021) menyatakan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada pegawai, kondisi ini menunjukkan jika Budaya Organisasi semakin kuat maka *Organizational Citizenship Behavior(OCB)* pegawai juga mengalami peningkatan demikian pula sebaliknya. (Rohmat Khoirul Anam, 2021) menyatakan bahwa Budaya Organisasi mampu menjelaskan dan memberikan peranan yang penting dalam hubungan antara keadilan organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior(OCB)* dalam suatu organisasi.

Ahmad Fuad, (2020) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior(OCB)*, makin tinggi pemahaman pegawai tentang Budaya Organisasi maka semakin mudah perilaku *Organizational Citizenship Behavior(OCB)* terbentuk.

H1 : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

2.6.2 Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Komitmen Organisasi merupakan perwujudan psikologi yang mengkarakteristik hubungan pekerja dengan organisasi dan memiliki implikaso

terhadap keputusan untuk melanjutkan atau tidak melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi (Fendi winata, 2018). Selanjutnya (Ahmad fuad, 2020) menjelaskan Komitmen Organisasional merupakan suatu sikap yang ditunjukkan pegawai terhadap perusahaan dimana mereka selalu memihak perusahaannya dan memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam sebuah organisasi.

Ita widya (2023) juga menyatakan Komitmen Organizational berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

H2 : Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

2.6.3 Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Pegawai yang memiliki komitmen organisasional akan menerapkan peningkatan upaya kerja keras demi perusahaan, menerima tujuan dan prinsip perusahaan dan jika pegawai puas terhadap pekerjaan sehingga pegawai dapat melakukan *OCB*.

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Tia Wulandari, 2021), dan (Ahmad Fuad, 2020) yang menyatakan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, maka dapat dirumuskan hipotesis yaitu :

H3 : Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*