

BAB II

LANDASAN TEORI

A. *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)*

1. Pengertian *Organizational Citizenship Behavior*

Konsep *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pertama kali didiskusikan dalam literatur penelitian organisasional pada awal 1980an *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif.¹ *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan kontribusi seorang individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan diberi penghargaan berdasarkan hasil kinerja individu. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi sukarelawan untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur- prosedur di tempat kerja.

¹ Robbins, S.P., *Research Methods For Bussines*, Edisi 4, Buku 1, (Jakarta: Salemba 4)

Perilaku-perilaku ini menggambarkan "nilai tambah karyawan."²

Menurut Organ dalam penelitian Purba, *Organizational Citizenship Behavior* adalah bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual yang tidak berkaitan dengan reward formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektifitas organisasi.³ Morrison (1994) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai perilaku extra role karyawan dan perbedaan yang paling mendasar adalah pada reward karena pada perilaku ini biasanya terbebas dari reward. Perilaku yang dilakukan oleh individu tidak diorganisir dalam reward, dengan kata lain tidak ada insentif tambahan bagi karyawan yang berperilaku extra role artinya, seseorang yang memiliki OCB tinggi tidak akan dibayar dalam bentuk uang atau bonus tertentu, namun OCB lebih kepada perilaku sosial dari masing-masing individu untuk bekerja melebihi apa yang diharapkan, seperti membantu rekan di saat jam istirahat dengan sukarela adalah salah satu contohnya. Kedudukan OCB sebagai salah satu bentuk perilaku *extra-role*, telah menarik perhatian dan perdebatan panjang di kalangan praktisi organisasi,

² Yoga Putrana dkk, *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Gelora Persada Mediatama Semarang*, Volume 2 No.2 , 2016.

³ Purba, Debora Eflina Dkk, . *Pengaruh Kepribadian Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Makara Sosial Humaniora Vol 8 No 3 Hal 105-111, 2004.

peneliti maupun akademisi⁴ OCB merupakan perilaku positif di tempat kerja yang mendukung kinerja individu dan keefektifan organisasi. Sebagai perilaku di luar peran yang harus dimainkan, sesungguhnya OCB tidak dapat dipisahkan dari perilaku kerja yang dituntut dalam pekerjaannya atau yang sesuai dengan peran yang dimainkannya.⁵

2. Dimensi *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Organ, Podsakof, dan Mackenzie dalam penelitian Dian Anggraini terdapat lima dimensi yang memiliki kontribusi dalam *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu:⁶

- a. Sportifitas (*Sportmanship*) merupakan perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam sportsmanship akan meningkatkan iklim yang positif di antara karyawan. Karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih

⁴ I Wayan Gede Supartha, *Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)* , Jurnal Manajemen Unud , Vol.6, No 2, 2017 Hlm 724-725.

⁵ Sahwitri Triandini, *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Inti Kharisma Mandiri Riau Pekanbaru*, Uin Suska Riau, hal 3.

⁶ Dian Anggraini Kusumajati, *Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan Pada Perusahaan*, Binus University , Vol.5 No.1 April 2014.

menyenangkan. Contoh perilakunya antara lain kemauan untuk bertoleransi tanpa mengeluh, menahan diri dari aktivitas-aktivitas mengeluh dan mengumpat, tidak mencari-cari kesalahan dalam organisasi, dan tidak mengeluh tentang segala sesuatu, serta tidak membesar-besarkan permasalahan di luar proporsinya.

- b. Tanggung jawab sebagai anggota organisasi (*Civic Virtue*), merupakan merupakan perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi. Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni. Contoh perilaku adalah menghadiri pertemuan, membaca dan menjawab email yang berhubungan dengan pekerjaan, dan berpartisipasi dalam kegiatan organisasi.
- c. *Conscientiousness* adalah perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan, misalnya efisiensi penggunaan waktu dan melampaui harapan, perilaku

sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Dimensi ini menjangkau jauh di atas dan jauh ke depan dari panggilan tugas. Seseorang yang sadar akan tanggung jawabnya secara sukarela mengambil tanggung jawab ekstra, tepat waktu, menempatkan kepentingan pada keterperincian dan kualitas tugas, dan secara umum mengerjakan di atas dan jauh melebihi panggilan tugas.

- d. Kesopanan (*Courtesy*) adalah menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah interpersonal. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memerhatikan orang lain. Contoh perilaku dalam kategori ini adalah secara berkala "menyentuh dasar" rekan kerja untuk mencari tahu bagaimana pekerjaan akan berjalan, atau membiarkan orang lain tahu bagaimana mencapainya.
- e. *Altruism* merupakan perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Contohnya adalah perilaku seperti membantu seorang rekan yang tidak masuk kerja, membantu orang lain yang memiliki beban kerja berat, memerhatikan perilaku

seseorang memengaruhi pekerjaan orang lain, dan menyediakan bantuan dan dukungan untuk karyawan baru merupakan indikasi yang jelas tentang lingkungan kerja.

3. Faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi OCB, berikut penjelasannya :⁷

- a. Kepuasan Kerja, hubungan kepuasan kerja dengan OCB berakar pada hipotesis “kepuasan menyebabkan kinerja” terutama terkonsentrasi pada sikap karyawan. Ketika karyawan termotivasi dari pemuas dalam dan luar diri mereka, mereka akan membalas bahkan melampaui persyaratan formal tugas mereka.
- b. Kesan Karyawan, para ahli berpendapat bahwa karyawan dapat membantu orang lain dan membutuhkan tanggung jawab atas tugas tambahan untuk mendorong citra yang baik dirinya dalam organisasi. Ketika karyawan terlibat dalam OCB yang sedang diamati supervisor, maka supervisor dapat memberikan

⁷ Yasin Berber, Aykut dan Rofcanin, *Invertugation of Organizational Citizenship Behavior Construt A Framework for Antecedents and Consequences*, International Jurnal of Business and Social Research (IJBSR), Vol. 2, No. 4, 2012.

penghargaan terhadap karyawan.

- c. Kepribadian Karyawan, ciri-ciri kepribadian yg berhubungan dengan OCB yaitu bagi orang yang menilai tinggi dimensi keramahan, penelitian menunjukkan bahwa mereka mempunyai kecenderungan untuk membantu orang lain, berfikir positif dari rekan-rekan mereka dan untuk mengantisipasi kebutuhan orang lain.
- d. Kepemimpinan, banyak para ahli yang berpendapat bahwa perilaku pemimpin mendukung dalam membentuk perilaku OCB, hal ini dikarenakan pemimpin berperilaku baik kepada karyawan secara langsung atau tidak akan membantu karyawan dalam menyelesaikan persoalan dan sebagai imbalannya, karyawan akan merasa berkewajiban untuk membalas perilaku baik itu.
- e. Karakteristik Tugas, memiliki hubungan yang konsisten dengan perilaku kewarganegaraan atau OCB. Karakteristik tugas yang jelas termasuk kemandirian, mengerjakan tugas, rutinitas dan tugas yang saling ketergantungan dalam tujuan.
- f. Kelompok dan Organisasi, kekompakkan kelompok, kualitas hubungan antara anggota kelompok, potensi kelompok dan dukungan kelompok yang dirasakan adalah beberapa hal yang

terkemuka yang ditemukan oleh para ahli dengan kaitannya pada OCB. Selain karakteristik kelompok, organisasi pun berperan dalam membentuk signifikan OCB karyawan. Luasnya formalisasi organisasi, dukungan organisasi yang dirasakan, jarak ditempatkan antara karyawan dan orang lain dengan organisasi merupakan beberapa variabel yang dianalisis sebagai prediktor OCB karyawan.

4. ***Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Perspektif Islam.***

Sebagian penelitian tentang *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dilakukan dengan sandaran sistem nilai dari barat yg sedikit sekali mempertimbangkan sudut pandang islam. Nilai sistem barat membahas perihal yg berhubungan dengan faktor keduniaan karena filsafat materialisme yg sangat kental bagi mereka, sedangkan sistem nilai islam tidak hanya mengingat dunia saja tetapi juga akhirat.

Mengambil salah satu definisi OCB dari Smith et.al. OCB diartikan sebagai perilaku memberikan kontribusi lebih kepada performa orang lain diatas diri sendiri. Dalam islam, deskripsi tersebut merupakan satu dari banyak karakteristik seorang muslim. Dalam Surah AL-Maidah ayat 80 sebagai berikut :

تَرَى كَثِيرًا مِّنْهُمْ يَتَوَلَّوْنَ الَّذِينَ كَفَرُوا لَبِيسَ مَا قَدَّمَتْ لَهُمْ أَنفُسُهُمْ أَنْ
سَخِطَ اللَّهُ عَلَيْهِمْ وَفِي الْعَذَابِ هُمْ خَالِدُونَ

Artinya: kamu melihat kebanyakan dari mereka tolong-menolong dengan orang-orang kafir (musyrik). Sesungguhnya amat buruklah apa yang mereka sediakan untuk diri mereka, yaitu kemurkaan Allah kepada mereka dan mereka akan kekal dalam siksaan” (QS. Al Maidah 80).

Dari ayat diatas dapat diketahui bahwa tolong menolong, gotong royong dan kerjasama dalam kebaikan sangat dianjurkan. Hal ini karena manusia merupakan makhluk sosial yang dalam kehidupannya selalu membutuhkan orang lain, baik di rumah ataupun di tempat kerja (perusahaan).

Dalam suatu hadist, Rasulullah Bersabda : *“Dan sebaik-baik manusia adalah orang yg paling bermanfaat bagi manusia”* (HR. Thabrani dan Daruquthni). Hadist ini menerangkan bahwa sebagai umat islam hendaknya selalu berbuat baik kepada sesama manusia maupun mahluk lainnya yg ada didunia ini serta perilaku yg positif yang dapat bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain untuk mencapai kesejahteraan, kenyamanan dan bekerjasama dalam kebaikan.

Dari beberapa ayat dan hadist diatas maka dapat disimpulkan

bahwa OCB merupakan perilaku positif dengan melakukan pekerjaan diluar job descriptionnya. Sehingga menunjukkan loyalitas yg tinggi kepada perusahaan, hal ini dapat menguntungkan perusahaan. Jika karyawan dalam organisasi memiliki OCB, maka usaha untuk mengendalikan karyawan menurun karena karyawan dapat mengendalikan perilakunya sendiri atau mampu memilih perilaku terbaik untuk kepentingan organisasinya.⁸

B. LOKUS PENGENDALIAN (*LOCUS OF CONTROL*)

1. Pengertian *Locus Of Control*.

Lokus pengendalian (*Locus Of Control*) didefinisikan sebagai persepsi seseorang tentang sumber nasibnya. Menurut Rotter dalam penelitian Agung Ayu Ratih Radityastuti *locus of control* adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya. Konsep lokus pengendalian (*locus of control*) memiliki latar belakang teoritis dalam teori pembelajaran sosial. Beberapa individu meyakini bahwa mereka dapat mengendalikan apa yang terjadi pada diri mereka, sedang yang lain meyakini bahwa apa yang terjadi pada mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti kemujuran dan

⁸ Farida Elmi, *Perilaku Warga Negara Organisasi Dalam Perspektif Islam Sebuah Studi (Aplikasi Taqwa) Terhadap Karyawan Industri Pendidikan*, Jurnal Ilmiah Manajemen Vol 9 No 2 2019.

peluang. Individu dengan lokus pengendalian (*locus of control*) internal percaya mereka mempunyai kemampuan menghadapi tantangan dan ancaman yang timbul dari lingkungan dan berusaha memecahkan masalah dengan keyakinan yang tinggi sehingga strategi penyelesaian atas kelebihan beban kerja dan konflik antarperan bersifat proaktif.⁹

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa lokus pengendalian (*locus of control*) adalah suatu kepribadian yang menunjukkan sejauh mana keyakinan yang dimiliki oleh individu terhadap sumber penyebab peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam kehidupannya, apakah keberhasilan, prestasi atau kegagalan dalam hidupnya dikendalikan oleh perilaku sendiri (faktor internal) ataupun semua peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya berupa prestasi, kegagalan atau keberhasilan dikendalikan oleh kekuatan lain seperti pengaruh orang lain yang berkuasa, kesempatan, keberuntungan dan nasib (faktor eksternal).¹⁰

2. Jenis Locus Of Control

Lokus pengendalian (*Locus Of Control*) berdasarkan jenisnya dibagi menjadi dua kategori yaitu *locus of control internal*

⁹ Anak Agung Ayu Ratih Radityastuti dkk, *Pengaruh Locus Of Control Pada Kinerja Analis Kredit Dengan Motivasi Dan Lingkungan Kerja Sebagai Pemoderasi*, 2017.

¹⁰ *Ibid* hal 104.

dan *external* mengacu pada sejauh mana orang mengharapkan penguatan atau hasil perilaku mereka tergantung pada perilaku mereka sendiri atau karakteristik pribadi, sebaliknya sejauh mana seseorang mengharap penguatan atau hasil merupakan fungsi dari kesempatan, keberuntungan atau nasib adalah berada dibawah kendali kekuatan orang lain atau tidak berguna.¹¹

a. Aspek internal

Seseorang yang memiliki *locus of internal* selalu menghubungkan peristiwa yang dialaminya dengan faktor dalam dirinya. Karena mereka percaya bahwa hasil dan perilakunya disebabkan faktor dari dalam dirinya. Faktor dalam aspek internal antara lain:

- 1) Kemampuan Seseorang yakin bahwa kesuksesan dan kegagalan yang telah terjadi sangat dipengaruhi oleh kemampuan yang dimiliki.
- 2) Minat Seseorang memiliki minat yang lebih besar terhadap kontrol perilaku, peristiwa dan tindakannya.
- 3) Usaha Seseorang yang memiliki *locus of control internal* bersikap optimis, pantang menyerah dan akan berusaha

¹¹ Fadhila, 2016, Jurnal Pendidikan Islam, Vol 01, No 01 2016

semaksimal mungkin untuk mengontrol perilakunya.

b. Aspek Eksternal

Seseorang yang memiliki *locus of control eksternal* percaya bahwa hasil dan perilakunya disebabkan faktor dari luar dirinya.

Faktor dalam aspek eksternal antara lain:

- 1) Nasib Seseorang akan menganggap kesuksesan dan kegagalan yang dialami telah ditakdirkan dan mereka tidak dapat merubah kembali peristiwa yang telah terjadi, mereka percaya akan firasat baik dan buruk.
- 2) Keberuntungan Seseorang yang memiliki tipe eksternal sangat mempercayai adanya keberuntungan, mereka menganggap bahwa setiap orang memiliki keberuntungan.
- 3) Sosial ekonomi Seseorang yang memiliki tipe eksternal menilai orang lain berdasarkan tingkat kesejahteraan dan bersifat materialistis.
- 4) Pengaruh orang lain Seseorang yang memiliki tipe eksternal menganggap bahwa orang yang memiliki kekuasaan dan kekuatan yang lebih tinggi mempengaruhi perilaku mereka dan sangat mengharapkan bantuan orang lain.

3. Karakteristik *Locus of Control*

Karakteristik dari Lokus Pengendalian (*Locus Of Control*) itu sendiri antara lain:¹²

a. *Internal Locus of Control*

- 1) Suka bekerja keras.
- 2) Memiliki inisiatif yg tinggi.
- 3) Selalu berusaha menemukan pemecahan masalah.
- 4) Selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin.
- 5) Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil.

b. *Eksternal Locus of Control*

- 1) Kurang memiliki inisiatif.
- 2) Mudah menyerah, kurang suka berusaha karena mereka percaya bahwa faktor luar lah yg mengontrol.
- 3) Kurang mencari informasi.
- 4) Mempunyai harapan bahwa ada sedikit kolerasi antara usaha dan kesuksesan.
- 5) Lebih mudah dipengaruhi dan tergantung pada petunjuk

¹² Akbar Riza, *Pengaruh Locus Of Control Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Auto 2000- PT Astra International)bk. Toyota Kc Raden Intan Bandar Lampung*), SKRIPSI, FEB : UIN Raden Intan,2017.

orang lain.

4. Indikator *Locus of Control*

Terdapat aspek-aspek yg menjadi Indikator *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal, yaitu sebagai berikut:¹³

a. *locus of control* internal

- 1) kepercayaan diri terhadap kemampuan dalam menyelesaikan soal-soal dan tugas.
- 2) suka bekerja keras dan memiliki usaha yg lebih dalam menyelesaikan soal atau tugas dan mencapai prestasi.
- 3) memiliki kepuasan diri dalam menyelesaikan tugas tanpa bantuan orang lain.

b. *locus of control* eksternal

- 1) kurang suka berusaha dalam mencapai prestasi dan menyelesaikan soal atau tugas.
- 2) Kurang memiliki inisiatif.
- 3) Memiliki kepercayaan bahwa keberhasilan dan pencapaian prestasi dipengaruhi oleh faktor dari luar (nasib, keberuntungan, lingkungan).

¹³ Agustina Kartika Dewi, *Pengaruh Locus Of Control Dan Motivasi Belajar Terhadap Prestasi Belajar Akuntansi Siswa Sma N 2 Sleman*. SKRIPSI. Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta , 2014.

5. Locus Pengendalian (Locus Of Control) dalam Pandangan Islam.

Locus Pengendalian (*Locus Of Control*) adalah keyakinan atau harapan mengenai sumber penyebab atau peristiwa yg terjadi dalam hidup seseorang, apakah peristiwa tersebut dikendalikan dalam dirinya sendiri atau dikendalikan diluar dirinya seperti nasib atau keberuntungan. Dalam pandangan Islam, locus pengendalian (*locus of control*) yg berorientasi internal sangat dianjurkan. Karena sebagai manusia kita tidak hanya berharap atau bergantung pada nasib atau ketetapan Allah, tetapi kita juga harus berusaha terhadap apapun yg terjadi pada diri kita. Dalam Al-Qur'an juga sudah dijelaskan bahwasanya sebagai seorang mukmin sebaiknya kita beroptimis dan berusaha dengan keras, seperti pada Surah Al-Baqarah ayat 286 :

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ^٤ وَاعْفُ عَنَّا وَاعْفِرْ لَنَا وَارْحَمْنَا^٥ أَنْتَ مَوْلَانَا فَاتَّصِرْنَا عَلَىٰ قَوْمِ الْكُفْرِي^٦

Artinya: “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (Mereka berdoa): "Ya Tuhan kami, janganlah

Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebankan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri maafilah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah Penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir".

Dalam Surah Al- Baqarah ayat 286 diatas bahwasanya Allah menganjurkan agar hambanya selalu berusaha dan berpikir positif, menganggap segala bentuk ujian serta berbagai masalah dan rintangan sebagai kesempatan dan sarana meningkatkan kualitas diri, bukan sebagai beban serta meyakini bahwa Allah tidak akan membebani hamba nya melebihi kemampuan yg dimiliki hambanya. Oleh karena itu, dalam agama islam sesuai dengan penjelasan ayat diatas bahwasanya Allah menganjurkan hambahnya untuk berorientasi internal dalam masalah *locus of control*.¹⁴

¹⁴ Kuni Zakiyah, *Pengaruh Locus Of Control Internal Dan Locus Of Control Eksternal Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pebisnis Multi Level Marketing Oriflame Di Surabaya Daka Komunitas M3 Network*. SKRIPSI Fakultas psikologi , UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2017

C. KOMITMEN ORGANISASI

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Konsep komitmen organisasi telah didefinisikan dan diukur dengan berbagai cara yg berbeda. Komitmen organisasi sebagai nilai personal, yg kadang-kadang mengacu pada sikap loyal pada perusahaan. Komitmen organisasi merupakan salah satu sikap yg merefleksikan perasaan suka atau tidak suka terhadap organisasi tempat bekerja.

Dalam perilaku organisasi , terdapat beragam definisi tentang komitmen sebagai suatu sikap yg menyatakan komitmen organisasi merupakan: (1) Keinginan yg kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, (2) Kemauan usaha yg tinggi untuk organisasi, (3) Suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.¹⁵

Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk

¹⁵ Prof.Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si., *Budaya organisasi* (Jakarta : Prenadamedia Group, 2010) hlm 293.

mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

2. Dimensi Komitmen Organisasi

Dalam kaitan nya dengan komitmen organisasional ada tiga tema berbeda dalam mendefinisikan komitmen. Ketiga tema tersebut adalah komitmen sebagai keterikatan afektif pada organisasi (*affective committmen*), komitmen sebagai biaya yg harus ditanggung jika meninggalkan atau keluar organisasi (*continuance committmen*), dan komitmen sebagai kewajiban untuk tetap dalam organisasi (*normative committmen*)

- a. (*Affective Committmen*) atau Komitmen Afektif dapat didefinisikan tingkat keterikatan secara psikologis dengan organisasi berdasarkan seberapa baik perasaan mengenai organisasi. Komitmen jenis ini muncul dan berkembang oleh dorongan adanya kenyamanan, keamanan, dan manfaat lainy dirasakan dalam suatu organisasi yg tidak diperoleh nya dari tempat atau organisasi lain.
- b. *Continuance Committmen* atau Komitmen Kontinuan dapat didefinisikan sebagai keterikatan anggota secara psikologis pada organisasi karena biaya yg dia tanggung sebagai konsekuensi keluar organisasi (Summers dan Acito,2000). Dalam kaitan nya

dengan ini anggota akan mengalkulasi manfaat dan pengorbanan atas keterlibatan dalam atau menjadi anggota suatu organisasi. Anggota akan cenderung memiliki daya tahan atau komitmen yg tinggi dalam keanggotaan jika pengorbanan akibat keluar organisasi semakin tinggi.

- c. *Normative Commitmen* atau Komitmen Normatif, yaitu keterikatan anggota secara psikologis dengan organisasi karena kewajiban moral untuk memelihara hubungan dengan organisasi. Dalam kaitan ini sesuatu yg mendorong anggota berada dan memberikan sumbangan pada keberadaan suatu organisasi baik materi maupun non materi, adalah adanya kewajiban moral, yg mana seseorang akan merasa tidak nyaman dan bersalah jika tidak melakukan sesuatu.

Hal yang umum dari ketiga pendekatan tersebut adalah pandangan bahwa komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi.

3. Faktor Komitmen Organisasi

Terdapat sejumlah faktor yang memengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu antara lain:¹⁶

- a. Faktor personal yang meliputi *job expectations, psychological contract, job choice factors*, karakteristik personal. Keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal.
- b. Faktor organisasi, meliputi *initial works experiences, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor itu akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab.
- c. *Non-organizational factors*, yang meliputi *availability of alternative jobs*. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada dan lebih baik, tentu karyawan akan meninggalkannya.

4. Meningkatkan Komitmen Organisasi

Beberapa pedoman untuk meningkatkan komitmen organisasi antara lain:¹⁷

- a. *Commit to people first values*. Organisasional mempunyai komitmen pada nilai-nilai yang mengutamakan pada orangnya.

¹⁶ Sopiah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Pt.Ghalia Indonesia, 2008) Hlm164

¹⁷ Waode Nanny Jumiarsih, *Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening Pada PT Garuda Indonesia (Cabang Makassar)*, Skripsi. FEB: Universitas Hasanuddin, 2017.

Hal tersebut dilakukan dengan menyatakan secara tertulis, memilih manajer yang tepat dan melakukan apa yang dikatakan.

- b. *Clarify and communicate your mission.* Organisasi mengklarifikasi dan mengomunikasikan misi dan ideologi, dilakukan secara kharismatik, menggunakan praktik perekrutan berbasis nilai, penilaian pada orientasi berbasis nilai dan peltihan serta membangun tradisi.
- c. *Guarantee organizational justice.* Organisasi menjamin keadilan organisasional. Untuk itu, organisasi mempunyai prosedur keluhan yang komprehensif dan menyelenggarakan komunikasi dua arah.

5. Indikator Komitmen Organisasi

- a. Perasaan menjadi bagian dari organisasi.
- b. Kebanggaan terhadap organisasi.
- c. Kepedulian terhadap organisasi.
- d. Hasrat yang kuat untuk bekerja pada organisasi.
- e. Kepercayaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi.
- f. Kemauan yang besar untuk berusaha bagi organisasi.

6. Komitmen Organisasi dalam Perspektif Islam.

Organisasi sangat tergantung pada manusia yang ada di dalam organisasi tersebut. Manusia adalah penentu kesuksesan dan

kegagalan. Konsekuensinya diberikan pada faktor-faktor yang mempengaruhi perubahan. Salah satu faktor yang mempengaruhi perubahan adalah komitmen mereka pada organisasi. Orang dapat berargumentasi bahwa mereka yang lebih berkomitmen pada organisasi lebih dapat menerima perubahan dari pada orang yang kurang berkomitmen kepada organisasinya, dimana perubahan tersebut bermanfaat bagi organisasi dan tidak memiliki potensi untuk mengubah nilai-nilai dasar dan tujuan organisasi.¹⁸

Berkaitan dengan etika kerja Islam, dalam kehidupan berorganisasi setiap muslim dituntut untuk berkomitmen terhadap organisasi di dunia dengan satu tuntutan bahwa segala bentuk pertumbuhan dan perkembangan materi harus ditunjukkan demi keadilan, kebenaran dan peningkatan ketakwaan spiritual baik bagi organisasi maupun dirinya sendiri sebagai wujud pertanggung jawaban sebagai khalifah di bumi.¹⁹

Dalam perspektif Islam, komitmen seseorang tercermin dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Komitmen dalam menjalankan kewajiban dan menjauhi larangan Allah SWT

¹⁸A Jamil. *Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap-sikap Pada Perubahan Organisasi: Komitmen Organisasi Sebagai Mediator*. (Semarang: Tesis Program Study Magister Akuntansi Universitas Diponegoro) hlm 2.

¹⁹ *Ibid*, Hlm 32.

merupakan wujud dari komitmen seorang manusia sebagai makhluk Tuhan. Seperti dalam firman Allah dalam Al-Qur'an Surat An-Nisa ayat 146:

الَّذِينَ تَابُوا وَأَصْلَحُوا وَاعْتَصَمُوا بِاللَّهِ وَأَخْلَصُوا دِينَهُمْ لِلَّهِ فَأُولَٰئِكَ مَعَ الْمُؤْمِنِينَ ۗ^ط
 وَسَوْفَ يُؤْتِي اللَّهُ الْمُؤْمِنِينَ أَجْرًا عَظِيمًا

Artinya : “: Kecuali orang-orang yang taubat dan mengadakan perbaikan dan berpegang teguh pada (agama) Allah dan tulus ikhlas (mengerjakan) agama mereka karena Allah. Maka mereka itu adalah bersama-sama orang yang beriman dan kelak Allah akan memberikan kepada orang-orang yang beriman pahala yang besar.

Pada ayat tersebut menerangkan bahwa pahala yang besar adalah balasan bagi yang taubat dan mengadakan perbaikan dan berpegang teguh pada agama Allah dan tulus ikhlas mengerjakan agama karena Allah SWT . yang dimaksud dengan mengadakan perbaikan disini adalah berbuat pekerjaan-pekerjaan yang baik untuk menghilangkan akibat-akibat yang jelek dan kesalahan-kesalahan yang dilakukan.

E. PENELITIAN TERDAHULU

Penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya untuk mempermudah dalam pengumpulan data, metode analisis yang digunakan dan pengolahan data yang dilakukan peneliti-peneliti tersebut adalah :

Tabel 2. 1

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Khairuni swah (2015)	Pengaruh <i>Locus Of Control (LOC)</i> Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> Pada Karyawan PTPN IV Unit Ajamu	Variabel Independen: <i>Locus Of Control</i> Variabel Dependen: <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	1. <i>Locus Of Control (LOC)</i> berpengaruh positif dan signifikan Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> Pada Karyawan PTPN IV Unit Ajamu.
2.	Dwi Septiani, Neti Karnati, dan Siti Rochma (2019)	Pengaruh . <i>Locus Of Control</i> dan Motivasi intrinsik terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Guru SMAN Kota Bekasi	Variabel Independen: <i>Locus Of Control</i> dan Motivasi intrinsic Variabel Dependen: <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	1. <i>Locus Of Control</i> berpengaruh langsung positif terhadap terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> 2. Motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>

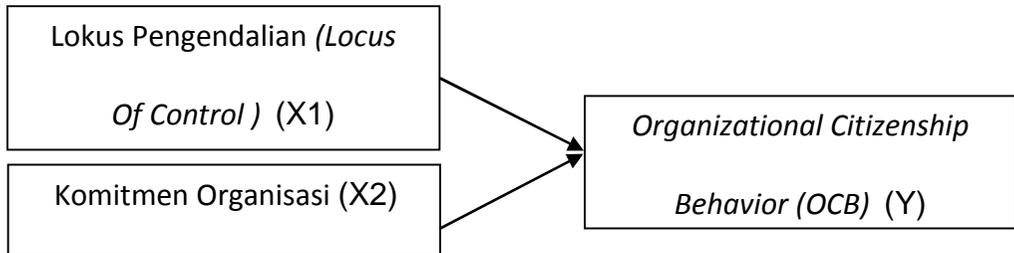
3.	Khalisah Fitri (2018)	Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Karyawan Hotel Soechi International Medan	Variabel Independen: Komitmen Organisasi. Variabel Dependen: <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	1. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)
4.	Hutomo Aryo Wibowo (2015)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Karyawan BPAD DIY	Variabel Independen: Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Variabel Dependen: <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	1. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> . 2. Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2020.

F. KERANGKA BERPIKIR

Kerangka ini berguna sebagai acuan bagi peneliti agar penelitian yang dilakukan tersebut menjadi terarah dan sesuai dengan tujuan penelitian. Berikut kerangka berpikir dari judul “Pengaruh Locus Pengendalian (*Locus Of Contro*) dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang”.

Kerangka Berpikir



G. PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengembangan hipotesis merupakan jawaban sementara atas suatu persoalan yang masih perlu dibuktikan kebenarannya. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Lokus Pengendalian (*Locus Of Control*) Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Dalam penelitian Khairuniswah (2015) *Locus Of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Marina Paramitha S Piola (2019) juga meneliti *Locus Of Control* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Perusahaan Daerah Air Minum dan hasilnya menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara keduanya yg menunjukkan bahwa individu yg memiliki tingkat kecenderungan yg tinggi untuk melakukan perilaku menolong

memiliki karakteristik kepribadian hingga rendahnya menghindari tanggung jawab. Dari uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut

H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan Locus Pengendalian (*Locus Of Control*) Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

2. Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Dalam penelitian Khalisah Fitri (2018) yg berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan Hotel Soechi International Medan. Komitmen Organisasi berpengaruh positif Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yg artinya semakin tinggi tingkat Komitmen Organisasi, maka semakin tinggi juga tingkat OCB karyawan. Berdasarkan hasil penelitian oleh Albert Kurniawan (2015) dengan hasil penelitian menyatakan bahwa komitmen afektif, komitmen kontinuitas dan komitmen normatif secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Putu Eka Trisna Yanti (2017) menunjukkan bahwa

Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasil yang di dapat memiliki arti bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi juga *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Dari uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).