

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Deskripsi Teori

2.1.1 *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Organ (1988) dalam (Sylvia & Sitio, 2021) bahwa OCB terdiri dari tindakan sukarela yang tidak secara langsung atau eksplisit terkait dengan sistem insentif, namun memiliki kemampuan untuk meningkatkan efektivitas organisasi. OCB muncul ketika karyawan melampaui tugas yang diharapkan, namun sistem penghargaan formal tidak secara eksplisit mengakui kontribusi mereka. Seringkali dikatakan bahwa OCB mencakup tindakan yang melebihi ekspektasi dan tidak secara langsung terkait dengan kompensasi. Hal ini menunjukkan bahwa individu yang menunjukkan OCB tidak mengharapkan menerima kompensasi atau insentif khusus. OCB berkaitan dengan perilaku sosial individu yang melebihi ekspektasi di tempat kerja, seperti membantu rekan kerja selama istirahat atau di luar jam kerja tanpa diminta (Nurcholila et al., 2022).

Mansyur et al. (2023) mengutip Hanson dan Borman, menyatakan bahwa “OCB, yang sering disebut sebagai kinerja kontekstual, dapat mencakup tindakan seperti datang lebih awal, pulang lebih lambat, dan membantu rekan kerja dalam tugas mereka.” Hal ini menunjukkan bahwa OCB, yang juga disebut sebagai kinerja kontekstual, dapat muncul dalam perilaku seperti datang ke tempat kerja lebih awal, tinggal lebih lama, dan membantu rekan kerja menyelesaikan tugas mereka. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku sukarela, atau kinerja kontekstual, mencakup berbagai elemen

yang berkontribusi pada lingkungan kerja, meskipun tidak langsung terkait dengan tanggung jawab utama individu. Contohnya termasuk datang ke kantor lebih awal, memperpanjang jam kerja, atau membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugas mereka. Aktivitas ini menunjukkan komitmen yang kuat terhadap organisasi dan keinginan untuk melampaui ekspektasi yang tercantum dalam deskripsi pekerjaan. Hal ini menunjukkan kesiapan Anda untuk berkolaborasi dan mengambil inisiatif dalam lingkungan profesional.

OCB merujuk pada tindakan yang melampaui tanggung jawab pekerjaan formal dan tidak secara langsung diakui dalam kerangka kerja resmi; namun, perilaku ini berkontribusi secara signifikan terhadap efektivitas organisasi secara keseluruhan. OCB meningkatkan efektivitas organisasi dengan meningkatkan produktivitas rekan kerja dan manajer, mengoptimalkan sumber daya manajemen dan organisasi, serta memastikan kelangsungan fungsi kelompok. OCB unggul dalam mengoordinasikan aktivitas kelompok kerja, memfasilitasi perekrutan dan retensi talenta terbaik, menstabilkan operasi organisasi, dan memfasilitasi adaptasi terhadap perubahan lingkungan (Baihaqi, 2018).

Robbins dalam Rahmatia dkk. (2022) mengidentifikasi beberapa perilaku yang terkait dengan OCB, termasuk membantu rekan kerja, mengerjakan tugas tambahan secara mandiri, meminimalkan konflik dengan rekan kerja, melindungi aset perusahaan, mematuhi peraturan tempat kerja, menunjukkan kesabaran dalam kondisi kerja yang kurang optimal,

memberikan umpan balik konstruktif, dan menjaga produktivitas selama jam kerja.

Colquitt, Le Pine, dan Wesson (2011) menegaskan bahwa OCB didefinisikan sebagai tindakan sukarela yang dilakukan oleh karyawan, yang mungkin atau tidak diberi imbalan, namun berkontribusi positif pada organisasi dengan meningkatkan kualitas lingkungan kerja secara keseluruhan. Perspektif ini menyarankan bahwa OCB adalah inisiatif yang diambil oleh bawahan secara mandiri, terlepas dari preferensi mereka, dan secara signifikan meningkatkan kualitas dan keberlanjutan pengaturan kerja di dalam organisasi. Jenis tugas ini sering muncul secara tiba-tiba dan memerlukan partisipasi semua anggota dalam unit organisasi. Fitriastuti (2013) mendefinisikan OCB sebagai: (a) perilaku sukarela yang tidak dipaksakan dan memprioritaskan kepentingan organisasi; (b) perilaku individu yang berasal dari kepuasan kinerja yang tidak secara formal diwajibkan; dan (c) perilaku yang tidak secara eksplisit terkait dengan sistem penghargaan formal.

Nurdiana (2012) berpendapat bahwa perilaku kewarganegaraan didefinisikan oleh tindakan autentik yang dilakukan tanpa harapan imbalan atau pengakuan dari otoritas, melainkan didorong oleh keinginan intrinsik untuk mendukung orang lain. Pendekatan ini rasional ketika kita menerapkan OCB dengan bijak. Sejak diperkenalkan lebih dari dua dekade lalu, penelitian yang luas telah dilakukan tentang OCB. Sejumlah besar studi ini telah mengeksplorasi dampak OCB terhadap kinerja individu dan organisasi. Mengelola bawahan secara efektif memerlukan pemahaman tentang faktor-

faktor yang mempengaruhi perilaku mereka di tempat kerja. Bisnis yang sukses memerlukan karyawan yang siap melampaui tanggung jawab standar mereka dan berusaha melampaui ekspektasi. Organisasi mencari individu yang siap mengambil tanggung jawab di luar deskripsi pekerjaan yang telah ditetapkan. Perilaku ini disebut sebagai OCB.

Menurut Organ dkk. (2017), OCB dapat ditunjukkan melalui indikator-indikator berikut: Altruisme merujuk pada tindakan bawahan memberikan dukungan kepada rekan kerja yang menghadapi tantangan, baik terkait pekerjaan maupun masalah pribadi, bahkan tanpa adanya kewajiban. Kebajikan sipil melibatkan komitmen terhadap kesejahteraan organisasi dengan tetap mengikuti perkembangan, memimpin perbaikan secara proaktif, dan melindungi sumber daya organisasi. Kesadaran diri merujuk pada kecenderungan individu untuk melampaui ekspektasi dengan mengerjakan tugas-tugas di luar tanggung jawab yang ditetapkan. 4) Kesopanan melibatkan menunjukkan keramahan dan perhatian terhadap orang lain untuk mempertahankan hubungan yang kuat dengan rekan kerja dan mencegah konflik. 5) Sportivitas melibatkan kemampuan untuk menavigasi lingkungan organisasi yang tidak sempurna tanpa mengekspresikan ketidakpuasan. Hal ini menciptakan atmosfer konstruktif dan mempromosikan kolaborasi di antara anggota tim.

Seperti yang dicatat oleh Anna Suzana (2017), elemen-elemen berikut juga berfungsi sebagai indikator OCB: 1) Altruisme melibatkan kesediaan untuk membantu rekan kerja dalam tugas mereka; 2) Kesadaran diri merujuk pada komitmen untuk bekerja lembur dan mematuhi kebijakan perusahaan; 3)

Kebajikan sipil mencakup partisipasi dalam kegiatan di tempat kerja untuk membangun hubungan; 4) Kesopanan melibatkan pemeliharaan hubungan positif dengan rekan kerja dan menghormati hak orang lain; dan 5) Sportivitas berarti menahan diri dari keluhan, menghindari pembesaran masalah, dan mempertahankan pandangan positif terhadap orang lain.

OCB secara signifikan mempengaruhi kesejahteraan komunitas, transformasi sumber daya, inovasi, adaptasi, dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Hal ini menunjukkan bahwa unit kerja dapat berkolaborasi dan saling bergantung untuk mengoptimalkan sumber daya terbatas, meningkatkan manajemen waktu, dan memperbaiki kemampuan pemecahan masalah. Menurut Budihardjo (2011), OCB merujuk pada tindakan sukarela individu, khususnya bawahan, yang tidak langsung terkait dengan sistem penghargaan tetapi berkontribusi positif pada fungsi organisasi secara keseluruhan. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku kewarganegaraan dalam organisasi terjadi secara alami dan tidak didorong oleh insentif. Sebaliknya, hal ini didorong oleh kesediaan bawahan untuk membantu organisasi secara sukarela, tanpa paksaan atau tugas yang ditugaskan, untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan tepat waktu. Organisasi harus menumbuhkan perilaku OCB di antara karyawan mereka. Karyawan yang menunjukkan OCB akan menunjukkan loyalitas yang kuat terhadap perusahaan dan merasakan rasa aman dan nyaman di lingkungan kerja mereka. Sebuah organisasi dianggap efektif ketika karyawan menunjukkan kecenderungan rendah untuk meninggalkan organisasi dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Aldag dan Resckhe (2014) mendefinisikan OCB sebagai tindakan individu yang melampaui ekspektasi yang ditetapkan bagi mereka di tempat kerja. OCB merujuk pada tindakan yang diambil oleh karyawan yang melampaui tanggung jawab pekerjaan formal mereka, bertujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Contoh perilaku OCB meliputi membantu rekan kerja, mengambil tanggung jawab tambahan, dan mematuhi aturan dan prosedur tempat kerja. Tindakan ini menunjukkan nilai tambah dari bawahan, mencerminkan perilaku prosocial yang bermanfaat, mendukung, dan berkontribusi positif pada interaksi sosial.

Surah At-Taubah dalam Al-Qur'an memberikan panduan penting tentang perilaku, menyatakan:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۝ ١٠٥

Artinya: Dan Katakanlah: “Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan” (Q.S. At-Taubah: 105).

Dari ayat tersebut dapat dimaksud bahwa hendaknya guru senantiasa ikhlas dalam mendidik dengan kemampuan yang dimilikinya. Maka guru sudah seharusnya terus meningkatkan kinerjanya agar berdampak positif terutama menghasilkan peserta didik yang berkualitas. Menurut Saputra (2013) mendefinisikan OCB sebagai perilaku terpuji yang didasari rasa ikhlas tanpa mengharapkan imbalan serta perilaku individu yang selalu menjaga hubungan baik dengan cara membantu orang lain meskipun di luar tanggung

jawabnya. Dalam ajaran Islam sangat dianjurkan untuk saling tolong menolong, sebagaimana firman Allah dalam Al-Qur'an:

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ۚ

Artinya: “Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebaikan dan taqwa, dan jangan tolong menolong dalam berbuat dosa permusuhan. Bertaqwalah kepada Allah, sungguh, Allah sangat berat siksa-Nya” (Q.S. Al-Maidah: 2).

Ayat sebelumnya menyarankan bahwa kolaborasi di antara pendidik dalam meningkatkan kualitas pembelajaran mewakili bentuk dukungan dan kemitraan yang krusial untuk keuntungan bersama. Namun, pemberian bantuan harus didasarkan pada kebaikan dan integritas.

Secara ringkas, perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) merujuk pada tindakan yang mendukung orang lain tanpa mengharapkan balasan, secara sukarela mengambil tanggung jawab tambahan untuk rekan kerja, dan mematuhi pedoman yang telah ditetapkan tanpa paksaan eksternal. Indikator-indikatornya meliputi: 1) altruisme (kepedulian), 2) kebajikan sipil (dedikasi), 3) kesadaran (kesadaran), 4) kesopanan, dan 5) sportivitas.

2.1.2 Lingkungan Kerja

Nitisemito (1982), sebagaimana dirujuk dalam Sara et al. (2023), menggambarkan lingkungan kerja sebagai semua elemen yang mengelilingi bawahan yang dapat memengaruhi kinerja mereka.

Kinerja karyawan dapat meningkat ketika individu merasa nyaman di lingkungan mereka. Lingkungan kerja dapat dievaluasi dengan menilai atmosfer, hubungan antarrekan kerja, dan aksesibilitas fasilitas yang disediakan untuk karyawan. Lingkungan kerja mencakup kondisi yang

mengelilingi karyawan yang memungkinkan mereka bekerja dengan potensi tertinggi, menciptakan atmosfer positif yang mendukung produktivitas.

Lingkungan kerja mencakup semua fasilitas dan infrastruktur yang digunakan individu selama aktivitas profesional mereka, dan dapat mempengaruhi kinerja pekerjaan mereka (Sutha, 2018). Keuntungan dari lingkungan kerja yang positif adalah untuk menginspirasi antusiasme di antara karyawan, yang mengarah pada peningkatan produktivitas dan kinerja pekerjaan yang lebih baik. Lingkungan kerja dapat secara signifikan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja di antara bawahan. Rachmadhani dkk. dalam Rahmatia dkk. (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor krusial yang mempengaruhi suasana hati di tempat kerja. Lingkungan kerja yang efektif menciptakan rasa aman di kalangan karyawan, memungkinkan mereka untuk bekerja dengan potensi maksimal. Lingkungan kerja mencakup kondisi di sekitar karyawan yang mempengaruhi kemampuan mereka untuk menjalankan tanggung jawab, didukung oleh atmosfer positif dan mendukung baik di tempat kerja maupun di rumah.

Lingkungan kerja yang tidak efektif dapat menyebabkan beban kerja dan waktu yang berlebihan, menghambat pengembangan sistem operasional yang efisien. Lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Sedarmayanti dalam Khaeruman dkk. (2021) mengidentifikasi berbagai faktor terkait kemampuan bawahan, khususnya mencatat bahwa pencahayaan di tempat kerja sangat penting untuk memastikan keamanan dan pelaksanaan tugas secara efisien. Penting untuk memastikan pencahayaan cukup terang tanpa terlalu intens. Penerangan yang tidak memadai dapat menghambat

produktivitas, meningkatkan kemungkinan kesalahan, dan mengurangi efisiensi secara keseluruhan, yang pada akhirnya menghalangi pencapaian tujuan organisasi. Terdapat empat jenis penerangan yang tersedia: penerangan langsung, penerangan semi-langsung, penerangan tidak langsung, dan penerangan semi-tidak langsung.

Suhu di tempat kerja dapat bervariasi di berbagai area tubuh. Tubuh secara konsisten berusaha mempertahankan keseimbangan alaminya melalui mekanisme efisien yang memungkinkan adaptasi terhadap fluktuasi suhu eksternal. Namun, tubuh memiliki batas dalam hal penyesuaian. Tubuh manusia mampu mengelola fluktuasi suhu eksternal, asalkan variasi tersebut tidak melebihi 20% untuk suhu tinggi dan 35% untuk suhu rendah relatif terhadap keadaan normalnya. Penelitian menunjukkan bahwa tingkat suhu yang bervariasi akan mempengaruhi setiap karyawan secara berbeda, tergantung pada kemampuan adaptasi mereka, yang dipengaruhi oleh lokasi geografis mereka.

Tingkat kelembapan udara di tempat kerja disebut kelembapan, biasanya diungkapkan dalam persentase. Kelembapan terkait dengan suhu udara, dan bersama dengan suhu, kecepatan udara, dan radiasi panas, memengaruhi efisiensi proses pertukaran panas tubuh manusia. Dalam kondisi panas dan lembap yang tinggi, tubuh secara efektif melepaskan panas melalui proses evaporasi. Detak jantung akan meningkat seiring dengan percepatan aliran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen tubuh, dan tubuh akan berusaha menjaga keseimbangan suhu baik secara internal maupun eksternal.

Oksigen adalah gas esensial yang diperlukan oleh organisme hidup untuk bertahan hidup dan proses metabolisme. Memastikan sirkulasi udara yang baik di tempat kerja juga sangat penting. Penurunan kadar oksigen di udara sekitar, disertai dengan bau atau rasa yang tidak menyenangkan, menandakan adanya polusi. Tanaman kantor secara signifikan berkontribusi dalam menghasilkan oksigen segar. Tanaman tidak hanya menghasilkan oksigen, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan rasa kesejahteraan dengan menciptakan lingkungan yang sejuk dan menyegarkan, yang dapat membantu pemulihan dari kelelahan akibat pekerjaan secara lebih efisien.

Para profesional mengkhawatirkan kebisingan di tempat kerja, karena hal ini merupakan bentuk polusi yang tidak diinginkan bagi kesehatan pendengaran. Kebisingan dapat membuat sulit bekerja, merusak pendengaran, dan membuat sulit memahami apa yang dikatakan seseorang. Paparan jangka panjang terhadap tingkat kebisingan yang tinggi dapat memiliki konsekuensi kesehatan yang serius. Untuk meningkatkan efisiensi dan mempercepat penyelesaian tugas, penting untuk meminimalkan tingkat kebisingan. Karakteristik suara yang dapat mengganggu individu ditentukan oleh tiga faktor: durasinya, intensitasnya, dan frekuensi kemunculannya. Paparan jangka panjang telinga terhadap kebisingan dapat menyebabkan kerusakan yang signifikan, termasuk potensi kehilangan pendengaran.

Getaran mekanik di tempat kerja berasal dari mesin. Getaran tertentu dapat mempengaruhi tubuh pekerja, berpotensi menyebabkan efek negatif. Karena kekuatan dan frekuensinya yang bervariasi, getaran mekanik seringkali menyebabkan ketidaknyamanan pada tubuh. Ketika frekuensi

alami tubuh sejalan dengan frekuensi getaran mekanik, tubuh mengalami gangguan terbesar. Getaran mekanik dapat mengganggu konsentrasi di tempat kerja, menyebabkan kelelahan, dan berkontribusi pada berbagai masalah kesehatan, termasuk yang mempengaruhi mata, saraf, sirkulasi darah, otot, dan tulang.

Bau di tempat kerja dapat dianggap sebagai bentuk polusi, karena dapat mengganggu konsentrasi dan produktivitas. Bau yang persisten dapat mengurangi sensitivitas indra penciuman. Penggunaan pendingin udara yang tepat secara efektif menghilangkan bau yang tidak menyenangkan di lingkungan kantor. Penting untuk merencanakan dan menganalisis skema warna kantor dengan cermat. Warna dan dekorasi saling terkait erat, karena warna secara signifikan mempengaruhi emosi kita. Warna memiliki kemampuan untuk memicu berbagai emosi, seperti kebahagiaan atau kesedihan, karena efeknya dapat secara signifikan mempengaruhi perasaan orang.

Penataan warna yang efektif sangat penting untuk dekorasi kantor. Dekorasi memiliki potensi untuk mengubah penampilan stasiun kerja, sambil juga mempengaruhi atmosfer dan meningkatkan produktivitas individu. Penataan warna yang efektif sangat penting untuk meningkatkan dekorasi tempat kerja. Selain itu, dekorasi melibatkan penataan tata letak, warna, peralatan, dan elemen lain untuk menciptakan ruang kerja yang nyaman dan mendukung produktivitas. Para ahli menunjukkan bahwa musik latar yang sesuai dengan suasana, waktu, dan lingkungan dapat meningkatkan antusiasme dan keterlibatan karyawan dalam tugas mereka. Disarankan untuk

memilih musik yang tidak mengganggu produktivitas Anda. Menjaga keamanan tempat kerja dan lingkungan kerja memerlukan perhatian yang cermat terhadap masalah keamanan. Menggunakan Unit Keamanan adalah metode efektif untuk memastikan keselamatan di tempat kerja.

Menurut Simanjuntak (2014), lingkungan kerja mencakup semua alat dan peralatan yang digunakan, lokasi fisik tempat kerja, metode yang diterapkan, serta dampak elemen-elemen tersebut terhadap kinerja individu dan kelompok. Sihombing dalam Naibaho (2010) menyatakan bahwa lingkungan kerja terdiri dari elemen fisik dan non-fisik yang ada di luar organisasi. Dimensi ruang kerja, suhu lingkungan, tingkat kebisingan, dan jumlah individu yang hadir merupakan faktor fisik. Elemen non-fisik mencakup kualitas hubungan antara atasan dan bawahan, serta interaksi di antara bawahan itu sendiri.

Seperti yang disebutkan oleh Sedarmayanti (2009), lingkungan kerja mencakup semua alat dan bahan yang digunakan oleh individu, ruang sekitar di mana mereka beroperasi, metode yang digunakan dalam tugas mereka, dan interaksi yang mereka miliki dengan rekan kerja. Lingkungan kerja dapat dikategorikan menjadi dua jenis utama: 1) lingkungan kerja fisik, yang mencakup semua kondisi tangible yang dapat secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja non-fisik mencakup semua faktor yang mempengaruhi interaksi kerja, seperti hubungan dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan. Berdasarkan deskripsi lingkungan kerja yang diberikan, Sedarmayanti dalam Khaeruman dkk. (2021) mengidentifikasi beberapa indikator lingkungan kerja bawahan yang efektif:

1) keamanan; lingkungan kerja yang aman memfasilitasi produktivitas yang tidak terganggu. Ruang kerja yang menawarkan ruang yang cukup dan lingkungan yang nyaman dapat meningkatkan konsentrasi dan produktivitas karyawan. 3) Hubungan dengan rekan kerja: Penting bagi anggota tim untuk menjaga interaksi positif dan menunjukkan kepedulian satu sama lain guna memotivasi mereka dan meningkatkan produktivitas.

Lingkungan kerja yang kondusif memupuk budaya korporat positif dengan mempromosikan tantangan, keterlibatan, transparansi, otonomi dalam pengambilan keputusan, peluang inovasi, dan meminimalkan konflik. Lingkungan kerja yang efektif mencakup pertukaran ide, atmosfer positif, kepercayaan mutual, dan transparansi. Dengan atribut-atribut ini terpenuhi, semua aspek manajemen dapat berfungsi secara efektif. Sebaliknya, kualitas kerja sangat dipengaruhi oleh kecukupan lingkungan. Penting untuk memastikan bahwa instruktur diberikan lingkungan kerja yang optimal untuk memfasilitasi kinerja terbaik mereka. Menurut kitab suci:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ٧٧

Artinya: “Dan, carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (pahala) negeri akhirat, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia. Berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan” (Al-Qasas ayat: 77).

Lingkungan kerja yang tidak bersih, berbahaya, dan tidak menguntungkan dapat menghambat kemampuan karyawan untuk melakukan tugas mereka secara efektif. Konflik di tempat kerja, baik yang timbul antara

karyawan atau dengan manajemen, dapat berdampak signifikan terhadap efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Dari deskripsi yang diberikan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja terdiri dari semua alat dan bahan yang tersedia bagi karyawan, yang membantu mereka dalam melaksanakan tugas dan menyelesaikan tanggung jawab mereka. Lingkungan kerja terdiri dari tiga komponen esensial: 1) keselamatan, 2) lokasi kerja yang optimal, dan 3) hubungan dengan rekan kerja.

2.1.3 Komitmen Organisasi

Seperti yang dicatat oleh Allen, Meyer, dan Smith (1990) dalam karya Fahmi Jahidah Islamy (2016), komitmen organisasi merujuk pada sejauh mana dukungan yang diberikan karyawan kepada organisasi dan tujuannya, serta niat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Keterlibatan kerja yang tinggi menunjukkan investasi pribadi yang kuat dalam tugas-tugas Anda, sementara komitmen organisasi yang tinggi mencerminkan dedikasi terhadap perusahaan, menciptakan rasa bekerja untuk diri sendiri rather than hanya untuk orang lain. Komitmen organisasi mencerminkan keinginan yang mendalam untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dan bekerja menuju pencapaian tujuannya.

Meyer, Allen, dan Smith, sebagaimana dirujuk dalam Kurniawati (2017), mengembangkan model komitmen organisasi yang mencakup tiga dimensi: komitmen afektif, komitmen kontinuitas, dan komitmen normatif. Ketiga indikator tersebut menggambarkan faktor-faktor psikologis yang mendefinisikan hubungan antara karyawan dan organisasi, serta pengaruhnya

terhadap pilihan karyawan untuk tetap berada di perusahaan. Ciri-cirinya meliputi: 1) komitmen afektif, yang terjadi ketika bawahan ingin menjadi bagian penting dari organisasi karena ikatan emosional. Misalnya, seorang pendidik merasakan rasa memiliki di institusinya dan memiliki kepercayaan yang mendalam terhadapnya. Individu tersebut juga mengadopsi nilai-nilai dan tujuan institusi, memprioritaskan integrasi prinsip-prinsip tersebut ke dalam praktik pengajaran mereka, dan menunjukkan komitmen mereka terhadap sekolah dengan memberikan dukungan tambahan untuk meningkatkan kinerjanya. Individu menunjukkan komitmen terhadap kemajuan sekolah dengan sukarela mengambil tanggung jawab tambahan dan berpartisipasi dalam berbagai kegiatan sekolah. Komitmen kontinuitas terjadi ketika karyawan tetap berada di organisasi karena kebutuhan akan kompensasi finansial dan manfaat terkait, atau karena tantangan dalam mendapatkan pekerjaan alternatif. Hal ini menunjukkan bahwa individu berkomitmen pada organisasi karena pertimbangan praktis, seperti kebutuhan akan kompensasi finansial dan manfaat tambahan, serta tantangan dalam mendapatkan pekerjaan alternatif. Misalnya, seorang pendidik tetap berada di institusi karena kebutuhan akan penghasilan dan manfaat terkait, serta tantangan dalam mencari pekerjaan alternatif yang sesuai dengan kualifikasinya. Komitmen normatif muncul dari nilai-nilai pribadi karyawan, yang percaya bahwa tetap berada di perusahaan adalah tindakan yang tepat. Pada pendidik, komitmen normatif merujuk pada dedikasi terhadap suatu tujuan yang didorong oleh nilai-nilai internal yang mendalam. Hal ini mencakup internalisasi nilai-nilai organisasi, pengakuan terhadap kewajiban

yang harus dipenuhi, kesiapan dan tanggung jawab untuk membela organisasi, serta dampak nilai-nilai tersebut pada pengambilan keputusan terkait karier. Pendidik cenderung menyelaraskan tindakan mereka dengan nilai-nilai mereka dan secara proaktif terlibat dalam meningkatkan kualitas tempat kerja mereka karena dedikasi ini.

Suhartini (2020) menyatakan bahwa Allen, Meyer, dan Smith menunjukkan bahwa setiap jenis komitmen didasarkan pada alasan yang berbeda. Karyawan dengan tingkat komitmen emosional yang tinggi cenderung tetap berada di organisasi karena rasa keterikatan mereka terhadapnya. Individu dengan rasa komitmen kontinuitas yang kuat tetap berada di organisasi karena persepsi mereka akan kebutuhan. Secara bersamaan, karyawan yang menunjukkan rasa komitmen normatif yang kuat merasa berkewajiban untuk tetap berada di organisasi. Setiap bawahan berperilaku berbeda berdasarkan tingkat komitmen mereka terhadap organisasi.

Untuk meningkatkan efektivitas guru, menangani komitmen sangat penting. Menurut Robbins dan Judge (2009), komitmen organisasi ditandai oleh dukungan bawahan terhadap organisasi dan tujuannya, serta keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Dedikasi ini ditunjukkan melalui sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap prinsip dan tujuan organisasi, serta keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota guna membantu organisasi mencapai tujuannya. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi mencerminkan tingkat loyalitas seorang guru terhadap karier atau organisasinya.

Tiga komponen yang dijelaskan di atas menggambarkan keadaan psikologis yang ditandai oleh keinginan, kebutuhan, dan kewajiban untuk terlibat dengan organisasi. Keterlibatan dalam organisasi dapat menghasilkan hasil yang signifikan bagi individu. Individu menunjukkan komitmen yang kuat terhadap organisasi karena keyakinan mereka akan manfaatnya, yang menumbuhkan rasa kewajiban untuk tetap setia. Individu sering kali merasa perlu untuk mendedikasikan diri mereka kepada kelompok. Komitmen ini mewakili keadaan psikologis yang menggambarkan hubungan antara karyawan dan organisasi, yang memengaruhi keputusan mereka untuk tetap tinggal atau meninggalkan perusahaan.

Individu yang menunjukkan tingkat komitmen tinggi terhadap pekerjaan mereka cenderung mengembangkan perasaan dan ikatan yang signifikan terhadap tanggung jawab mereka, berbeda dengan mereka yang menunjukkan tingkat komitmen yang lebih rendah. Masaong (2004) mendefinisikan komitmen guru sebagai dedikasi terhadap tanggung jawab dan tugas mereka sebagai pendidik. Hal ini menumbuhkan rasa tanggung jawab dan keterbukaan terhadap konsep-konsep inovatif dalam ilmu pengetahuan dan teknologi. Komitmen pendidik sangat penting untuk meningkatkan kualitas sekolah, yang bermanfaat bagi siswa individu maupun institusi secara keseluruhan. Dedikasi ini akan meningkatkan harga diri dan antusiasme dalam bekerja, memudahkan pencapaian tujuan pendidikan. Peningkatan baik secara fisik maupun mental berkontribusi dalam menciptakan lingkungan yang lebih kondusif di sekolah.

Rhoades, sebagaimana dikutip dalam Rizaldi Putra (2019), mengklasifikasikan komitmen organisasi menjadi tiga jenis yang berbeda, masing-masing didefinisikan oleh tingkat atau derajat yang berbeda. Ada tiga bentuk komitmen: 1) komitmen kontinuitas, yang didasarkan pada persepsi anggota tentang kerugian yang akan mereka alami jika mereka keluar dari kelompok. Anggota mengevaluasi keterlibatan mereka yang berkelanjutan dengan organisasi dengan mempertimbangkan biaya yang terkait dan manfaat yang mereka terima. Komitmen normatif merujuk pada perasaan individu terkait tanggung jawab dan kewajiban mereka terhadap organisasi. Anggota tetap berada dalam organisasi karena rasa kewajiban untuk menunjukkan loyalitas mereka. Komitmen afektif berkaitan dengan ikatan emosional individu, identifikasi mereka dengan organisasi, dan tingkat keterlibatan mereka di dalamnya. Individu yang menunjukkan tingkat komitmen ini memiliki ikatan emosional yang kuat dengan organisasi, yang terlihat dari tingkat keterlibatan dan kepuasan kerja mereka yang tinggi.

Komitmen adalah kewajiban yang Anda ambil, baik terhadap diri sendiri maupun orang lain, yang Anda patuhi secara konsisten. Komitmen mewakili penerimaan penuh terhadap pola pikir tertentu yang berasal dari diri sejati individu. Komitmen yang kuat dapat meningkatkan harga diri dan menumbuhkan antusiasme di tempat kerja, berkontribusi pada lingkungan kerja yang lebih menyenangkan bagi semua (Santris, 2019). Komitmen organisasi mencerminkan kemampuan untuk meningkatkan kepercayaan diri dan antusiasme kerja, bergantung pada kemampuan individu untuk mengakui keterlibatannya dalam organisasi.

Komitmen organisasi dapat dikategorikan menjadi tiga jenis yang berbeda: komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif (Widiana dalam Ruyani dkk., 2021). Pendidik yang memiliki komitmen mendalam terhadap tanggung jawab mereka akan tetap berada di lingkungan pendidikan karena mereka mematuhi prinsip dan standar yang mereka pegang. Komitmen ini sering dibentuk oleh budaya organisasi dan standar etika, mendorong karyawan untuk merasa memiliki kewajiban untuk tetap bersama perusahaan.

Luthans, sebagaimana dikutip dalam Lubis & Jaya (2019), menegaskan bahwa komitmen organisasi mewakili investasi psikologis yang dilakukan oleh bawahan terhadap organisasi. Komitmen organisasi mencakup tiga komponen: 1) komitmen afektif, yang berkaitan dengan ikatan emosional individu terhadap organisasi; mereka yang menunjukkan tingkat komitmen afektif yang tinggi cenderung tetap berada di organisasi karena keinginan mereka untuk berkontribusi pada tujuannya. 2) Komitmen kontinuitas merujuk pada situasi di mana karyawan memilih untuk tetap berada di organisasi karena mereka percaya bahwa tetap berada di sana lebih menguntungkan daripada meninggalkan organisasi. Seiring berjalannya waktu, kekhawatiran karyawan tentang potensi kehilangan investasi mereka di organisasi cenderung meningkat. Komitmen normatif terjadi ketika karyawan merasa berkewajiban untuk tetap berada di organisasi karena pengaruh eksternal. Karyawan yang menunjukkan tingkat komitmen normatif yang kuat cenderung lebih memperhatikan pendapat orang lain saat mempertimbangkan untuk meninggalkan perusahaan, karena mereka khawatir mengecewakan

atasan atau rekan kerja yang mungkin memiliki pandangan negatif tentang kepergian mereka.

Komitmen guru berkontribusi signifikan dalam meningkatkan organisasi tempat mereka bekerja. Ketika pendidik menunjukkan dedikasi penuh, kinerja mereka akan meningkat secara signifikan. Komitmen organisasi mengacu pada sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi diri dengan organisasi dan tujuannya, menunjukkan kesediaan untuk tetap terlibat dalam entitas tersebut (Jex dalam Kholik dkk., 2018).

Komitmen pendidik akan memudahkan pencapaian tujuan pendidikan dalam kegiatan sekolah. Hal ini akan terjadi ketika lingkungan fisik dan mental meningkat, menciptakan pengalaman yang lebih menyenangkan bagi semua individu di sekolah.

Etika kerja seorang pendidik erat kaitannya dengan komitmennya. Tingkat komitmen seorang guru terlihat dari usaha yang mereka lakukan dalam pekerjaan mereka. Pendidik yang berkomitmen sering menunjukkan etos kerja yang kuat, terlihat dari disiplin, antusiasme, dan motivasi mereka di tempat kerja. Mereka juga menunjukkan kemampuan untuk berpikir kreatif dan merancang pendekatan inovatif dalam mengajar. Sebaliknya, pendidik yang tidak cukup berusaha sering menunjukkan kurangnya disiplin, bergantung pada satu pendekatan mengajar, menunjukkan kreativitas yang terbatas, dan menunjukkan kurangnya motivasi.

Adekola, sebagaimana dikutip dalam Rizaldi Putra (2019), mendefinisikan komitmen organisasi sebagai ikatan psikologis antara bawahan dan organisasi. Ikatan ini ditandai dengan kepercayaan yang kuat

terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesiapan untuk berusaha demi kepentingan organisasi, dan keinginan yang mendalam untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Komitmen organisasi melibatkan kontribusi aktif dalam pencapaian tujuan organisasi.

Etika kerja Islam menekankan bahwa setiap Muslim harus berkomitmen pada kehidupan duniawi dengan berjuang untuk kemajuan dan perkembangan material dalam pursuit keadilan, kebenaran, dan peningkatan ketakwaan spiritual sebagai bagian dari tanggung jawab mereka sebagai khalifah di bumi. Muslim harus menunjukkan komitmen untuk mematuhi semua perintah Allah dan menjauhi segala tindakan yang dilarang-Nya guna menjalankan keyakinan mereka dengan setia. Dalam Islam, tindakan individu mencerminkan tingkat komitmennya. Mematuhi kewajiban Allah dan menjauhi larangan-Nya mencerminkan dedikasi seseorang sebagai hamba Allah, sebagaimana dijelaskan dalam Al-Qur'an:

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَامُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشِرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنتُمْ

تُوعَدُونَ ۝ ۳۰

Artinya: Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan: “Tuhan kami ialah Allah” kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, maka malaikat akan turun kepada mereka dengan mengatakan: “Janganlah kamu takut dan janganlah merasa sedih; dan gembirakanlah mereka dengan jannah yang telah dijanjikan Allah kepadamu” (Fussilat ayat: 30).

Ayat di atas menunjukkan bahwa seseorang dengan keyakinan yang teguh cenderung termotivasi untuk mempertahankan ketekunan dan pertanggungjawaban dalam upaya fisik dan spiritualnya untuk mencapai tujuannya. Seseorang harus mendekati pekerjaannya dengan tekun dan hati-hati, karena mengabaikan tanggung jawab ini dapat mengurangi makna

mencari keridhaan Allah dan dapat dianggap sebagai penghinaan terhadap Allah. Dalam Surah Al-Kahfi ayat 110 Al-Qur'an, Allah berfirman:

قُلْ إِنَّمَا أَنَا بَشَرٌ مِّثْلُكُمْ يُوحَىٰ إِلَيَّ أَنَّمَا إِلَهُكُمُ اللَّهُ وَاحِدٌ ۚ فَمَن كَانَ يَرْجُوا لِقَاءَ رَبِّهِ فَلْيَعْمَلْ عَمَلًا صَالِحًا وَلَا يُشْرِكْ بِعِبَادَةِ رَبِّهِ أَحَدًا ۝ ١١٠

Artinya: “Katakanlah: Sesungguhnya aku ini hanya seorang manusia seperti kamu, yang diwahyukan kepadaku: 'Bahwa sesungguhnya Tuhan kamu itu adalah Tuhan yang Esa.' Barang siapa mengharap perjumpaan dengan Tuhannya, maka hendaklah ia mengerjakan amal yang saleh dan janganlah ia mempersekutukan seorang pun dalam beribadah kepada Tuhannya.”

Dalam ayat di atas, “melakukan amal saleh” merujuk pada melaksanakan tugas dengan efektif dan excellence. “Janganlah dia menyekutukan siapa pun dengan Tuhannya dalam ibadah” menunjukkan bahwa dia harus fokus sepenuhnya pada ibadah kepada Allah, yang mewakili nilai fundamental usaha manusia. Ayat di atas mendorong individu untuk bertindak dengan ketulusan dan kemauan, terutama menyoroti peran penting pendidik dalam bidang pendidikan.

Menurut informasi yang disajikan, komitmen organisasi mencakup partisipasi aktif dalam mencapai tujuan organisasi, menunjukkan antusiasme terhadap pekerjaan, dan menunjukkan loyalitas terhadap organisasi tempat bekerja. Komitmen organisasi dapat dikategorikan menjadi tiga jenis yang berbeda: 1) komitmen emosional, 2) komitmen kelanjutan, dan 3) komitmen normatif.

2.2 Penelitian Relevan

Setelah meninjau berbagai sumber literatur, peneliti tidak menemukan studi atau penelitian yang secara langsung sesuai dengan upaya penelitian yang diusulkan. Namun, peneliti sebelumnya telah melakukan pemeriksaan

komprehensif terhadap OCB guru atau variabel dependen. Studi-studi berikut ini relevan dengan penelitian ini:

Tabel 2.1 Penelitian Relevan

No	Penulis/ Tahun/ Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Dea Nursalita dan Euis Soliha, (2024), "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keteliban Karyawan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> pada Karyawan Rumah Sakit Islam Sunan Kudus"	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Lingkungan kerja yang baik memiliki dampak positif dan signifikan terhadap OCB. 2) Keterlibatan karyawan juga berdampak positif dan signifikan terhadap OCB.	Sama-sama menggunakan variabel OCB sebagai variabel endogen dan variabel Lingkungan Kerja sebagai variabel eksogen. Menggunakan pendekatan kuantitatif	Pada penelitian Dea Nursalita dan Euis Soliha, menggunakan Lingkungan Kerja dan Keteliban Karyawan sebagai variabel eksogen sedangkan penelitian ini menggunakan Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi sebagai variabel eksogen.
2	Rahmiatun Nisa, Siti Faridah Dan Shanty Komalasari (2022), "Pengaruh Komitmen Organisasi, dan Kepribadian terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin"	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Adanya pengaruh antara komitmen organisasi dan kepribadian terhadap OCB, dengan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$ ($p\text{-value} < 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis alternatif (Ha) diterima sementara hipotesis nol (Ho) ditolak. Kontribusi efektif dari komitmen organisasi dan	Sama-sama menguji OCB sebagai variabel endogen dan komitmen organisasi sebagai variabel eksogen. Menggunakan pendekatan kuantitatif	Penelitian Rahmiatun dkk, menggunakan variabel Kepribadian sebagai variabel eksogen. Sedangkan penelitian ini menggunakan variabel Lingkungan Kerja.

		kepribadian terhadap OCB adalah sebesar 21,5%.		
3	Jihan Adelia Putri dan Andi Fariana (2024) “Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Studi pada PT Victoria Insurance)”	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: : 1) Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap OCB. 2) Kepuasan Kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap OCB. 3) Budaya Organisasi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.	Sama-sama menggunakan Komitmen Organisasi sebagai variabel eksogen dan OCB sebagai variabel endogen. Menggunakan pendekatan kuantitatif	Penelitian Jihan Adelia Putri dan Andi Fariana menggunakan Kepuasan Kerja sebagai variabel eksogen sedangkan penelitian ini menggunakan Lingkungan Kerja sebagai variabel eksogen
4	Adi Robith Setiana (2022) Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> di STIE Latifah Mubarakiyah Tasikmalaya”	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Secara parsial, tingkat Kepuasan Kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB (Y) sebesar 15,5%. 2) Tingkat Komitmen Organisasi (X2) juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB (Y) sebesar 14,8%. 3) Secara bersama-sama (secara simultan), baik komitmen organisasi maupun kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB sebesar 17,8%.	Sama-sama menguji komitmen organisasi sebagai variabel eksogen dan OCB sebagai variabel endogen. Menggunakan pendekatan kuantitatif	Penelitian Adi Robith Setiana menguji Kepuasan Kerja sebagai variabel eksogen sementara penelitian ini lingkungan Kerja.

5	<p>Yuni Putri Dewantara dan Damelina Basaulina Tambunan (2023) “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> yang dimediasi oleh kepuasan kerja terhadap karyawan kantor PT. Sketsa Cipta Graha, Surabaya”</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Terdapat hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan di PT. Sketsa Cipta Graha</p> <p>2) Terdapat hubungan positif dan signifikan antar lingkungan kerja dengan OCB karyawan di PT. Sketsa Cipta Graha</p> <p>3) Terdapat hubungan positif dan signifikan antar kepuasan kerja dengan perilaku kewargaan organisasional (OCB) karyawan di PT. Sketsa Cipta Graha</p> <p>4) Terdapat hubungan positif dan signifikan antar kepuasan kerja yang mampu berperan sebagai mediator antara lingkungan kerja dengan perilaku kewargaan organisasional (OCB) karyawan di PT. Sketsa Cipta Graha</p>	<p>Sama-sama menguji OCB sebagai variabel endogen.</p> <p>Menggunakan pendekatan kuantitatif</p>	<p>Penelitian Yuni Putri Dewantara dan Damelina Basaulina menguji Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi sedangkan penelitian ini menggunakan Komitmen Organisasi</p>
6	<p>Lathifah Priyandini, Hari Nurweni dan Retno Hartati (2020) “Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Karyawan PT Sport Glove Indonesia Cabang Wonosari”</p>	<p>Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa:</p> <p>1) Komitmen organisasi dan kondisi lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB.</p> <p>2) Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap OCB.</p>	<p>Sama-sama menguji OCB sebagai variabel endogen. sementara Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja sebagai variabel eksogen</p>	<p>Penelitian Lathifah menggunakan tiga variabel eksogen yaitu Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi sedangkan penelitian ini dua variabel</p>

			Menggunakan pendekatan kuantitatif	eksogen yaitu Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja
7	Di Astuti Wulandari dan Agus Prayitno (2017) “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel <i>Intervening</i> di kantor Balai Penempatan Pelayanan dan Perlindungan Tenaga kerja Indonesia (BP3TKI) Semarang”	Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi 2) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.	Sama-sama menguji OCB sebagai variabel endogen dan menguji lingkungan kerja sebagai variabel eksogen Menggunakan pendekatan kuantitatif	Penelitian Wulandari menggunakan variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel eksogen sedangkan penelitian ini lingkungan kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel eksogen

Penulis menganalisis temuan dari beberapa studi sebelumnya untuk mengidentifikasi aspek unik atau kokoh dari penelitian ini. Temuan dari studi yang dilakukan oleh Priyandini dkk. (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki dampak signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB). Namun, hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Nursalita & Soliha (2024), Burhannudin dkk. (2019), dan Dewantara & Tambunan (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung memiliki dampak positif dan signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB). Lingkungan kerja berfungsi sebagai platform di mana individu berkolaborasi, menggunakan berbagai alat dan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan

visi dan misinya. Selain itu, lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, berkontribusi pada peningkatan produktivitas organisasi.

Priyandini dkk. (2020) melakukan penelitian tentang perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) dan menemukan bahwa komitmen organisasi tidak memiliki dampak signifikan terhadap OCB. Studi yang dilakukan oleh Nisa dkk. (2022), Putri & Fariana (2024), Setiana (2022), dan Wulandari dkk. (2017) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB).

2.3 Kerangka Berfikir

1) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan perilaku karyawan, terutama terkait dengan perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) (Organ dalam Susbiyani & Herlambang, 2023). Teori Pertukaran Sosial mendukung hal ini dengan menunjukkan bahwa ketika karyawan menerima perlakuan yang menguntungkan dari organisasi, mereka lebih cenderung terlibat dalam perilaku di luar tanggung jawab pekerjaan formal mereka, seperti perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB). Lingkungan kerja yang mendukung, yang mencakup dukungan sosial dan pengakuan terhadap kontribusi bawahan, akan meningkatkan kemungkinan mereka untuk tetap bekerja di perusahaan dan menunjukkan perilaku kewarganegaraan organisasi.

Organ dkk. (2017) menunjukkan bahwa peningkatan OCB dipengaruhi oleh dua kategori faktor: unsur internal seperti kepuasan kerja,

komitmen organisasi, ciri kepribadian, moral bawahan, dan motivasi. Faktor eksternal meliputi gaya kepemimpinan, kepercayaan terhadap pemimpin, dan budaya organisasi.

Menurut Podsakoff, sebagaimana dikutip dalam Rohayati (2014), terdapat empat unsur kunci yang mendorong perkembangan perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) di kalangan karyawan: lingkungan kerja, persyaratan tugas/pekerjaan, kriteria organisasi, dan perilaku pemimpin. Kriteria individu meliputi persepsi tentang keadilan, kepuasan kerja, komitmen terhadap organisasi, dan dukungan yang dirasakan dari kepemimpinan; kriteria tugas berkaitan dengan kejelasan atau ambiguitas peran; dan kriteria organisasi berfokus pada struktur organisasi dan berbagai gaya kepemimpinan.

Komentar Timpe dalam Kurniawati (2017) mendukung perspektif ini. Pengaruh eksternal, termasuk lingkungan, dapat memengaruhi kinerja. Salah satu elemen ini adalah altruisme, yang melibatkan pemberian bantuan kepada rekan kerja. Perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) memengaruhi hasil kinerja. OCB mewakili perilaku sosial positif yang ditunjukkan oleh karyawan ketika mereka melampaui harapan standar yang terkait dengan peran mereka di tempat kerja.

Penelitian yang mendukung konsep yang disebutkan sebelumnya menunjukkan bahwa perilaku karyawan dalam organisasi dipengaruhi oleh lingkungan kerja mereka (Dewantara & Tambunan, 2023). Untuk meningkatkan perilaku kewarganegaraan organisasi karyawan di PT. Sketsa Cipta Graha, penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang

positif. Hal ini mencakup lingkungan kerja yang positif, hubungan yang kuat dengan rekan kerja, bawahan, dan atasan, serta sumber daya kerja yang memadai.

Banyak responden survei percaya bahwa interaksi sosial di tempat kerja mempengaruhi efektivitas penyelesaian tugas. Organisasi harus menciptakan lingkungan kerja yang positif untuk mendorong perilaku kewarganegaraan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Nursalita dan Soliha (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat mempengaruhi perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) secara positif dan signifikan.

Hal ini menunjukkan bahwa ketika tempat kerja dilengkapi dengan alat dan sumber daya yang sesuai, karyawan lebih cenderung menunjukkan perilaku kewarganegaraan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa tempat kerja secara signifikan mempengaruhi perilaku kewarganegaraan organisasi.

H1: Berbagai uraian di atas maka dapat diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap OCB.

2) Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Robbins (2013), Peter M. Blau dan Richard A. Schoenner mendefinisikan komitmen organisasi sebagai tingkat loyalitas individu terhadap suatu organisasi, yang mencerminkan kekuatan ikatan mereka dengan perusahaan dan kepuasan mereka menjadi bagian darinya. Mereka

menguraikan dua komponen esensial dari komitmen organisasi. Perhatikan karya Peter M. Blau dan Richard A. Schoenner, khususnya Komitmen Rasional merujuk pada pemahaman bahwa pekerjaan secara positif mempengaruhi situasi keuangan, pengembangan pribadi, dan jalur karier seseorang. Komitmen Emosional merujuk pada keyakinan bahwa tindakan individu memiliki makna, nilai, dan berkontribusi secara positif kepada orang lain secara nyata. Penelitian menunjukkan bahwa komitmen emosional yang kuat terhadap organisasi, yang didasarkan pada nilai-nilai dan kepentingan orang lain, secara signifikan meningkatkan kinerja, mencapai tingkat empat kali lipat dibandingkan dengan komitmen rasional, yang terutama didasarkan pada kompensasi dan kepentingan pribadi.

Organ dkk. (2017) menunjukkan bahwa peningkatan perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) dipengaruhi oleh dua kategori utama faktor: faktor internal, yang mencakup kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian, moral bawahan, dan motivasi. Faktor eksternal meliputi gaya kepemimpinan, kepercayaan terhadap kepemimpinan, dan budaya organisasi.

Penelitian yang mendukung teori yang disebutkan sebelumnya menunjukkan bahwa temuan dari studi Putri & Fariana (2024) mengungkapkan hubungan positif antara komitmen organisasi dan perilaku kewarganegaraan organisasi bawahan. Di bidang pendidikan, komitmen organisasi memainkan peran vital dalam mendorong perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) guru. Karyawan akan menunjukkan komitmen dan ketekunan ketika organisasi secara aktif berinteraksi dengan

mereka. Mereka akan berusaha berkontribusi secara positif pada madrasah tempat mereka bekerja. Pendekatan ini sangat bermanfaat untuk mencapai tujuan organisasi, karena mendapatkan dukungan penuh dari anggotanya. Dukungan ini memungkinkan fokus pada tugas-tugas kritis, yang pada akhirnya meningkatkan perilaku anggotanya sebagai kontributor organisasi.

Krietner dan Kinicki dalam Rini (2014) menegaskan bahwa karyawan yang menunjukkan komitmen terhadap organisasi cenderung menunjukkan kebiasaan yang dapat diandalkan, berniat untuk mempertahankan masa kerja mereka di organisasi dalam jangka waktu yang lama, dan mengerahkan upaya dan kinerja maksimal demi kepentingan perusahaan.

Studi ini mendukung temuan Nisa dkk. (2022), yang menyoroti pengaruh signifikan komitmen organisasi dan kepribadian terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) di kalangan pegawai negeri sipil di Kantor Kementerian Agama Banjarmasin, dengan persentase 21,5%. Selain itu, korelasi signifikan telah diidentifikasi antara dedikasi organisasi dan OCB sebesar 16,6%, serta antara kepribadian dan OCB sebesar 11,8%. Komitmen organisasi dan kepribadian dapat memengaruhi OCB di kalangan pegawai negeri sipil, baik secara bersamaan maupun dalam tingkat yang bervariasi.

Perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) merujuk pada tindakan instruktur yang melampaui tuntutan pekerjaan resmi mereka, yang pada akhirnya bermanfaat bagi madrasah. Komitmen organisasi

terhadap OCB menunjukkan upaya berkelanjutan untuk meningkatkan lingkungan kerja, menciptakan atmosfer yang lebih mendukung dan memotivasi. Komitmen ini meningkatkan kepuasan dan dedikasi guru, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja dan kesuksesan jangka panjang dalam upaya profesional mereka.

H2: Berbagai uraian di atas maka dapat diduga bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap OCB.

3) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2017), lingkungan kerja yang efektif memperkuat hubungan antara karyawan dan tujuan serta nilai-nilai organisasi. Hal ini, pada gilirannya, memotivasi mereka untuk bekerja pada tingkat tertinggi dan tetap berada di organisasi. Lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi tingkat komitmen yang ditunjukkan oleh bawahan terhadap organisasi. Lingkungan kerja yang mendukung dan positif dapat meningkatkan kepuasan, motivasi, dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Elemen seperti dukungan manajerial, fasilitas kerja yang berkualitas, dan hubungan yang kuat dengan rekan kerja dapat secara signifikan meningkatkan komitmen terhadap organisasi. Penelitian yang mendukung teori yang disebutkan sebelumnya menunjukkan bahwa temuan dari Wulandari dkk. (2017) menggambarkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap komitmen organisasi karyawan BP3TKI Semarang. Lingkungan kerja yang efektif memperkuat komitmen karyawan.

Karyawan lebih cenderung memprioritaskan tujuan organisasi dan menunjukkan etos kerja yang kuat ketika mereka menjaga hubungan positif dengan rekan kerja, menerima dukungan mutual dari atasan, dan menjadi bagian dari lingkungan kerja yang kondusif.

Rustini dan Surdikha (2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara positif mempengaruhi komitmen organisasi. Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa sebagian besar responden menganggap hubungan mereka dengan rekan kerja dan atasan relatif lemah.

Karyawan merasakan dukungan yang berasal dari ketersediaan fasilitas dan ruang kerja yang dirancang dengan baik. Untuk meningkatkan komitmen di kalangan bawahan, penting bagi pemimpin dan bawahan untuk membangun pemahaman yang lebih dalam satu sama lain. Penelitian Mardiana (2005) menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat di mana karyawan melaksanakan tugas harian mereka. Lingkungan kerja yang efektif menciptakan rasa aman dan memungkinkan individu untuk bekerja dengan potensi maksimal.

Ketika karyawan merasa nyaman di lingkungan kerja mereka, mereka lebih mampu melaksanakan tanggung jawab mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Lingkungan kerja yang mendukung memupuk loyalitas karyawan terhadap organisasi, karena individu merasa aman dan komitmen mereka semakin dalam.

H3: Berbagai uraian di atas maka dapat diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

4) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap OCB Melalui Komitmen Organisasi

Meyer, J. P., & Allen, N. J. dalam Wulandari dkk. (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) melalui komitmen organisasi. Lingkungan kerja yang konstruktif dan mendukung memupuk komitmen yang lebih besar di antara individu, yang pada gilirannya meningkatkan kemungkinan untuk menunjukkan perilaku kewarganegaraan organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif sering mencakup dukungan manajerial, hubungan yang kuat di antara rekan kerja, dan sumber daya yang memadai, semua hal ini berkontribusi pada peningkatan kepuasan karyawan dan komitmen terhadap organisasi. Komitmen yang kuat terhadap organisasi mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif lebih besar dan melampaui persyaratan pekerjaan minimum sebagai bukti dedikasi mereka terhadap organisasi. Menurut Podsakoff dalam Rohayati (2014), empat elemen memainkan peran krusial dalam membentuk perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) di kalangan bawahan: lingkungan kerja, persyaratan tugas/pekerjaan, kriteria organisasi, dan perilaku pemimpin.

Kriteria individu meliputi rasa keadilan, kepuasan kerja, komitmen terhadap organisasi, dan pandangan tentang dukungan kepemimpinan. Pengamatan Timpe dalam Kurniawati (2017) mendukung hal ini, menunjukkan bahwa faktor eksternal, seperti lingkungan, dapat

mempengaruhi kinerja. Salah satunya melibatkan pemberian dukungan kepada rekan kerja, yang disebut sebagai altruisme (OCB).

Secara ringkas, OCB memengaruhi efektivitas individu dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan mereka. OCB merujuk pada tindakan yang diambil oleh karyawan yang berkontribusi positif terhadap organisasi dan meningkatkan lingkungan kerja, melampaui harapan standar peran mereka. Lingkungan kerja yang kondusif, ditandai dengan dukungan sosial, komunikasi transparan, dan pengakuan atas prestasi karyawan, menumbuhkan rasa keterikatan dan komitmen terhadap organisasi, sehingga meningkatkan kemungkinan untuk menunjukkan perilaku kewarganegaraan organisasi.

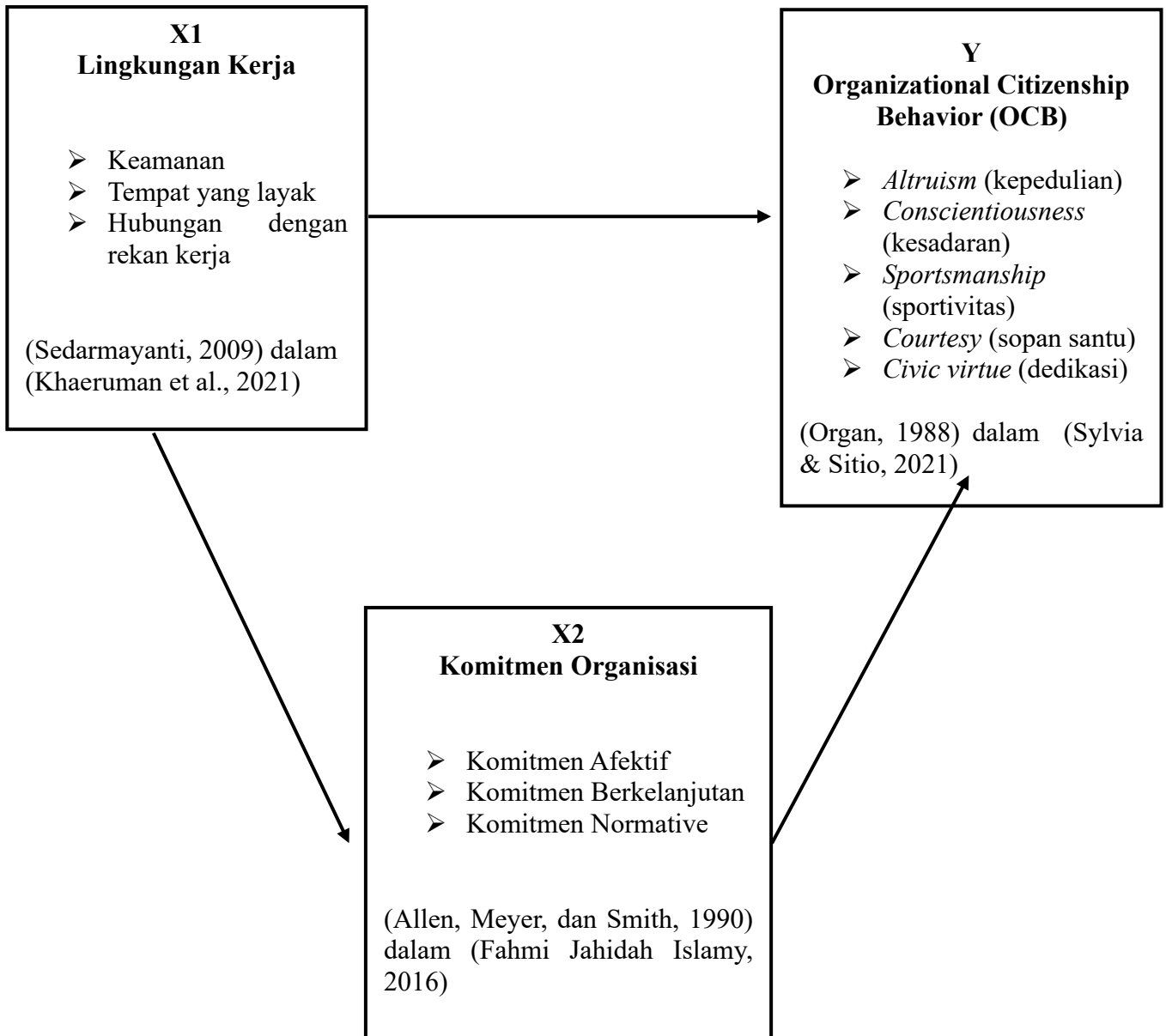
Teori yang dibahas didukung oleh hasil penelitian Wulandari dkk. (2017) berjudul “Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi dengan komitmen organisasi sebagai variabel perantara.” Studi ini mengungkapkan efek positif dan signifikan dari komitmen organisasi terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) di BP3TKI Semarang. Studi ini menunjukkan bahwa tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi di kalangan bawahan terkait dengan peningkatan perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) mereka. Persamaan regresi yang digunakan menunjukkan hal ini melalui nilai koefisien yang disajikan.

Karyawan yang memanfaatkan waktu kerja mereka dengan efektif seringkali mencapai kesuksesan yang lebih besar dalam peran mereka. Lingkungan kerja yang mendukung meningkatkan komitmen karyawan,

karena individu merasa nyaman, yang pada akhirnya meningkatkan loyalitas mereka terhadap organisasi. Rustini dkk. (2015) mendukung tinjauan sebelumnya, menunjukkan bahwa gaji dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja melalui komitmen organisasi. Penjelasan ini menggambarkan bagaimana meningkatkan lingkungan kerja dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang menunjukkan loyalitas kuat terhadap organisasi akan mencerminkan hal ini dalam perilaku kewarganegaraan organisasinya, yang ditandai dengan peningkatan kebaikan, kerja sama, dan pendekatan yang serius terhadap tanggung jawab mereka.

Karyawan yang menunjukkan loyalitas terhadap organisasinya lebih cenderung terlibat dalam perilaku yang menguntungkan perusahaan, termasuk menunjukkan perilaku kewarganegaraan organisasional (OCB) yang positif. Hal ini menyarankan bahwa mereka akan menunjukkan peningkatan kebaikan, keramahan, dan ketulusan dalam interaksi mereka dengan anggota tim lainnya. Rahmawati dan Sulistyio (2015) serta Sukmawati dkk. (2016) telah menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara positif mempengaruhi OCB secara langsung. Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi mungkin bertindak sebagai mediator dalam hubungan antara lingkungan kerja dan perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB).

H4: Berbagai uraian di atas maka dapat diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap OCB melalui komitmen organisasi.



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan formulasi masalah, deskripsi teori, dan kerangka teoritis yang telah dijelaskan, hipotesis penelitian berikut dapat diajukan:

1. Terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Yayasan Asy-Syafi'iyah Kendari.

2. Terdapat pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Yayasan Asy-Syafi'iyah Kendari.
3. Terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi di Yayasan Asy-Syafi'iyah Kendari.
4. Terdapat pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui komitmen organisasi di Yayasan Asy-Syafi'iyah Kendari.