

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA TEORI

A. Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka merupakan penelitian terdahulu yang masih memiliki tingkat relevansi dengan penelitian yang akan diteliti. Peneliti memilih lima penelitian terdahulu yang akan dijadikan acuan dalam penyusunan penelitian ini.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul penelitian	Variabel	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Erna Setyawanti, 2012	Pengaruh tingkat kecerdasan emosi dan sikap pada budaya organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour (OCB)</i> pegawai PT. PLN (PERSERO) area pelayanan dan jaringan (APJ) Purwokerto.	Independen : Kecerdasan Emosi dan Budaya Organisasi Dependen : OCB	1. Kecerdasan emosi dan sikap pada budaya organisasi memberi pengaruh yang signifikan terhadap <i>OCB</i> pegawai PT PLN APJ Purwokerto 2. Nilai elastisitas variabel tingkat kecerdasan emosi lebih besar dibandingkan variabel sikap pada budaya organisasi.	Menggunakan variabel budaya organisasi sebagai variabel independen.	a. Menjelaskan <i>OCB</i> dalam perspektif Islam. b. Studi kasus di Lembaga Keuangan Syariah.
2.	Dyah Puspita Rini, Rusdart	Pengaruh komitmen organisasi, kepuasan	Independen : komitmen	1. Komitmen organisasi berpengaruh	Menggunakan variabel budaya	a. Menjelaskan <i>OCB</i> dalam perspektif Islam. b. Studi

	i, <i>et.al</i> (2013)	kerja dan budaya organisasiterhadap <i>OCB</i> (Studi kasus PT. Plasa Simpanglima Semarang)	organisasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi Dependensi : <i>OCB</i>	signifikanterhadap <i>OCB</i> . 2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>OCB</i> . 3. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap <i>OCB</i> .	organisasi sebagai variabel independen.	kasus di Lembaga Keuangan Syariah.
3	Naail Mohamed Kamil, Mohamed Sulaiman, <i>et.al</i> , 2015	The impact of spirituality and social responsibility on organizational citizenship behaviour from the Islamic perspective: empirical investigation of Malaysian	Independen : spiritualitas dan sosial responsibilitas Dependensi : <i>OCBIP</i>	1.Spiritualitas tidak berpengaruh terhadap <i>OCBIP</i> 2.Social responsibility berpengaruh terhadap <i>OCBIP</i>	Menggunakan variabel dependen yang sama yakni <i>OCBIP</i>	a. Menggunakan variabel budaya organisasi dan kompensasi b. Objek penelitian di LKS.

		Businesses.				
4	Yohana s Oemar, 2013	Pengaruh budaya organisasi, kemampuan kerja, dan komitmen organisasi terhadap <i>OCB</i> Pegawai pada Bappeda Kota Pekanbaru.	Independen : budaya organisasi, kemampuan kerja, komitmen organisasi Dependensi : <i>OCB</i>	Budaya organisasi, kemampuan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap <i>OCB</i> .	Menggunakan variabel budaya organisasi sebagai variabel independen.	a. Menjelaskan <i>OCB</i> dalam perspektif Islam. b. Studi kasus di Lembaga Keuangan Syariah.
5	Raymond Tan dan Zeplin Jiwa Husada Tarigan, 2017	Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap <i>OCB</i> melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada 3H Motosport.	Independen : kompensasi Dependensi : <i>OCB</i>	1. Kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap <i>OCB</i> dan motivasi kerja. 2. Motivasi kerja tidak terbukti sebagai variabel intervening antara kompensasi dan kepuasan kerja terhadap <i>OCB</i> .	Menggunakan variabel kompensasi sebagai variabel independen.	a. Menjelaskan <i>OCB</i> dalam perspektif Islam. b. Studi kasus di lembaga keuangan syariah.

B. Kerangka Teori

Teori utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori pertukaran sosial atau *Social Exchange Theory*. Tokoh-tokoh yang mengembangkan teori pertukaran sosial antara lain adalah psikolog John Thibaut dan Harlod Kelley (1959), sosiolog George Homans (1961), Richard Emerson (1962), dan Peter Blau (1964). Berdasarkan teori ini, seseorang masuk ke dalam hubungan pertukaran dengan orang lain karena dari padanya orang tersebut akan memperoleh imbalan. Dengan kata lain hubungan pertukarandengan orang lain akan menghasilkan suatu imbalan bagi diri sendiri. Dalam hubungan tersebut terdapat unsur imbalan (*reward*), pengorbanan (*cost*) dan keuntungan (*profit*). Imbalan merupakan segala hal yang diperoleh melalui adanya pengorbanan, pengorbanan merupakan semua hal yang dihindarkan, dan keuntungan adalah imbalan dikurangi oleh pengorbanan. Jadi perilaku sosial terdiri atas pertukaran paling sedikit antar dua orang berdasarkan perhitungan untung-rugi.

Perilaku seseorang dimunculkan karena berdasarkan perhitungannya, akan menguntungkan bagi dirinya, demikian pula sebaliknya jika merugikan maka perilaku tersebut tidak ditampilkan¹. Inti dari teori ini menjelaskan mengenai hubungan sukarela yang terjadi antara kedua belah pihak dengan saling mempengaruhi atau saling memuaskan. Kedua belah pihak tersebut adalah karyawan dan organisasi.

¹Hasan Mustafa, Perilaku Manusia Dalam Perspektif Psikologi Sosial, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 7, 2011, hlm. 148.

1. Budaya Organisasi

Menurut Pettegrew dan Jongeward budaya organisasi merupakan isyarat, bahasa, landasan, dan kebiasaan didalam suatu organisasi². Edgar Schein mengatakan bahwa budaya organisasi adalah pola dari asumsi-asumsi dasar yang diciptakan dan dilakukan oleh kelompok tertentu³. Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan oleh SDM di dalam organisasi tersebut. Dengan adanya budaya organisasi, berarti akan membentuk karakter dan perilaku SDM dalam sebuah organisasi. Sebuah budaya organisasi dapat berfungsi secara optimal apabila budaya itu diciptakan, dilakukan, dipertahankan, dan dikenalkan kepada karyawan dengan cara sosialisasi⁴. Dalam suatu perusahaan, budaya organisasi merupakan hal yang penting karena salah satu cara untuk menilai baik buruknya sebuah perusahaan dapat terlihat dari budaya organisasinya.

²Juliansyah Noor, *Penelitian Ilmu Manajemen*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2015, hlm. 150.

³Liliyana, Desvira Zain, *et.al*, Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja, Komitmen dan Kinerja Karyawan di SMA N 9 Pontianak. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol 9, 2011, hlm. 492.

⁴Chaterina Melina Taurisa dan Intan Ratnawati, Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Sido Muncul Kaligawe Semarang, *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, Vol 19, 2012, hlm. 173.

Luthans berpendapat bahwa terdapat enam karakteristik dalam budaya organisasi⁵, yaitu :

1. *Observed Behaviour Regularities*

Apabila para karyawan saling interaksi dengan gaya bahasa dan kebiasaan-kebiasaan kepada karyawan lain yang berhubungan dengan rasa saling menghormati.

2. *Norms*

Standar-standar atau kebiasaan-kebiasaan perilaku yang ada, meliputi perbuatan-perbuatan yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan.

3. *Dominant Values*

Sejumlah nilai-nilai utama dalam sebuah organisasi yang dianjurkan kepada para anggota untuk melakukan nilai-nilai tersebut. Contohnya adalah tingkat absensi yang rendah.

4. *Philosophy*

Kebijakan yang meyakinkan pada organisasi mengenai perlakuan terhadap para karyawannya.

5. *Rules*

Pedoman mengenai bagaimana cara berhubungan yang baik dalam sebuah organisasi.

⁵Andreas Lako, *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi*, Yogyakarta: Amara Book, 2003, hlm.

6. *Organizational Climate*

Merupakan *feeling* atau cara para anggota organisasi melakukan interaksi dan cara anggota organisasi memperlakukan dirinya menghadapi *client* atau yang lainnya.

Horison dan Stokes mengatakan bahwa jenis-jenis budaya organisasi meliputi⁶ :

1. *Power Culture*

Dalam *power culture* ini kekuasaan berada pada pimpinan tertinggi, semua pembagian tugas dan perilaku-perilaku yang harus dilakukan atas kekuasaan pemimpin.

2. *Role Culture*

Role culture ini merupakan budaya organisasi yang berorientasi terhadap peran. Perbedaannya dengan *power culture* adalah perilaku-perilaku kerja para pegawai dikendalikan oleh prosedur yang jelas. Seluruh tugas yang dikerjakan oleh para pekerja berdasarkan spesialisasi dengan jabatannya, bukan oleh kekuasaan pemimpin.

3. *Achievement Culture*

Kekuasaan dalam *achievement culture* ini berada pada para anggota tetapi yang sesuai dengan keahliannya. Tidak berdasarkan kekuasaan pemimpin, prosedur, dan spesialisasi jabatan, tetapi berdasarkan pemahaman anggota pada target yang dilakukan dengan kerjasama dan diharapkan mencapai tujuan yang sudah ditentukan.

⁶Marihot Tua Efendi Hariandja dan Sentosa Sembiring, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Studi Kasus FISIP UNPAR, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 10, 2014, hlm. 44.

4. *Support Culture*

Kekuasaan dalam budaya *support culture* ini berada pada karyawannya dengan adanya saling membantu antar karyawan. Pengendalian perilaku-perilaku kerja berdasarkan tugas-tugas yang dikehendaki, dan sebuah organisasi akan menjadi formalitas karena perilaku-perilaku kerja akan berdasarkan kesadaran.

Terdapat 6 indikator yang terdapat dalam budaya organisasi, yaitu⁷ :

1. Inovasi dan pengambilan risiko

Para karyawan diberikan motivasi agar selalu berinovasi dalam bekerja dan mampu mengambil keputusan dan risiko yang akan dihadapinya.

2. Teliti

Para karyawan diharapkan mampu bekerja dengan teliti atau secara *perfect* dalam melakukan pekerjaannya.

3. Orientasi hasil

Karyawan diharapkan fokus dengan hasil pekerjaannya, bukan hanya proses atau tekniknya saja.

4. Orientasi terhadap kelompok

Para karyawan diharapkan mampu menjalankan pekerjaannya secara kelompok atau *team*, bukan diri sendiri atau individu.

⁷Tia Luthfiah, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Rotasi Kerja, Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Baitul Maal Wat Tamwil (Studi Kasus Baitul Maal Wat Tamwil Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta)*, Skripsi Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2016, hlm. 23.

5. Agresif

Para karyawan dituntut untuk menunjukkan sikap yang agresif dan kompetitif, bukan selalu bersantai.

6. Stabilitas

Para karyawan selalu merasakan sikap nyaman dengan kondisi organisasi yang diterapkan dalam organisasi tersebut.

2. Kompensasi

Kompensasi merupakan hal yang penting dalam sebuah perusahaan, karena dengan adanya kompensasi dapat mempengaruhi perilaku SDM dalam mengerjakan tugasnya. Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran kepada para karyawan yang telah berkontribusi dengan cara bekerja dalam suatu perusahaan atau organisasi⁸. Kompensasi adalah jumlah seluruh balas jasa yang diterima oleh karyawan dapat berbentuk gaji, upah, bonus, dan lain sebagainya⁹. Sedangkan kompensasi menurut Dessler adalah segala bentuk pembayaran yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dikarenakan terdapat pekerjaan yang dilakukannya¹⁰. Untuk sekarang ini, banyak calon karyawan akan memilih perusahaan mana yang mampu memberikan kompensasi yang tinggi

⁸Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 1998, hlm. 315.

⁹Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo, 2002, hlm. 244.

¹⁰Aris Baharudin, Taher Alhabsyi, et.al, Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi PT PLN Area Pelayanan dan Jaringan Malang, *Jurnal Profit*, Vol 6, tanpa tahun, hlm. 58.

terhadap dirinya. Kompensasi yang diberikan tidak hanya berupa uang, tetapi bisa dalam bentuk *reward*, promosi jabatan, dan lain sebagainya.

Terdapat enam tujuan suatu organisasi dalam memberikan kompensasi terhadap para karyawannya¹¹, yaitu:

1. Mendapatkan karyawan yang berkualitas

Zaman sekarang banyak orang yang bekerja dalam sebuah perusahaan dengan menilai mengenai kompensasinya. Perusahaan harus merangsang para calon karyawan dengan tingkat kompensasi yang nantinya akan diberikan dan memberikan kriteria yang tepat sesuai yang dibutuhkan oleh organisasi.

2. Mempertahankan karyawan yang sudah ada

Apabila kompensasi yang diberikan sudah kompetitif, maka organisasi tersebut dapat mempertahankan karyawan yang berkualitas untuk tetap berkontribusi di dalam organisasi.

3. Adanya keadilan

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan menimbulkan rasa keadilan antara pemimpin dan karyawan.

4. Perubahan sikap dan perilaku

Pemberian kompensasi kepada karyawan, akan memberikan perubahan sikap dan perilaku pada karyawan. Jika kompensasi yang diberikan sudah sesuai, hal itu akan menambah produktivitas kerja.

5. Efisiensi biaya

¹¹Ike Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: C.V. Andi Offset, 2008, hlm. 144.

Kompensasi yang sesuai akan mempertahankan karyawan dalam organisasi. Hal itu dapat mengurangi biaya pengeluaran untuk memberikan tunjangan atau pesangon terhadap karyawan.

6. Administrasi legalitas

Kompensasi sudah diatur oleh pemerintah dalam sebuah undang-undang. Organisasi tidak dapat sewenang-wenang memperlakukan karyawan dengan memberikan kompensasi yang tidak sesuai.

Sedangkan tujuan pemberian kompensasi menurut Hariandja adalah mendapatkan karyawan yang berkualitas, mempertahankan karyawan, memotivasi para karyawan, membangun komitmen terhadap karyawan, mendorong agar karyawan selalu meningkatkan pengetahuan dan kinerja karyawan¹². Pada dasarnya pemberian kompensasi adalah suatu hal yang wajib diterima oleh karyawan dari perusahaan tersebut.

Nawawi berpendapat bahwa terdapat tiga jenis kompensasi¹³, diantaranya adalah :

1. Kompensasi langsung

Kompensasi langsung sering disebut sebagai gaji dan upah dasar yang dibayarkan secara tetap dan berdasarkan tenggang waktu, misalkan harian, mingguan, atau bulanan. Gaji adalah balas jasa, ganjaran, penghargaan, timbal balik yang diterima oleh karyawan sebagai

¹²Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo, 2002, hlm. 245.

¹³Hadari, Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 1998, hlm. 316.

seorang pekerja dalam perusahaan¹⁴. Sedangkan upah adalah makna lain dari kata gaji, biasanya ditujukan kepada pegawai tertentu¹⁵. Gaji atau upah merupakan salah satu alasan para karyawan untuk bekerja dalam sebuah perusahaan.

2. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan pemberian manfaat bagi para karyawan atau dapat disebut sebagai kebijakan perusahaan yang diberikan kepada karyawan tetapi tidak termasuk gaji dan upah tetap atau dasar. Misalnya adalah asuransi hari tua, dana pensiun, dan lain sebagainya.

3. Insentif

Insentif yang diberikan oleh perusahaan dengan tujuan untuk memotivasi para karyawan, agar menambah kinerja atau produktivitas kerja para karyawannya. Insentif yang diberikan tidak bersifat tetap atau sewaktu-waktu dan juga dapat berbentuk uang atau barang.

Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi menurut Simamora¹⁶ :

a. Upah dan gaji

¹⁴Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo, 2002, hlm 245.

¹⁵Ibid.

¹⁶Anoki Herdian Dito, *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, 2010, hlm. 40.

Upah biasanya diberikan bagi orang-orang yang bekerja pada bagian produksi. Sedangkan gaji diberikan bagi orang-orang yang bekerja dengan kontrak, biasanya mingguan atau bulanan.

b. Insentif

Insentif sering disebut dengan bonus.

c. Tunjangan

Tunjangan dapat berupa asuransi kesehatan, program pensiun, dan lain sebagainya.

d. Fasilitas

Fasilitas merupakan sarana yang dapat dinikmati oleh karyawan. Misalkan mobil dinas perusahaan, tempat parkir yang luas, dan lain sebagainya.

3. *Organizational Citizenship Behaviour from Islamic Perspective*

OCB adalah perilaku yang sifatnya tanpa paksaan, merupakan sikap yang sukarela¹⁷. *OCB* adalah kontribusi yang dilakukan oleh individu

¹⁷Ilfi Nur Diana, Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Islam, *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, Jilid 1, 2012, hlm. 142.

melebihi tuntutan atau kewajiban sebagai seorang pekerja¹⁸. Organ menyebutkan bahwa kategori *OCB* terbagi menjadi 5, meliputi: a) *Altruism* (membantu) b) *Sportsmanship*(tidak egois), c) *Courtesy* (besar hati), d) *Civic Virtue* (peduli), dan e) *Conscientiousness* (berdedikasi tinggi)¹⁹.

Al-Attas menulis dalam bukunya yang berjudul *Prolegomena to the Metaphysics of Islamic*, bahwa kehidupan dunia hanyalah kehidupan sementara, kehidupan yang kekal sesungguhnya adalah berada di akhirat²⁰. Pada dasarnya kehidupan dunia adalah bekal untuk kehidupan akhirat nantinya. Jadi, apa pun yang dikerjakan oleh manusia harus semata-mata sebagai bentuk ibadah kepada Allah SWT. Seperti dalam firman Allah QS Az-Zariyat ayat 56

لِيَعْبُدُونِي ۗ أَوِ الْإِنْسَانَ جَعَلْتُمْ مَتَابِعًا

Artinya: “*Aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan agar mereka beribadah kepada-Ku*”.

Apabila seseorang menanamkan seperti arti dalam QS Az-Zariyat ayat 56 tersebut, maka ia akan menunjukkan *OCB* khususnya dalam perspektif Islam dalam organisasinya yang terlepas dari keuntungan duniawi dengan niat ibadah kepada Allah SWT. Seseorang yang

¹⁸Jajang Badruzaman, Pengaruh Budaya Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kualitas Layanan (Studi Kasus pada RSUD Kota Tasikmalaya), *Jurnal Akuntansi*, Vol 7, 2012, hlm. 78.

¹⁹Ilfi Nur Diana, Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Islam, *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, Jilid 1, 2002, hlm. 143.

²⁰Naail Mohammed Kamil, Mohamed Sulaiman, *et.al*, Investigating The Dimensionality of Organisational Citizenship Behaviour from Islamic Perspective (OCBIP): Empirical Analysis of Business Organisations In Southeast Asia, *Asian Academy of Management Journal*, Vol 19, 2014, hlm. 26.

melakukan *OCBIP* pasti ia akan yakin bahwa saat ia berperilaku kepada orang lain tidak hanya untuk kesenangan dunia semata. Pada dasarnya, apa pun yang dilakukan oleh manusia di dunia akan mendapat balasan yang setimpal kelak di akhirat.

Terdapat dua motif seseorang melakukan *OCBIP* yaitu²¹ :

a) Mendapat Ridho Allah SWT

Manusia yang melakukan *OCBIP* seakan-akan karena Allah Ta'ala dan mencari keridhaan-Nya. Tidak mengharapkan pujian dari orang lain.

b) Mendapat imbalan akhirat yang lebih baik

Manusia yang melakukan perilaku *OCBIP* akan memiliki prinsip bahwa imbalan atau hadiah dari Allah SWT jauh lebih baik daripada pujian dan hadiah dari orang lain. Seseorang yang melakukan *OCBIP* itu bukan ingin mendapat *reward* dari pimpinan, atau bahkan pujian dari siapa pun. Pada dasarnya imbalan di akhirat itu lebih baik dan lebih kekal dibanding dengan imbalan yang diterima olehnya selama di pekerjaan. Seperti firman Allah dalam QS Asy-Syura ayat 20

مَنْ كَانَ يُرِيدُ حَرْثَ الْآخِرَةِ نَزِدْ لَهُ فِي حَرْثِهِ وَمَنْ كَانَ يُرِيدُ حَرْثَ الدُّنْيَا نُؤْتِهِ مِنْهَا وَمَا لَهُ فِي

الْآخِرَةِ مِنْ نَصِيبٍ (٢٠)

Artinya “Barang siapa yang mengharapkan keuntungan di akhirat akan Kami tambahkan keuntungan itu baginya, dan barang siapa menghendaki keuntungan di dunia Kami berikan kepadanya sebagian darinya (keuntungan dunia), tetapi tidak akan mendapat bagian di akhirat”.

²¹Ilfi Nur Diana, Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Islam, *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, Jilid 1, 2012, hlm. 144.

Sebagai seorang muslim, seharusnya meyakini bahwa kehidupan yang kekal adalah kehidupan di akhirat. Oleh karena itu segala sesuatu yang dilakukan bukan semata-mata hanya mencari keuntungan di dunia saja.

Dimensi-dimensi *OCBIP* meliputi²²:

1. *Altruism*

Altruism merupakan sikap yang mementingkan kepentingan orang lain, bukan hanya mementingkan diri sendiri saja.

2. *Civic Virtue*

Civic virtue berarti peduli. Peduli terhadap organisasinya dan peduli kepada rekan kerjanya.

3. *Advocating High Moral*

Advocating high moral sering juga disebut da'wah, atau menyiarkan ajaran Islam kepada rekan kerja di dalam organisasi.

4. *Removal of Harm*

Removal of harm dapat dikatakan sebagai bentuk sikap yang bertujuan untuk mengurangi atau bahkan menghilangkan kerugian dalam organisasi.

²²Naail Mohammed Kamil, Mohamed Sulaiman, et.al, Investigating The Dimensionality of Organisational Citizenship Behaviour from Islamic Perspective (OCBIP): Empirical Analysis of Business Organisations In Southeast Asia, *Asian Academy of Management Journal*, Vol 19, 2014, hlm. 32.

C. Pengembangan Hipotesis

Keberhasilan suatu organisasi tidak akan terlepas dari penerapan budaya organisasi oleh seluruh elemen organisasi tersebut. Nilai-nilai budaya organisasi tersebut akan menjadi perilaku atau sikap sehari-hari karyawan sehingga menimbulkan *OCBIP* dalam organisasi. Budaya organisasi merupakan faktor yang penting untuk mempengaruhi seseorang melakukan *OCBIP*. Semakin tinggi atau semakin baik budaya organisasi yang diterapkan dalam sebuah perusahaan, maka akan semakin tinggi pula seseorang melakukan *OCBIP*. Sebuah organisasi yang membentuk budaya organisasi yang baik maka karyawan akan berperilaku baik pula. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Erna menunjukkan bahwa sikap pada budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *OCB*²³. Penelitian yang dilakukan oleh Oemar juga menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *OCB*²⁴. Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

Hipotesis 1 : Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap *OCBIP*.

²³Erna Setyawanti, Pengaruh Tingkat Kecerdasan Emosi dan Sikap pada Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai PT. PLN (PERSERO) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Purwokerto, *Jurnal Probisnis*, Vol 5, 2012, hlm. 56.

²⁴Yohanas Oemar, Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai pada BAPPEDA Kota Pekanbaru. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol 11, 2013, hlm. 75.

Kompensasi merupakan faktor yang penting dalam sebuah perusahaan. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan, hal tersebut akan mempengaruhi perilaku antar karyawan dalam organisasi tersebut. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri menyatakan menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap *OCB*²⁵. Penelitian tentang kompensasi terhadap *OCB* juga dilakukan oleh Dini, Nimran, *et.al* yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap *OCB*²⁶. Berdasarkan penelitian-penelitian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

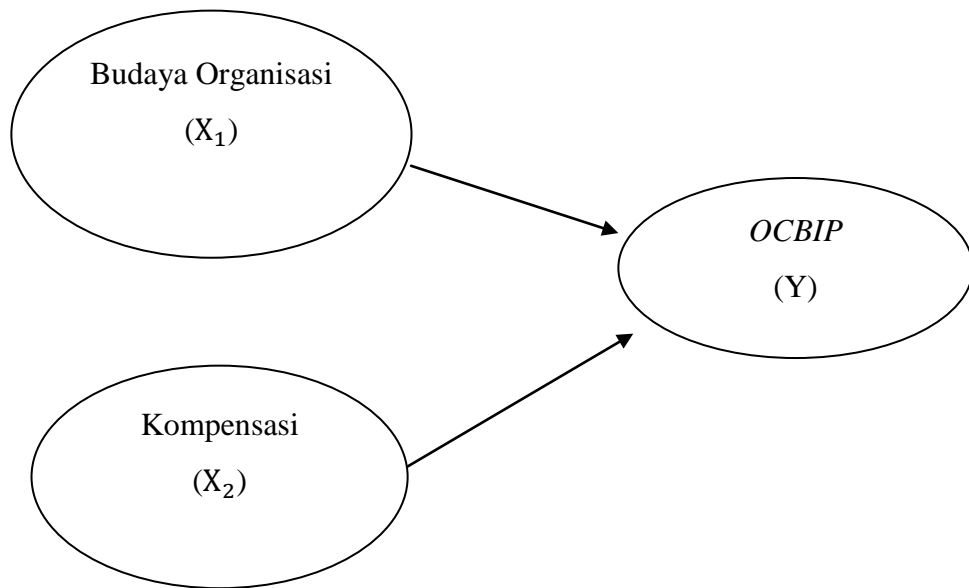
Hipotesis 2 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap *OCBIP*.

D. Kerangka Berpikir

Dalam penelitian ini akan dilihat bagaimana pengaruh masing-masing variabel independen yaitu budaya organisasi (X_1), dan kompensasi (X_2) terhadap variabel dependen yaitu *OCBIP* (Y) pada karyawan PT. BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta.

²⁵Alifah Rahmadiyah Putri, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompensasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Studi Kasus BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta*, Skripsi Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2015, hlm. 80.

²⁶Dini Fitrianasari, Umar Nimran, *et.al*, Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dan Kinetja Karyawan, *Jurnal Profit*, Vol 7, (tanpa tahun), hlm. 22.



Gambar 3.1

Kerangka Berpikir