

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang ada sebelumnya dan digunakan sebagai acuan dan bahan pertimbangan dalam penelitian. komponen yang digunakan sebagai indikator dalam penelitian ini adalah judul penelitian, nama peneliti, tahun penerbit penelitian, variabel penelitian, populasi, sampel, teknik analisis penelitian, dan hasil penelitian. penelitian terdahulu yang akan digunakan dalam penelitian ini disajikan dalam bentuk tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama, Judul, Tahun	Variabel, Teknik Analisis, Populasi, dan Sampel	Hasil Penelitian
1.	Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Rawat Inap RS PMC Oleh : Iqbal and Agridubella (2017)	Variabel : Budaya Organisasi (X) Kinerja Perawat (Y) Teknik Analisis : Analisis deskriptif korelasi dengan <i>crosssectional study</i> , analisis univariat, analisis bivariat, analisis multivariat Populasi : 49 orang Sampel : 49 orang	Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perawat. Budaya organisasi berhubungan dengan karyawan melalui penyesuaian dan misi organisasi yang nantinya budaya tersebut menjadi instrumen yang unggul dan kompetitif.
2.	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel	Variabel : Budaya Organisasi (X) Kinerja Karyawan (Y) Motivasi (Z) Teknik Analisis :	- Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

	<p>Intervening Studi PT. Rahmat Jaya Perkasa Sidoarjo</p> <p>Oleh : Haqq (2016)</p>	<p>Analisis kausalitas, smartPLS 3.0</p> <p>Populasi : 42 orang</p> <p>Sampel : 42 orang</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. - Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. - Motivasi tidak memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan
3.	<p>Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT Pegadaian</p> <p>Oleh : Muis, Jufrizen, and Fahmi (2018)</p>	<p>Variabel : Budaya Organisasi (X1) Komitmen Organisasi (X2) Kinerja Karyawan (Y)</p> <p>Teknik Analisis : Analisis asosiatif, analisis regresi linear berganda, <i>best linear unbiased estimation</i> (BLUE)</p> <p>Populasi : 60 orang</p> <p>Sampel : 60 orang</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. - Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	<p>Hubungan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dengan Kinerja Karyawan Studi pada Rumah Sakit Permata Bunda Kota Malang</p> <p>Oleh : Setyawan and Utami (2017)</p>	<p>Variabel : <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (X) Kinerja Karyawan (Y)</p> <p>Teknik Analisis : Analisis <i>explanatory research</i>, analisis korelasi</p> <p>Populasi : 48 orang</p> <p>Sampel : 48 orang</p>	<p><i>Organizational Citizenship Behavior</i> memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
5.	<p>Pengaruh Budaya dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)</p>	<p>Variabel : Budaya Organisasi (X1) Komitmen Organisasi (X2) <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Z)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>. - Komitmen organisasi berpengaruh positif dan

	Perawat Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru Oleh : Agustina (2017)	Teknik Analisis : Metode kuantitatif, SPSS 20, analisis regresi linier berganda, Populasi : 86 orang Sampel : 86 orang	signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> .
6.	Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Terhadap Kinerja Studi pada Tenaga Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Batu Oleh : Dalian, Hamidah, and Utami (2017)	Variabel : <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (X) Kinerja Perawat (Y) Teknik Analisis : Analisis deskriptif, analisis inferensial, analisis regresi linier berganda Populasi : 50 orang Sampel : 49 orang	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PG. Kebon Agung Malang Oleh : Rizky, Sunaryo, and Priyono (2020)	Variabel : Budaya Organisasi (X1) Motivasi (X2) <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (X3) Kinerja Karyawan (Y) Teknik Analisis : Metode <i>explanatory research</i> , analisis regresi linier berganda, SPSS 14 Populasi : 102 orang Sampel : 50 orang	<ul style="list-style-type: none"> - Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. - Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. - <i>Organizational Citizenship Behavior</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
8.	Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	Variabel : Komitmen Organisasi (X1) Kepuasan Kerja (X2) Budaya Organisasi (X3) <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	<ul style="list-style-type: none"> - Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. - Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. - Komitmen organisasi berpengaruh positif dan

	<p>Studi pada PT. Plasa Simpanglima Semarang</p> <p>Oleh : Puspita Rini (2013)</p>	<p>Teknik Analisis : SEM melalui <i>Analysis of Moment Structure</i> (AMOS)</p> <p>Populasi : 143 orang</p> <p>Sampel : 143 orang</p>	<p>signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>. - Kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>.
9.	<p>Pengaruh Komitmen dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Tenaga Keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soegiri Lamongan</p> <p>Oleh : Novelia, Swasto, and Ruhana (2016)</p>	<p>Variabel : Komitmen Organisasi (X1) <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (X2) Kinerja Karyawan (Y)</p> <p>Teknik Analisis : Analisis deskriptif, metode survei, <i>explanatory research</i>, analisis statistik inferensial, analisis linier berganda</p> <p>Populasi : 140 orang</p> <p>Sampel : 58 orang</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. - <i>Organizational Citizenship Behavior</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
10.	<p>Peran <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dalam Memediasi Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>Oleh : Wahyoedi, Winoto, and Novizal (2022)</p>	<p>Variabel : Kompetensi (X1) Budaya Organisasi (X2) Kinerja Karyawan (Y) <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Z)</p> <p>Teknik Analisis : Analisis deskriptif, PLS-SEM</p> <p>Populasi : 231 orang</p> <p>Sampel : 95 orang</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>. - Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>. - Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. - Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. - <i>Organizational Citizenship Behavior</i> berpengaruh

			positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. - <i>Organizational Citizenship Behavior</i> memediasi kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
11.	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Jatim Indo Lestari Oleh : Husodo (2018)	Variabel : Budaya Organisasi (X) <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y) Kepuasan Kerja (Z) Teknik Analisis : Metode kuantitatif, <i>Generalized Structured Component Analysis</i> (GSCA) Populasi : 84 orang Sampel : 53 orang	- Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. - Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> . - Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> . - Kepuasan kerja tidak memediasi budaya organisasi terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>
12.	Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) sebagai Variabel Intervening Studi pada Karyawan PT. Masscom Graphy Semarang Oleh : Maulani and Dewi (2015)	Variabel : Budaya Organisasi (X1) Komitmen Organisasi (X2) Kinerja Karyawan (Y) <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Z) Teknik Analisis : <i>Explanatory research</i> , SPSS 16, analisis jalur (<i>path</i>) Populasi : 185 orang Sampel : 127 orang	- Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. - Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> . - Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. - Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> . - <i>Organizational Citizenship Behavior</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. - <i>Organizational Citizenship Behavior</i> memediasi pada budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 2.1 terdapat persamaan dalam penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu menggunakan variabel bebas (X) berupa budaya organisasi dan variabel terikat (Y) berupa kinerja karyawan pada penelitian (Iqbal & Agritubella, 2017); (Haqq, 2016); (Muis et al. 2018); (Rizky et al. 2020); (Maulani & Dewi, 2015). Dari penelitian tersebut memiliki perbedaan dalam penelitian ini yang terletak pada objek penelitian, sampel, jumlah populasi.

Selain itu ada beberapa penelitian terdahulu yang memiliki persamaan pada penelitian ini yaitu pada penelitian Wahyoedi et al. (2022) dan Maulani and Dewi (2015) bahwa budaya organisasi terhadap kinerja dengan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan objek penelitian pada salah satu rumah sakit yang ada di wilayah Kabupaten Tuban yaitu RSUD Dr. R. Koesma dengan menggunakan sampel perawat RSUD Dr. R. Koesma Tuban.

B. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* yaitu kemampuan kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh karyawan (Mangkunegara, 2015). Menurut Rivai dan Fawzin (2008) kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik dari kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh sumber daya manusia dalam periode tertentu dalam melaksanakan tugas pekerjaannya sesuai dengan

tanggung jawab yang telah diberikan kepada mereka. Kinerja karyawan merupakan pencapaian kerja seseorang baik individu maupun kelompok dalam tugas dan tanggung jawabnya dalam mewujudkan tujuan organisasi pada kurun waktu tertentu (Dewi & Mashar, 2019).

Berdasarkan pengertian yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan dan berfokus pada tujuan yang ingin dicapai.

b. Faktor-faktor Kinerja

Menurut Kasmir (2016) terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu :

1) Faktor kemampuan dan keahlian

Karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang baik akan memberikan kinerja yang baik dan sangat berpengaruh pada keberhasilan perusahaan.

2) Faktor pengetahuan

Karyawan yang memiliki pengetahuan luas mengenai pekerjaan akan memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka.

3) Faktor rancangan kerja

Suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik akan memudahkan dalam perencanaan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4) Faktor kepribadian

Kepribadian atau karakter yang ada pada karyawan sangat berpengaruh pada kinerja yang akan dihasilkan.

5) Faktor motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan dimana hal tersebut dapat memberikan semangat kerja yang dapat menghasilkan pekerjaan yang maksimal.

6) Faktor kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan seseorang yang mengatur, mengelola, dan mengarahkan pada orang lain dalam menangani setiap kegiatan yang akan dilakukan untuk kepentingan perusahaan.

7) Faktor budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai atau norma yang telah ditetapkan dan berlaku dalam suatu organisasi perusahaan untuk mengatur serangkaian kegiatan dan diterima serta dipatuhi oleh para anggota organisasi.

8) Faktor kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu emosional positif yang muncul dari diri karyawan terhadap hasil kerja.

9) Faktor lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi yang ada pada sekitar lokasi tempat bekerja.

10) Faktor loyalitas

Loyalitas adalah kesetiaan karyawan dalam mewujudkan dukungan dan kepatuhan kepada perusahaan.

11) Faktor komitmen

Komitmen adalah kewajiban karyawan terhadap perusahaan untuk melakukan pekerjaan yang dilakukan tanpa paksaan

12) Faktor disiplin kerja

Disiplin kerja adalah perilaku karyawan yang menunjukkan kepatuhan dan ketertiban dalam peraturan perusahaan untuk menjalankan aktivitas kerja.

c. Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2006) indikator yang dapat mempengaruhi kinerja adalah :

- 1) Kualitas, kualitas kerja dinilai dari persepsi karyawan terhadap kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam menyempurnakan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Ketepatan waktu, kegiatan yang dikerjakan dalam tepat waktu dan dilihat dari berbagai sudut koordinasi dengan hasil keluaran dan memaksimalkan waktu yang tersedia.

- 3) Efektivitas, sejauhmana penggunaan sumber daya organisasi (keuangan, tenaga kerja, bahan baku, dan teknologi) dengan maksimal dalam peningkatan output setiap unit dalam penggunaan sumber daya organisasi yang ada.
- 4) Kemandirian, tingkatan karyawan yang akan menjalankan fungsi pekerjaan dan komitmen karyawan dalam bekerja serta tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

2. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu hal yang mengacu pada sistem makna bersama dan dianut oleh para anggota sehingga dapat membedakan organisasi itu dengan organisasi lain (Robbins, 2006). Menurut Sutrisno (2009) budaya organisasi adalah sebuah perangkat sistem nilai-nilai (*value*), norma-norma (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*) yang berlaku, disepakati, dan diikuti oleh para anggota sebagai pedoman perilaku dan pemecahan permasalahan dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sebuah sistem yang telah disepakati serta dipatuhi para anggota organisasi yang dapat dijadikan pedoman serta pemecahan permasalahan yang ada pada perusahaan.

b. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Lako (2004) budaya organisasi memiliki fungsi yaitu :

- 1) Memberikan *sense of identity* kepada para anggota untuk memahami visi misi dan menjadi bagian integral dari organisasi.
- 2) Menghasilkan dan meningkatkan komitmen terhadap misi organisasi.
- 3) Memberikan arah dan memperkuat standard perilaku dalam mengendalikan perilaku organisasi untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien sehingga dapat mencapai tujuan dan sasaran organisasi perusahaan.
- 4) Membantu dalam mendesain kembali sistem pengendalian manajemen.
- 5) Membantu manajemen dalam menyusun skema sistem kompensasi untuk eksekutif dan pegawai.
- 6) Sebagai sumber daya kompetitif perusahaan.

c. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robbins and Coulter (2012) terdapat indikator dalam budaya organisasi sebagai berikut :

- 1) Inovasi dan pengambilan risiko, dalam sikap inovatif maupun keberanian untuk mengambil risiko karyawan harus memerlukan daya pendorong.
- 2) Perhatian terhadap detail, karyawan diminta agar dapat melaksanakan ketepatan dalam detail.

- 3) Orientasi terhadap hasil, karyawan lebih fokus terhadap suatu hasil dibandingkan dengan proses maupun teknik dalam pencapaian hasil.
- 4) Orientasi terhadap individu, suatu keputusan oleh manajemen terhadap individu dalam pertimbangan hasil pada organisasi perusahaan.
- 5) Orientasi terhadap tim, lebih mementingkan kerjasama tim daripada individu.
- 6) Keagresifan, karyawan diminta untuk melakukan aktivitas dengan cekatan dan tidak bersikap santai.
- 7) Stabilitas, sejauhmana kegiatan organisasi menekan dalam mempertahankan status quo daripada pertumbuhan.

3. *Organizational Citizenship Behavior*

a. *Pengertian Organizational Citizenship Behavior*

Organizational Citizenship Behavior adalah perilaku sukarelawan karyawan terhadap rekan kerja yang tidak termasuk kewajiban kerja formal namun dapat mendukung fungsi organisasi secara efektif (Robbins & Judge, 2008). Menurut Munir (2020) *organizational citizenship behavior* adalah perilaku individual yang ekstra dan tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal serta mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi.

Berdasarkan pengertian yang dikemukakan oleh para ahli *organizational citizenship behavior* merupakan perilaku yang bersifat

sukarelawan dimana karyawan melakukan pekerjaan yang tidak termasuk dalam bagian tanggung jawab dan membantu rekan kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja yang ada pada perusahaan.

b. Manfaat *Organizational Citizenship Behavior*.

Menurut Hamid et al. (2019) manfaat *organizational citizenship behavior* sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan produktivitas rekan kerja.
- 2) Meningkatkan produktivitas pemimpin.
- 3) Menjadikan sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan kelompok kerja.
- 4) Meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik.
- 5) Meningkatkan stabilitas kinerja organisasi.
- 6) Meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

c. Indikator *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Organ et al. (2005) terdapat indikator yang ada pada *organizational citizenship behavior* sebagai berikut :

- 1) *Altruism* (sikap menolong)

Perilaku menolong rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam situasi yang dihadapi mengenai tugas perusahaan.

2) *Conscientiousness* (patuh terhadap aturan)

Perilaku yang ditunjukkan karyawan dengan memenuhi persyaratan yang diajukan oleh organisasi.

3) *Sportsmanship* (sikap sportif dan positif)

Kesediaan karyawan dalam memberikan toleransi kepada karyawan lain tanpa mengajukan keberatan atau mengeluh.

4) *Courtesy* (perilaku baik dan sopan)

Perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan dengan cara menjaga hubungan baik dengan rekan kerja agar terhindar dari permasalahan dan meringankan masalah pekerjaan.

5) *Civic virtue* (sikap keterlibatan dalam organisasi)

Perilaku yang mendedikasikan diri kepada tanggung jawab dan mendahulukan kepentingan bersama daripada kepentingan individual untuk kelangsungan organisasi.

C. Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi adalah suatu landasan yang harus dimiliki oleh organisasi perusahaan karena budaya organisasi merupakan faktor penentu keberhasilan organisasi. Dengan adanya budaya organisasi kinerja karyawan akan berjalan dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja yang nantinya dapat memenuhi tujuan perusahaan. Berdasarkan penelitian Haqq (2016) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh

terhadap kinerja dimana semakin tinggi budaya organisasi yang ada pada organisasi maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan.

2. Hubungan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja

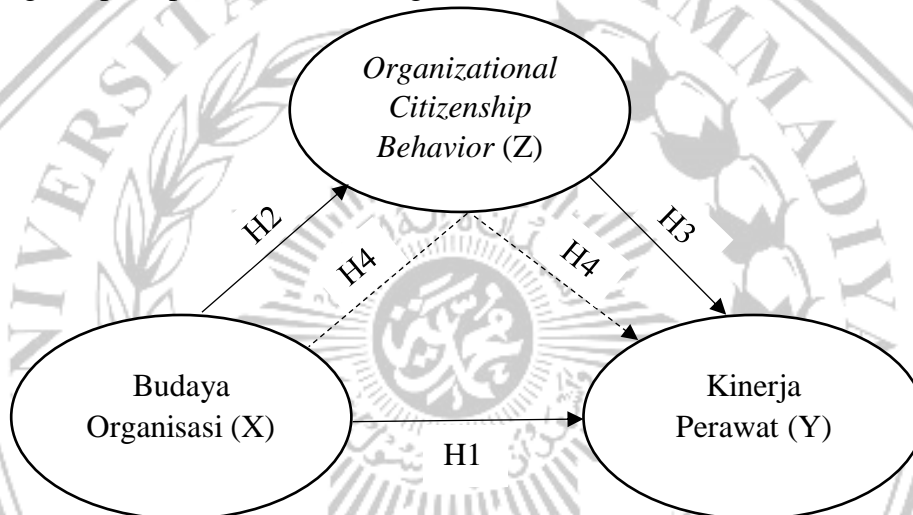
Organizational citizenship behavior merupakan sikap kerja karyawan yang melebihi ketetapan pekerjaan atau standart yang telah diterapkan oleh organisasi perusahaan. *Organizational citizenship behavior* memberikan kontribusi bagi organisasi berupa peningkatan produktivitas kinerja, membantu memelihara fungsi kelompok, aktivitas akan menjadi efektif dalam mengkoordinasikan kegiatan kelompok kerja, meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan yang ada. Berdasarkan penelitian Novelia et al. (2016) semakin tinggi peningkatan *organizational citizenship behavior* maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

3. Hubungan Budaya Organisasi Melalui *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi merupakan sistem nilai bersama dalam suatu organisasi dalam menentukan tingkatan bagaimana para karyawan melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi (Sutrisno, 2019). Berdasarkan penelitian Wahyoedi et al. (2022) menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* dapat memediasi pada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

D. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan unsur konseptual mengenai bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai permasalahan. Kerangka pikir dalam penelitian ini menggambarkan variabel antara variabel bebas (X) berupa budaya organisasi, variabel terikat (Y) berupa kinerja perawat, dan variabel penghubung (Z) berupa *organizational citizenship behavior*. Berikut skema yang menggambarkan variabel-variabel yang ada pada penelitian ini, sebagai berikut :



Gambar 2. 1 Kerangka Pikir

E. Hipotesis Penelitian

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi terbentuk dalam sebuah organisasi yang menjadi ciri khas dari organisasi tersebut dimana budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang diikuti oleh para anggota organisasi dan dapat membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. Budaya organisasi yang dikelola dapat dijadikan sebagai alat manajemen yang akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk bersiap positif,

dedikatif, dan produktif sehingga dapat menghasilkan efektivitas kinerja karyawan.

Hasil penelitian dari Iqbal and Agritubella (2017) dan Haqq (2016) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang memiliki hubungan bermakna terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan dan dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Budaya organisasi adalah perangkat sistem nilai-nilai (*values*), norma-norma (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati, dan dinut oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi perusahaan. Dengan adanya budaya organisasi dapat menciptakan suatu hubungan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu *organizational citizenship behavior*. Hal tersebut didasarkan pendapat oleh Kusdi (2011) yang mengemukakan bahwa *organizational citizenship behavior* tercipta melalui budaya organisasi.

Hasil penelitian dari Husodo (2018) dan Puspita Rini (2013) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap

organizational citizenship behavior. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan dan dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

3. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan

Organizational citizenship behavior merupakan istilah untuk karyawan yang memberikan nilai lebih terhadap pekerjaan yang menjadi tugas mereka maupun nilai tambah bagi perusahaan. Karyawan yang memiliki *organizational citizenship behavior* tinggi akan mempengaruhi peningkatan produktivitas dan kesuksesan dirinya dalam suatu organisasi.

Organizational citizenship behavior berkaitan dengan perwujudan seorang karyawan sebagai makhluk sosial seperti menolong rekan kerja, patuh terhadap peraturan dan prosedur di tempat kerja, dan sukarela terhadap tugas-tugas ekstra.

Hasil penelitian dari Setyawan and Utami (2017) dan Dalian et al. (2017) menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat ditarik kesimpulan dan dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3 : *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Variabel Mediasi

Budaya organisasi merupakan suatu ciri khas dalam organisasi perusahaan karena budaya organisasi dapat membentuk persamaan perilaku individu dalam sebuah organisasi perusahaan. Budaya organisasi memiliki peran dalam suatu organisasi perusahaan dalam mendorong dan meningkatkan efektivitas kinerja organisasi. Peran tersebut adalah sebagai alat dalam menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang diperbolehkan atau tidak untuk dilakukan, dan sebagai alat untuk menghadapi permasalahan dan peluang dari lingkungan organisasi perusahaan. Budaya organisasi juga dapat membentuk sebuah tindakan dimana karyawan tersebut dapat bersosialisasi kepada rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal tersebut disebut dengan *organizational citizenship behavior*. Karyawan yang memiliki perilaku *organizational citizenship behavior* yang tinggi maka akan berdampak peningkatan kinerja didalam organisasi.

Hasil penelitian dari Wahyoedi et al. (2022) dan Maulani and Dewi (2015) menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* memediasi pada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan serta berpengaruh positif dan signifikan. Dalam hal tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan dan dapat dirumuskan dalam hipotesis yaitu :

H4 : *Organizational Citizenship Behavior* memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.