

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Teori Dasar : *Social Exchange*

George Homans mengemukakan teori *social-exchange* yang dimana dikatakan dalam teorinya bahwa, individu cenderung memberikan perilaku positif seperti membantu dan mendukung kolega jika mereka sudah merasa diperlakukan dengan baik dan adil oleh organisasi, dan jika mereka merasa bahwa organisasi memperlakukan mereka sebagai bagian dari tim yang secara bersamaan mencapai tujuan. Teori *exchange* ini, norma-norma sosial dan nilai-nilai berperan dalam menentukan apa yang dianggap sebagai pertukaran yang adil dan wajar di dalam suatu kelompok. Homans mengacu pada pertukaran sosial yang mencakup tidak hanya aspek materi, tetapi juga melibatkan pertukaran non-materi yang biasanya terjadi dalam konteks hubungan sosial.

Dalam konteks organisasi, teori *exchange* menjelaskan bahwa karyawan memiliki motivasi untuk melakukan perilaku yang positif dan ekstra melebihi peran mereka seperti berpartisipasi aktif dalam kelompok kerja, membantu kolega menyelesaikan tugasnya dan ikut dalam pengembangan organisasi apabila karyawan merasa bahwa organisasi sudah memberikan perasaan nyaman yang mendorong karyawan melakukan tugas ekstra dengan sukarela guna mendukung tercapainya tujuan dari organisasi tersebut.

2.1.2 Kultur Organisasi

2.1.2.1 Definisi Kultur Organisasi

Kultur organisasi adalah konsep yang digunakan untuk menggambarkan nilai-nilai, norma-norma, dan keyakinan bersama yang membentuk identitas dan karakteristik suatu organisasi. Kultur organisasi mengacu pada cara organisasi memandang dirinya sendiri, bagaimana melakukan bisnis, dan bagaimana hubungan antara anggota organisasi dibangun (Sasongko, 2022). Kultur organisasi juga merupakan nilai yang penting dan diyakini benar oleh anggota perusahaan dalam memecahkan masalah baik secara eksternal maupun internal (Patricia, 2022). Kultur organisasi dibentuk dari rasa yakin dan percaya terhadap sistem yang digunakan oleh organisasi untuk mencapai tujuan dari organisasi. Perilaku anggota organisasi cenderung mengikuti budaya yang ditanamkan pada organisasi tersebut, (Sasongko, 2022).

Kultur organisasi merupakan seperangkat norma, persepsi, pola perilaku yang diciptakan atau dikembangkan dalam sebuah organisasi untuk mengatasi asumsi atau pandangan dasar ini diyakini karena telah berjalan baik dalam organisasi, sehingga dianggap bernilai positif dan pantas diajarkan kepada karyawan baru sebagai cara yang tepat untuk berpikir dan bertindak dalam menjalankan tugas. Kultur memiliki kemampuan untuk tetap stabil seiring waktu, namun juga tidak pernah diam. Kultur organisasi juga terdiri dari nilai-nilai dan keyakinan yang diadopsi secara bersama dan digunakan sebagai pedoman untuk bertindak serta membedakan satu organisasi dari yang lain.

2.1.2.2 Karakteristik Kultur Organisasi

Kultur organisasi memiliki tujuh karakteristik, (Neno Marianus, 2019) yaitu:

1. Kepemimpinan, kultur organisasi mencerminkan bagaimana kepemimpinan yang ada di organisasi tersebut. kepemimpinan yang baik akan menciptakan kultur organisasi yang positif pada karyawan.
2. Keterbukaan, kultur organisasi yang terbuka akan memungkinkan anggota organisasi untuk berbicara secara terbuka dan mengemukakan ide serta pendapat.
3. Kerja Tim, kultur organisasi yang mendorong kerja tim dan kolaborasi akan memudahkan karyawan dalam bekerja sama dan menghasilkan solusi terbaik.
4. Orientasi pada pelanggan, kultur organisasi yang berorientasi pada pelanggan akan fokus pada kepuasan pelanggan dan menjadikan pelanggan sebagai pusat perhatian.
5. Orientasi pada kualitas, kultur organisasi yang mengutamakan kualitas akan memastikan produk atau layanan yang dihasilkan memiliki kualitas yang baik dan. Memuaskan pelanggan.
6. Inovasi, kultur organisasi yang inovatif akan memungkinkan perusahaan untuk terus beradaptasi dan berkembang mengikuti perubahan pasar.
7. Tanggung jawab sosial, kultur organisasi yang memiliki kesadaran sosial akan memperhatikan dampak kegiatan perusahaan pada masyarakat dan lingkungan sekitar.

2.1.2.3 Fungsi Kultur Organisasi

Menurut Robbins (dalam Jusmin, 2019), fungsi kultur organisasi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kultur organisasi menciptakan perbedaan yang membedakan satu organisasi dari organisasi lainnya.
2. Kultur organisasi memberikan identitas yang khas bagi anggota-anggota organisasi.
3. Kultur organisasi berperan sebagai pengikat sosial yang membantu menyatukan organisasi dengan memberikan standar yang jelas bagi perilaku yang diharapkan dari karyawan.

2.1.2.4 Indikator Kultur Organisasi

Menurut Jusmin (2019), terdapat indikator yang menggambarkan kultur organisasi, yaitu:

1. Keberanian untuk berinovasi dan mengambil risiko, seperti menghasilkan ide-ide baru untuk kesuksesan organisasi dan berani mengambil risiko dalam mengembangkan ide-ide tersebut.
2. Fokus pada pencapaian hasil, termasuk menetapkan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dan mengevaluasi kinerja berdasarkan hasil yang telah dicapai.
3. Perhatian terhadap kebutuhan karyawan secara keseluruhan, seperti memastikan bahwa karyawan memiliki sumber daya yang cukup untuk menyelesaikan tugas mereka dan mendukung pencapaian karyawan.
4. Keterlibatan yang detail dalam tugas-tugas, termasuk kecermatan dalam melaksanakan tugas dan memastikan keakuratan hasil kerja.
5. Responsif terhadap masalah dengan memberikan perhatian pada detail-detailnya.
6. Proaktif dalam pendekatan kerja.
7. Menjaga stabilitas dan keberlanjutan pekerjaan.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup semua elemen yang berada dekat dengan karyawan dan dapat memengaruhi kenyamanan mereka selama bekerja. Hal ini mencakup tempat kerja, fasilitas, peralatan kerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, dan juga hubungan antara sesama karyawan di tempat kerja (Elistia & Pratama, 2020).

Ketika lingkungan kerja tidak menyenangkan, kinerja karyawan menjadi tidak efisien dan tidak efektif (Ronald et al., 2020). Oleh karena itu, setiap organisasi harus memastikan bahwa lingkungan kerja yang diciptakan bersifat positif agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif. Lingkungan kerja yang memenuhi harapan akan mendorong efektivitas waktu kerja (Virgareta & Firdaus, 2022).

2.1.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Iskandar & Yusnandar (2021), terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik, yaitu:

1. Bangunan tempat kerja yang sesuai.
2. Ruang kerja yang luas.
3. Ventilasi yang memadai untuk pertukaran udara.
4. Ketersediaan tempat ibadah untuk kegiatan agama.
5. Tersedianya sarana transportasi khusus maupun umum untuk memudahkan akses karyawan.
6. Pencahayaan yang sesuai untuk menciptakan kenyamanan bagi karyawan.
7. Penanganan kebisingan di sekitar area kerja.

Secara umum, indikator lingkungan kerja fisik meliputi pewarnaan, penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, ruang gerak, keamanan, dan kebersihan. Sementara itu, indikator lingkungan kerja non-fisik meliputi

struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan kepemimpinan, kerjasama antar kelompok, dan komunikasi yang lancar.

2.1.4 *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

2.1.4.1 Definisi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah perilaku sukarela individu yang melebihi tuntutan pekerjaan formal dan membantu orang lain. Salah satu alasan untuk melakukan perilaku tersebut adalah keinginan individu untuk membalas pengalaman kerja yang positif (Ario Wibowo, 2022). Menurut Robbins (dalam Hendro dan Alimuddin, 2021), OCB adalah cara berperilaku individu yang dilakukan dengan sengaja dan tidak penting untuk prasyarat kerja formal, namun dapat bekerja pada kelangsungan kerja organisasi.

- OCB juga sering diartikan sebagai perilaku yang melampaui kewajiban konvensional (pekerjaan tambahan) yang tidak langsung terkait dengan gaji. Menurut Organ (dalam Hendro & Alimuddin, 2021), terdapat delapan indikator OCB, yaitu:

1. Kedermawanan, yaitu sikap membantu rekan yang menghadapi kesulitan yang terkait erat dengan kegiatan fungsional perkumpulan tanpa tekanan.
2. Keandalan, cara berperilaku yang ditunjukkan melebihi kebutuhan dasar yang diinginkan oleh asosiasi, misalnya muncul lebih cepat dari yang diharapkan dan memanfaatkan waktu kerja.
3. Sportivitas, cara bersikap positif terhadap pergaulan, dengan memberikan perlawanan atau tidak menggerutu atau meminta keadaan yang tidak baik dalam pergaulan.
4. Sopan santun, cara berperilaku menjaga hubungan baik dengan rekan kerja individu, mencegah konflik untuk menghindari masalah relasional.
5. Urban Goodness, perilaku yang mencerminkan tanggung jawab dan kerjasama dalam pengelolaan perkumpulan.

6. Konsistensi Hierarki, menunjukkan mentalitas tunggal yang mengakui prinsip dan sistem yang berlaku dalam pergaulan.

ini dilakukan oleh orang-orang dengan tidak pernah menyalahgunakan standar otoritatif meskipun faktanya tidak dikelola atau tidak ada persetujuan.

7. Authoritative Reliability, perilaku individu yang berhubungan dengan upaya memajukan citra organisasi kepada kaum paria, melindungi organisasi dari bahaya pihak luar dan tetap bekerja dalam organisasi.

8. Pergantian Diri, perilaku individu yang berhubungan dengan usaha untuk memperluas informasi, kemampuan dan kapasitas tanpa diminta. Salah satu penyebab karyawan melakukan perilaku OCB adalah kepuasan kerja yang mereka capai dan rasa senang terhadap pekerjaan yang mereka lakukan (Fathor Rahman et al., n.d., 2022). OCB merupakan perilaku yang sepenuhnya menjadi pilihan individu, dan individu tidak akan dihukum jika memilih untuk tidak melakukannya.

Perilaku OCB tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan, tetapi sangat diharapkan untuk mendukung efektivitas dan kelangsungan organisasi. Menurut Organ (dalam Aryanti & Panjaitan, 2023), peningkatan OCB dipengaruhi oleh faktor internal seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian, moral karyawan, dan motivasi, serta faktor eksternal seperti gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan, dan budaya organisasi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Hendro & Alimuddin (2021) menyimpulkan bahwa peningkatan lingkungan kerja dapat mendorong peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Menurut Aryanti & Panjaitan (2023) dalam studinya di PT Nippo Mechatronics Indonesia menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel OCB. Penelitian yang dilakukan

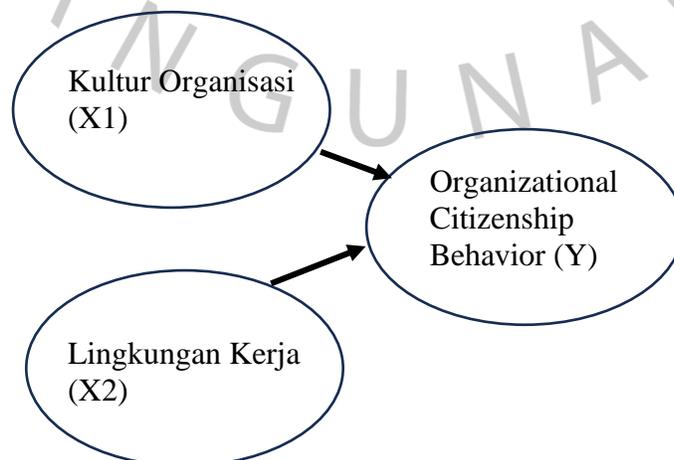
oleh Fathor Rahman et al., (2022) menyatakan bahwa kultur organisasi yang baik dapat menjadi pemicu bagi pegawai untuk berperilaku *Organizational Citizenship Behavior*. Berdasarkan ketiga penelitian tersebut, maka perlu dilakukan penelitian lain dengan memperluas objek penelitian di bidang lain terutama di bidang pendidikan untuk memastikan apakah kultur organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh dalam adanya OCB di bidang pendidikan.

2.3 Kerangka Konseptual

Kultur organisasi mencakup nilai-nilai, norma, keyakinan dan praktik yang dibagikan dalam organisasi. Kultur organisasi mencerminkan cara organisasi memandang dan mendukung perilaku tertentu. Kultur organisasi yang mendorong dan menghargai perilaku OCB dapat mempengaruhi guru untuk Tindakan sukarela yang menguntungkan organisasi.

- Lingkungan kerja merujuk pada konteks fisik dan non fisik di tempat kerja yang mempengaruhi perilaku individu. OCB merupakan perilaku sukarela yang dilakukan oleh individu di luar tugas utama mereka untuk meningkatkan kinerja organisasi. lingkungan kerja yang mendukung dapat menciptakan kondisi yang mendorong guru untuk melakukan perilaku OCB.

Dalam penelitian ini, teori *Social Exchange* oleh George Homans diasumsikan bahwa guru akan cenderung menunjukkan perilaku OCB yang tinggi jika mereka merasa ada pertukaran sosial yang positif antara kultur organisasi dan lingkungan kerja. Berdasarkan penjelasan yang telah disampaikan, maka terbentuklah suatu kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan:

X1 & X2 : Variabel *Independen* atau Bebas

Y : Variabel *Dependent* atau Terikat

2.4 Hipotesis

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Fathor Rahman et al. (2022) dan Virgareta & Firdaus (2022), dapat diasumsikan bahwa kultur organisasi yang baik berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), sedangkan lingkungan kerja fisik tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku OCB. Oleh karena itu, dapat diajukan hipotesis bahwa kultur organisasi memiliki peran yang lebih penting dalam mendorong pegawai untuk berperilaku OCB daripada lingkungan kerja fisik.

H1: Kultur organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap *organizational Citizenship Behavior* pada Guru SMK di Wilayah Jakarta Selatan.

H2: Kultur organisasi memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada Guru SMK di Wilayah Jakarta Selatan

H3: Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada Guru SMK di Wilayah Jakarta Selatan