

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Penelitian Terdahulu**

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan dengan penjelasan topik yang saling berkaitan. Berikut adalah penjelasan mengenai penelitian terdahulu sebagai bahan rujukan peneliti dalam menyusun peneliti saat ini :

##### **2.1.1 Ida Ayu Sugianingrat, Sapta Rini Widyawati, Carla Alexandra de Jesus da Costa, Mateus Ximenes, Salustiano Dos Reis Piedede, Wayan Gede Sarmawa (2019)**

Penelitian terdahulu pada rujukan (Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat *et al.*, 2019) yang berjudul “*The employee engagement and OCB as mediating on employee performance*”. Penelitian ini didasarkan pada hasil penelitian sebelumnya yang mengambil topik mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku kewargaan organisasi melalui keterikatan kerja. Lalu diuraikan secara garis besar mengenai variabel yang kita teliti dan penelitian ini akan digunakan untuk memiliki hubungan dengan judul penelitian terhadap kondisi organisasi atau perusahaan pada bank mandiri cabang Basuki Rahmat dan Genteng kali di Surabaya.

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan sebuah informasi atas faktor yang akan mempengaruhi keterikatan kerja dan perilaku kewargaan organisasi. Responden pada penelitian ini adalah beberapa karyawan yang terpilih. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *cluster sampling*.

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dari kuesioner dan data hasil angket yang telah ditabulasi. Penelitian ini dapat dijelaskan bahwa variabel keterikatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, lain halnya dengan variabel perilaku kewargaan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun persamaan dan perbedaan yang terdapat dalam penelitian saat ini dan terdahulu.

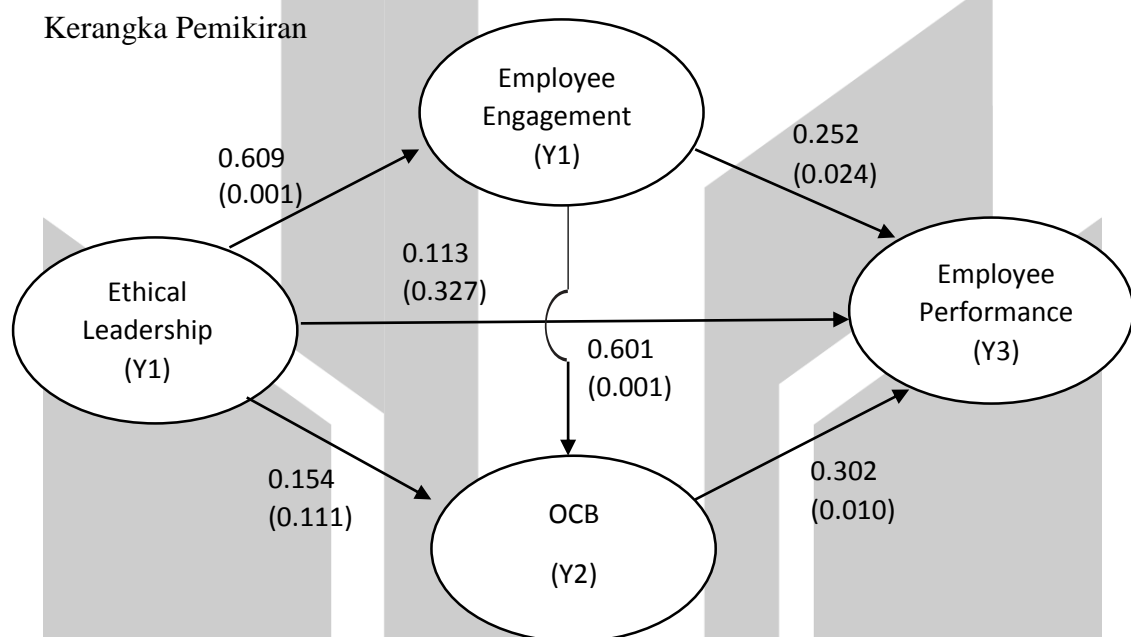
Persamaan penelitian:

1. Penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu memiliki persamaan dalam pemilihan variabel yaitu perilaku kewargaan organisasi (OCB).
2. Penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu memiliki persamaan dalam teknik pengumpulan data yang menggunakan kuesioner.
3. Peneliti saat ini dengan peneliti terdahulu memiliki persamaan dalam teknik analisis yang dibuat, yaitu menggunakan teknik analisis *PLS (Partial Least Square)*.

Perbedaan penelitian:

1. Penelitian terdahulu difokuskan pada hotel terutama di kawasan Sarbagita Bali, sedangkan penelitian saat ini menggunakan responden karyawan Bank Mandiri di cabang Basuki Rahmat dan Genteng kali.
2. Penelitian terdahulu menggunakan sampel dengan konsep Roscoe, sedangkan penelitian saat ini menggunakan sampel cluster sampling.

3. Penelitian terdahulu menggunakan variabel keterlibatan karyawan dan kinerja karyawan, sedangkan penelitian saat ini menggunakan variabel kepuasan kerja dan keterikatan kerja.



Sumber : Ida *et. al.* (2019)

**Gambar 2.1**  
**KERANGKA PEMIKIRAN IDA AYU**

### 2.1.2 Mohammed Mohammed Kunda, Goksel Ataman, Nihal Kartaltepe Behram (2019)

Penelitian terdahulu dengan rujukan dari (Mohammed Mohammed Kunda *et al.*, (2019) yang berjudul “*Corporate Social Responsibility and Organizational Citizenship Behaviour*”, penelitian ini memiliki tujuan untuk mengevaluasi pengaruh persepsi tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) karyawan kepada beberapa pengelola kepentingan pada perilaku kewargaan organisasi dalam konteks

sektor pariwisata dan perhotelan di Turki. Adapun masalah dalam penelitian ini yaitu apakah persepsi dalam CSR ini terhadap masyarakat dapat menengahi lingkungan yang berdampak pada perilaku kewargaan organisasi. Apakah persepsi CSR terhadap pengaruh karyawan dapat menengahi dampak pada perilaku kewargaan organisasi. Apakah persepsi CSR terhadap pelanggan dapat menengahi pada perilaku kewargaan organisasi. Apakah persepi CSR terhadap pemerintah dapat menengahi terhadap perilaku kewargaan organisasi.

Penelitian ini dilaksanakan di Istanbul, Turki dan dilakukan dengan jumlah responden 215 karyawan. Teknik sampel yang digunakan penelitian ini yaitu teknik sampel non probabilitas, karena hanya sedikit jenis populasinya. Hasil penelitian ini yaitu menunjukkan bahwa nilai program pada kerelawanan karyawan yang semakin tinggi, maka akan semakin besar pula mereka mengetahui organisasi mereka, karena mereka juga akan bangga dengan hasil nya yang memuaskan. Hal ini lah yang membuat tujuan karyawan kuat untuk berada di perusahaan.

Adapun persamaan dan perbedaan penelitian yang terdapat pada penelitian saat ini dan terdahulu.

Persamaan penelitian:

1. Penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu mempunyai persamaan dalam pemilihan variabel yaitu Perilaku Organisasi Kewargaan.
2. Penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu mempunyai persamaan dalam pemilihan variabel yaitu kepuasan kerja.

### Perbedaan Penelitian:

1. Peneliti saat ini menggunakan teknik pengambilan sampel kuesioner, sedangkan peneliti terdahulu menggunakan teknik kenyamanan non probabilitas.
2. Peneliti saat ini menggunakan responden karyawan Bank Mandiri di cabang Basuki Rahmat dan Genteng Kali, sedangkan peneliti terdahulu menggunakan responden karyawan dalam konteks sektor pariwisata dan perhotelan.
3. Penelitian saat ini menggunakan variabel terikat pada perilaku kewargaan organisasi dan variabel bebas terdapat pada kepuasan kerja, sedangkan peneliti terdahulu menggunakan variabel bebas pada perilaku kewargaan organisasi dan variabel mediasi digunakan pada kepuasan kerja.

### Kerangka pemikiran



Sumber: Mohammed Kunda, *et. al.* (2019)

**Gambar 2.2**  
**KERANGKA PEMIKIRAN MOHAMMED KUNDA**

### 2.1.3 Ruecheta Tepayakul dan Idsaratt Rinthaisong (2018)

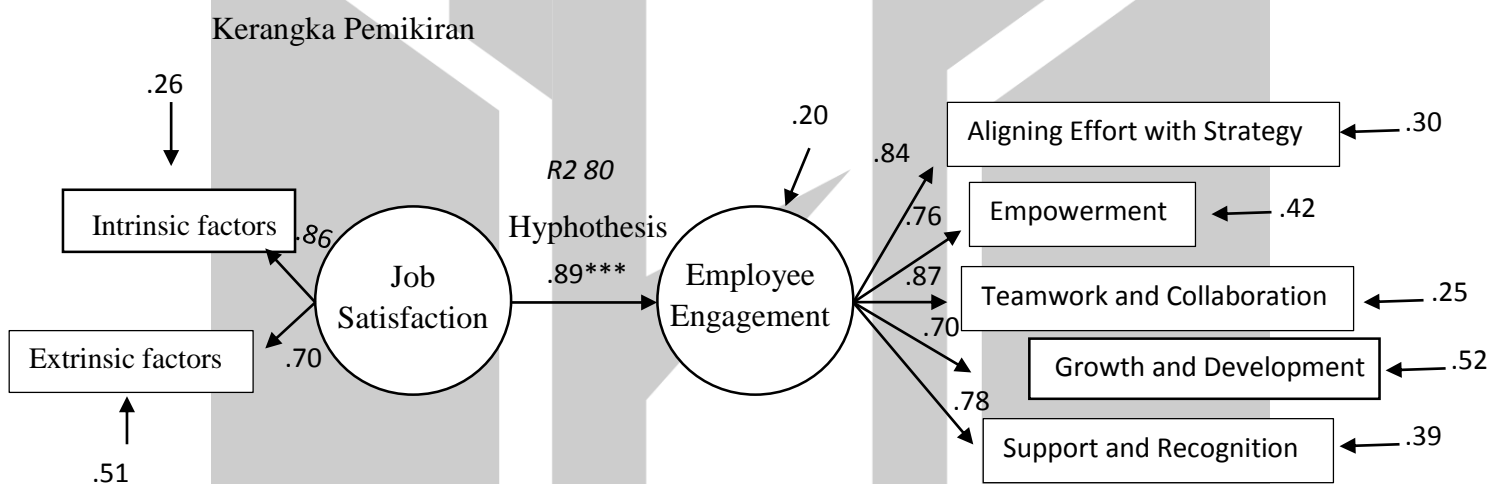
Penelitian dari Ruecheta Tepayakul dan Idsaratt Rinthaisong (2018) berjudul “*Job Satisfaction and Employee Engagement among Human Resources Staff of Thai Private Higher Education Institutions*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dan keterikatan karyawan pada staf Sumber Daya Manusia pada lembaga pendidikan tinggi swasta (PHEI) di Thailand. Responden dalam penelitian ini adalah 220 staf SDM (PHEI) Thailand. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan data survei. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan pengumpulan data formal dari peserta. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis faktor konfirmatori (CFA) dengan uji korelasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap keterikatan karyawan.

Persamaan penelitian:

1. Penelitian saat ini memiliki persamaan dengan penelitian terdahulu dalam pemilihan variabel yang diteliti yaitu kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan.
2. Penelitian saat ini memiliki persamaan dengan penelitian terdahulu dalam menggunakan teknik pengambilan sampel kuesioner.

Perbedaan penelitian:

1. Penelitian saat ini menggunakan responden karyawan Bank Mandiri cabang Basuki Rahmat dan Genteng Kali di wilayah Surabaya, sedangkan peneliti terdahulu menggunakan responden staff SDM (PHEI) di Thailand.
2. Penelitian saat ini menggunakan teknik analisis *PLS (Partial Least Square)*, sedangkan peneliti terdahulu menggunakan analisis data faktor konfirmatori (CFA) dengan uji korelasi



Gambar 2.3  
KERANGKA PEMIKIRAN RUECHETA

**Tabel 2.1**  
**RINGKASAN PENELITIAN TERDAHULU**

No	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1	Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat, Sapta Rini Widyawati, Carla Alexandra de Jesus da Costa, Mateus Ximenes, Salustiano Dos Reis Piedade, Wayan Gede Sarmawa (2019)	<i>The Employee Engagement and OCB as mediating on Employee Performance</i>	<i>Employee Engagement and OCB</i>	Menggunakan teknik <i>Cluster Sampling</i> melalui karyawan hotel non-bintang di Sarbagita Bali sebanyak 120 karyawan	Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Hipotesis, Uji Koefisien Determinasi, Uji Mediasi berbasis Sobel, Smart PLS 3.0 atau <i>Warp PLS</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keterikatan karyawan dan kepemimpinan etis memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada hotel non bintang di kawasan Sarbagita Bali.</li> <li>2. Perilaku Kewargaan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa akan semakin baik untuk kepemimpinan etis maka akan semakin baik juga dengan kinerja karyawan.</li> <li>3. Kinerja Karyawan, berpengaruh positif signifikan melalui kepemimpinan etis. Hal ini menunjukkan bahwa akan semakin baik untuk kepemimpinan etis maka akan semakin baik juga dengan kinerja karyawan.</li> </ol>
2	Muhammed Muhammed Kunda, Goksel Ataman dan Nihal Kartaltepe Behram (2019)	<i>Corporate Social Responsibility and Organizational Citizenship Behaviour The Mediating Role Of Job Satisfaction</i>	<i>OCB and Job Satisfaction</i>	Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan non probabilitas melalui karyawan konteks sektor pariwisata dan perhotelan dengan jumlah 215 karyawan	Uji analisis Regresi Berganda, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Hipotesis, Uji Validitas Metode analisis faktor (KMO), analisis Deskriptif, Alpha Conbach's dengan SPSS.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tanggung jawab sosial pada masyarakat dan lingkungan pemerintah memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap perilaku kewargaan organisasi pada karyawan sektor pariwisata dan perhotelan.</li> <li>2. Perilaku kewargaan organisasi terhadap karyawan memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa sektor pariwisata dan perhotelan ini sangat memperhatikan aktivitas sosial dan lingkungannya.</li> <li>3. Kepuasan kerja pada tanggung jawab sosial dan perilaku kewargaan organisasi ini sayangnya gagal karena keterbatasan dalam melakukan penelitian di hotel Turki.</li> </ol>



3	Ruechuta Tepayakul dan Idsaratt Rinthaisong (2018)	“ <i>Job Satisfaction and Employee Engagement among Human Resources Staff of Thai Private Higher Education Institutions.</i> ”	<i>Job Satisfaction</i>	Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan survei melalui staf SDM (PHEI) sebanyak 220 orang.	Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Keterandalan teknik <i>Alpha Cronbach</i> , Uji Hipotesis, dan Teknik Analisis faktor konfirmatori (CFA)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepuasan Kerja, berpengaruh positif terhadap keterlibatan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja akan mempengaruhi dalam mendorong kegiatan yang dapat meningkatkan kualitas kerja dan keterikatan karyawan pada staf HR Thailand PHEI.</li> <li>2. Keterikatan Karyawan, berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa keterikatan karyawan juga akan mempengaruhi kegiatan yang dapat meningkatkan kualitas kerja dan keterikatan karyawan.</li> </ol>
4.	Septilina Puri Prawesty (2022)	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi dengan mediasi Keterikatan kerja pada Karyawan Milenial Bank Mandiri Cabang Basuki Rahmat dan Genteng Kali	Kepuasan Kerja, Perilaku Kewargaan Organisasi dan Keterikatan Kerja	Menggunakan teknik <i>PLS (Partial Least Square)</i> melalui karyawan Bank Mandiri Cabang Basuki Rahmat dan Genteng Kali sebanyak Seratus dua karyawan.	Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Hipotesis, teknik <i>WarpPLS (Partian Least Square)</i> .	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Strategi Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikansi terhadap Keterikatan Karyawan. Hal ini menunjukkan maka akan semakin tinggi kepuasan kerja yang menyebabkan semakin tingginya Keterikatan Karyawan pada karyawan milenial Bank Mandiri cabang Basuki Rahmat dan Genteng Kali.</li> <li>2. Keterikatan karyawan berpengaruh positif signifikansi terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi. Hal ini menunjukkan semakin tinggi Keterikatan Karyawan maka akan menyebabkan semakin tingginya Perilaku Kewargaan Organisasi pada karyawan milenial Bank Mandiri cabang Basuki Rahmat dan Genteng Kali.</li> <li>3. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi melalui mediasi Keterikatan Karyawan.</li> </ol>

Sumber : (Sugianingrat *et al.*, 2019); (Kunda *et al.*, 2019);(Tepayakul & Rinthaisong, 2018); Septilina (2022) diolah

## **2.2 Landasan Teori**

### **2.2.1 Kepuasan Kerja**

Kepuasan Kerja menurut Robbins & Judge (2018) dalam buku Prawitowati (2021) adalah perasaan positif terhadap pekerjaan dan memperoleh hasil penilaian mengenai karakteristik pada kepuasan itu sendiri. Karyawan yang puas mempunyai sikap yang positif terhadap pekerjaan mereka yang telah terpenuhi.

Menurut Kunda *et al.*, (2019) dalam kepuasan kerja yaitu pribadi seseorang yang menggambarkan perasaan positif terhadap pekerjaan mereka dan juga organisasi mereka. Anari, *et.al.* (2012) dalam Fu & Deshpande (2020) menjelaskan Kepuasan kerja yaitu, kepuasan yang dirasakan karyawan secara emosional yang mencakup aspek pekerjaan. Perasaan ini muncul bukan hanya terkait melalui pekerjaan namun pada hubungan seperti manajer atau atasan, rekan kerja, bawahan, dan kepuasan terhadap pekerjaannya. Pada penelitian pengaruh lingkungan kerja, kepuasan dan beban kerja mengenai kerja pegawai, kepuasan kerja adalah keadaan psikologis yang disukai dengan karyawan dalam lingkungan kerja karena hal-hal yang dibutuhkan akan terpenuhi Nabawi (2019). Adapun indikator menurut Widodo (2015) pengukuran kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Gaji : karyawan yang bekerja di suatu perusahaan dan dibayar dalam waktu yang sesuai dengan kontrak kerja.
2. Tugas Kerja : keadaan karyawan yang diberi kesempatan dalam belajar dan memiliki tanggung jawab mengenai pekerjaannya.

3. Rekan Kerja : karyawan yang memiliki kemampuan saling memberi dukungan dalam melaksanakan pekerjaannya
4. Atasan : seseorang yang memberikan motivasi kepada karyawannya dalam mencapai suatu tujuan organisasi.
5. Promosi : kegiatan yang memberikan posisi kepada karyawan dalam struktur organisasi di suatu perusahaan.

Di dalam jurnal Tepayakul & Rinthaisong (2018) menurut Herzberg (1987) terdapat dua kategori yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor intrinsik (motivator) dan faktor ekstrinsik (kebersihan).

1. Faktor Intrinsik pada kepuasan kerja yaitu bagaimana perasaan karyawan mengenai tugas pekerjaan yang di berikan.
2. Faktor ekstrinsik pada kepuasan kerja yaitu bagaimana perasaan karyawan tentang aspek situasi pada kerja karyawan.

Dengan adanya kepuasan kerja intrinsik dan ekstrinsik maka eksekutif harus bekerja untuk mengembangkan strategi sebagai meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Pada penelitian ini, merujuk pada definisi Robbins and Judge (2018) dan indikator dari Widodo (2015).

### 2.2.2 Perilaku Kewargaan Organisasi

Menurut Sugianingrat et al. (2019) Perilaku Kewargaan Organisasi adalah perilaku karyawan yang bersedia melakukan pekerjaannya diluar job description dan tidak mengharapkan imbalan atas pekerjaannya. Menurut Kunda *et al.*, (2019) Perilaku kewargaan organisasi yaitu sebagai perilaku yang melebihi peran dan melakukan pekerjaan diluar tugasnya tanpa meminta sebuah imbalan. Dengan kata lain sebagai perilaku atau individu yang bebas dan tidak secara langsung diakui oleh pemberian penghargaan dalam mempromosikan fungsi organisasi. Adapun indikator dalam Perilaku Kewargaan Organisasi yang diajukan oleh Organ et al., (2006) dalam (Imelda, 2019) yaitu *Altruism*, *Sportmanship*, *Courtesy*, *Conscientiousness*, dan *Civic Virtue*.

1. *Altruism*: Perilaku karyawan yang bersedia menolong rekan kerja yang sedang mengalami kesulitan dalam situasi yang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun pribadi.
2. *Sportmanship*: Perilaku karyawan untuk bersedia bertoleransi terhadap keadaan yang kurang cocok dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan.
3. *Courtesy*: Perilaku karyawan dalam menjaga hubungan baik dengan rekan-rekan kerja agar terhindar dari masalah *interpersonal*.
4. *Conscientiousness*: Perilaku karyawan berusaha melebihi ekspektasi yang diharapkan perusahaan.
5. *Civic Virtue*: Perilaku karyawan yang mengindikasikan dan mengikuti perkembangan organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan

bagaimana prosedur – prosedur organisasi dapat diperbaiki dan melindungi sumber asset yang dimiliki organisasi.

Pada penelitian ini merujuk pada definisi variabel Sugianingrat *et al.*, (2019) dan indikator dari Organ *et al.*, (2006) dalam Nahrisah & Imelda, (2019:41)

### **2.2.3 Keterikatan Karyawan**

Keterikatan Karyawan dalam perusahaan sangat penting bagi organisasi, peran pekerjaan ini memberikan ekspresi diri yang baik dan menggunakannya dengan benar. Jika seorang karyawan memiliki semangat dalam melakukan pekerjaannya dan melakukan dirinya dengan baik maka ilmu yang akan diambil akan lebih mudah. Jika itu mencapai dalam suatu perusahaan maka akan bisa menjadi lebih baik karena memiliki asset yang tidak ternilai Sugianingrat *et al.*, (2019).

Menurut Macey *et al.* (2009); Mone dan London (2010) menyatakan bahwa keterikatan karyawan adalah salah satu faktor penentu utama dalam meningkatkan kinerja karyawan ke tingkat yang tinggi. Keterikatan karyawan juga memiliki perilaku yang menunjukkan bahwa seorang karyawan secara individu memenuhi perannya sesuai dengan posisinya dalam organisasi dan menugaskannya ke peran lain ketika menjalankan tugas di lingkungan kerjanya Khan (1990). Kewajiban ini yang harus benar-benar ditanggung oleh karyawan mengenai pekerjaan dan perusahaan, karena mereka tidak bekerja hanya untuk mencari gaji, promosi dan lain halnya, tetapi mereka bekerja untuk nama tujuan organisasi tersebut. Adapun tiga aspek dalam keterikatan kerja yaitu mengenai fisik, kognitif dan emosional.

1. Semangat : Tingkatan energi yang tinggi dalam membangkitkan produktivitas seseorang terkait pekerjaannya.
2. Dedikasi : Rasa antusias yang tinggi dan bangga atas tantangan yang telah diberikan untuk pekerjaannya.
3. Penyerapan : Peningkatan konsentrasi dalam melayani nasabah dan menikmati pekerjaannya sehingga tidak ingin berhenti bekerja dan mengakibatkan segala sesuatu yang disekitarnya akan terlupakan.

Dari uraian diatas, maka penelitian saat ini menggunakan indikator menurut Schaufeli & Bskker (2003) dalam Sugianingrat *et al.*, (2019:325)

## **2.3 Hubungan antar Variabel**

### **2.3.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan**

Kepuasan kerja karyawan semakin baik maka keterikatan karyawan semakin tinggi, karena karyawan akan berkontribusi terhadap organisasi. Kepuasan kerja menunjukkan karyawan memiliki kesempatan untuk melakukan sesuatu yang memanfaatkan kemampuannya dalam pekerjaan karyawan tersebut. Hasil penelitian Nurdin (2019) Kepuasan Kerja dan Keterikatan Karyawan merupakan dua variabel penting yang dapat berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi. Kepuasan karyawan yang berkinerja lebih baik, membantu mendorong keterikatan yang merupakan faktor kunci dalam kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang terikat dengan pekerjaan akan termotivasi untuk lebih giat lagi untuk mendapatkan kepuasan kerja. Karyawan juga menikmati pekerjaan yang dilakukannya dan berkeinginan untuk dapat memberikan segala bentuk bantuan

untuk bisa mensukseskan perusahaan Robertson dalam Ramdhani & Sawitri (2017).

### **2.3.2 Pengaruh Keterikatan Karyawan Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi**

Keterikatan karyawan yang dimiliki karyawan semakin tinggi maka semakin tinggi pula perilaku kewargaan karyawan pada organisasi tempat karyawan itu bekerja, kewargaan karyawan merupakan tindakan karyawan yang di luar pekerjaan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan memberikan pelayanan yang baik serta dapat bekerja dengan optimal, sehingga akan berdampak baik bagi produktivitas di suatu perusahaan sehingga karyawan akan senang jika melakukan pekerjaan tambahan di luar pekerjaannya.

Adanya perilaku kewargaan organisasi, maka interaksi sosial pada anggota-anggota organisasi menjadi lancar, mengurangi terjadinya perselisihan, dan meningkatkan efisiensi membuat karyawan semakin terikat kepada perusahaan untuk termotivasi melakukan pekerjaan dengan baik.

### **2.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi dengan Mediasi Keterikatan Karyawan**

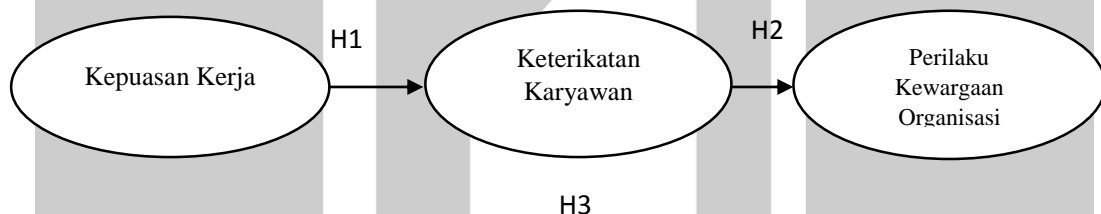
Keterikatan kerja karyawan salah satunya yaitu meningkatkan hubungan kepuasan kerja terhadap perilaku kewargaan organisasi. Keterikatan kerja semakin baik maka akan meningkatkan kepuasan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan tingkat energi yang tinggi dan identifikasi yang kuat dengan pekerjaan seseorang. Perilaku kewargaan organisasi sangat diperlukan di

perusahaan karena dapat meningkatkan efektifitas organisasi, dan mempengaruhi aspek- aspek sosial yang ada di organisasi, seperti kerjasama tim, komunikasi dan kemampuan interpersonal lain.

Keterikatan Karyawan merupakan kunci untuk membantu peningkatan OCB dan kinerja karyawan karena nilai-nilai *employee engagement* melekat dan memiliki hubungan yang kuat dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui peran kepemimpinan yang beretika Sugianingrat *et al.*, (2019).

#### **2.4 Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang telah diuraikan maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut ini :



Sumber : Sugianingrat *et al.*, (2019);Kunda *et al.*, (2019);Tepayakul & Rinthaisong, (2018); diolah.

**Gambar 2.4**  
**KERANGKA PEMIKIRAN**



## **2.5 Hipotesis Penelitian**

Dalam penelitian ini terdapat beberapa hipotesis penelitian sebagai acuan awal penelitian ini yang didasarkan teori dan penelitian terdahulu.

H<sub>1</sub>: Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikansi terhadap Keterikatan Karyawan

H<sub>2</sub>: Keterikatan Karyawan berpengaruh positif signifikansi terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi

H<sub>3</sub>: Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi melalui mediasi Keterikatan Karyawan