

BAB II
KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini didasari oleh penelitian terdahulu yang dilakukan beberapa peneliti antara lain terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Data Peneliti dan Hasil Penelitiannya.

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
1	<ul style="list-style-type: none"> • Vannecia Marchelle Soegandhi • Drs.Eddy M. Sutanto • Roy Setiawan (2013) 	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap OCB pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan kerja • Loyalitas kerja • OCB 	Kepuasan kerja dan Loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karyawan PT. Surya Timur Sakti
2	<ul style="list-style-type: none"> • Arum Darmawati • Lina Nur Hidayati • Dyna Herlina (2013) 	Pengaruh Kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap OCB	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan kerja • Komitmen organisasi • OCB 	Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB sementara Komitmen organisasi pengaruhnya tidak signifikan terhadap OCB
3	<ul style="list-style-type: none"> • Agus AWS Waspadu • Lussy Minadaniati (2017) 	Pengaruh Kepuasan kerja dan Iklim organisasi terhadap OCB karyawan pada PT. Trubus Swadaya	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan kerja • Iklim organisasi • OCB 	Kepuasan kerja dan Iklim organisasi secara bersama-sama dan signifikan mempengaruhi OCB
4	<ul style="list-style-type: none"> • Ung Hee Lee • Hye Kyoung Kim • Young 	Faktor penentu dan hasil dari OCB	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan kerja • OCB • Keadilan 	Penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan proedural,

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
	Hyung Kim (2017)		prosedural • Transformasi kepemimpinan • Kompleksitas model peramaan struktural	leadership transformasi dan kompleksitas memiliki efek positif karyawan OCB dan OCB juga positif berhubungan dengan kepuasan kerja
5.	<i>Dewi Nurindahsari</i> (2015)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Perawat RS PKU Muhammadiyah Bantul	• Kepuasan Kerja • Komitmen Organisasi • OCB	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap OCB perawat.
6.	Adhityo Prabowo (2014)	Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformatioanal dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Perawat RSUP Dr.Kariadi, Semarang)	• Kepemimpina Transformatioanal • Kepuasan kerja • OCB • Komitmen Organisasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, dan kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> . Hasil penelitian ini juga

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
				mendapatkan bahwa komitmen organisasi merupakan anteseden yang kuat terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> dan merupakan variabel mediasi yang baik antara kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> .
7.	Kermit W. Kuehn Yousef Al-Busaidi	Citizenship Behavior In a Non-Western Context: An Examination Of The Role Of Satisfaction, Commitment And Job Characteristic On Self - Reported OCB	<ul style="list-style-type: none"> • Commitment • Job Characteristics on self reported • OCB 	Bahwa korelasi dengan OCB untuk kepuasan, keadilan (fairness) dan komitmen Pada umumnya sama, menunjukkan kepada mereka bahwa tidak ada sikap tertentu - Berkorelasi di antara ketiganya terbukti lebih baik dari yang lain. Tidak ada dukungan Ditemukan untuk pengaruh disposisi pada OCB. Desain pekerjaan, berkorelasi Minat khusus dalam penelitian ini, tidak termasuk

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
				yang termasuk, sebagian karena Kurangnya jumlah yang cukup Studi untuk menguji korelasi..

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Organizational Citizenship Behavior (OCB)

2.2.1.1 Pengertian *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang mau melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka dan mau memberikan kinerja yang melebihi harapan. Organ (1988), *Organizational Citizenship Behavior* merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Ini berarti, perilaku tersebut tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak ditampilkan tidak akan diberi hukuman. Menurut Organ (1988), OCB terdiri dari 5 dimensi, yaitu :

a. *Altruism*

Perilaku membantu meringankan pekerjaan yang ditujukan kepada rekan kerja dalam suatu organisasi. Contoh perilaku dari dimensi ini diantaranya adalah membantu rekan kerja yang

memiliki beban kerja yang lebih berat, membantu memberikan arahan kepada karyawan baru yang padahal itu bukan merupakan kewajibannya, menggantikan pekerjaan rekan kerjanya yang berhalangan untuk hadir.

b. *Courtesy*

Membantu mencegah timbulnya masalah dengan rekan kerja. Contoh perilaku dari dimensi ini diantaranya adalah mempertimbangkan dampak dari tindakan yang akan dilakukannya terhadap rekan kerjanya, memberi konsultasi dan informasi yang diperlukan kepada rekan kerja, menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, serta menghargai hak dan privasi mereka.

c. *Sportsmanship*

Toleransi pada situasi yang kurang ideal atau tidak nyaman yang terjadi ditempat kerja tanpa mengeluh. Contoh perilaku dari dimensi ini adalah karyawan tidak menghabiskan waktu untuk mengeluhkan hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan maupun lingkungan kerjanya, tidak membesar-besarkan masalah yang terjadi di organisasi, mampu mengambil sisi positif dari kondisi yang terjadi.

d. *Civic Virtue*

Terlibat dan ikut bertanggung jawab dalam kegiatan-kegiatan organisasi dan peduli pada kelangsungan hidup

organisasi. Tidak hanya aktif dalam mengemukakan pendapat tetapi aktif menghadiri pertemuan- pertemuan dan terus mengikuti perkembangan isu-isu yang terjadi di organisasi. Mengambil inisiatif rekomendasi atau saran inovatif untuk meningkatkan kualitas organisasi.

e. *Conscientiousness*

Melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasi melampaui persyaratan minimal yang dibutuhkan. Contoh perilaku dari dimensi ini diantaranya adalah mematuhi peraturan-peraturan di organisasi meskipun tidak ada yang mengawasi, selalu tepat waktu dalam hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan, tidak membuang-buang waktu kerja, membersihkan dan merapikan tempat atau peralatan bekerja setelah digunakan, ikut memelihara sumber daya dan hal-hal yang berkaitan dengan pemeliharaan internal.

Bateman & Organ (1983) melakukan penelitian pertama pada hal yang mempengaruhi perilaku OCB, dan memperoleh hasil bahwa kepuasan kerja menjadi prediktor utama OCB. Para peneliti kemudian menyebutkan bahwa kepuasan kerja terlalu luas sebagai suatu konstruksi untuk prediksi yang akurat dari OCB (Deluga, 1995). Jahangir, Akbar, & Haq (2004: 79) menyebutkan beberapa hal yang mempengaruhi OCB yaitu :

1) Kepuasan kerja dan komitmen organisasional (*Job*

satisfaction and organizational commitment)

Kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja dan OCB. Individu dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki kemungkinan untuk berperilaku OCB. Komitmen organisasional juga memiliki hubungan positif dengan OCB. Karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi akan memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi dan berperilaku OCB.

2) Persepsi peran (*Role perceptions*)

Persepsi peran meliputi konflik peran dan ambiguitas peran, keduanya ditemukan secara signifikan berhubungan negatif dengan OCB. Disisi lain, kejelasan peran (*role clarity*) dan fasilitasi peran (*role facilitation*) berhubungan positif. (Podkasoff, *et al*, 2000). Tetapi karena peran ambiguitas dan konflik peran mempengaruhi kepuasan kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi OCB, maka terdapat kemungkinan bahwa setidaknya sebagian hubungan antara konflik, ambiguitas, dan OCB dimediasi oleh kepuasan kerja

3) Perilaku Pemimpin (*Leader behaviors*)

Kepemimpinan memiliki pengaruh kuat pada karyawan untuk berperilaku OCB, namun tidak dikaitkan dengan gaya kepemimpinan tertentu, tetapi adalah kualitas hubungan

karyawan dengan pemimpinnya (Podkasoff, *et al*, 2000). Selain itu, penghargaan untuk kinerja yang baik, serta persepsi karyawan tentang keadilan juga mempengaruhi OCB

4) Persepsi keadilan (*Fairness perceptions*)

Mengacu pada perasaan karyawan pada keputusan organisasi, apakah mereka dilibatkan dalam ide dan aspirasi, dan juga apakah mereka merasa cukup dihargai dan diberikan tanggung jawab. Persepsi keadilan berpengaruh positif dengan OCB

5) Disposisi individu (*Individual disposition*)

Kepribadian individu meliputi efektifitas positif, efektifitas negatif, kesadaran dan keramahan telah ditemukan mempengaruhi seseorang untuk berperilaku OCB. Kepribadian dapat menjadi ukuran penting dalam mengendalikan pengaruh terhadap perilaku

6) Teori motivasi (*Motivational theories*)

Barbuto, *et al*, (2001 dalam Jahangir, *et al*, 2004: 81) berpendapat bahwa meskipun motivasi bekerja sebagai *antecedents* untuk perilaku OCB, namun para peneliti memperingatkan bahwa sumber motivasi individu bisa berdampak pada tingkatan OCB. Sebagai pengembangan individu dalam organisasi, teori motivasi cenderung kurang berlaku sebagai *antecedents*

7) Usia karyawan (*Employee age*)

Pekerja dengan usia muda dan usia tua memandang pekerjaan dengan cara yang berbeda secara fundamental. Pekerja dengan usia muda mengkoordinasikan kebutuhan mereka dengan kebutuhan organisasi secara fleksibel, sebaliknya pekerja usia tua lebih kaku dalam menyesuaikan kebutuhan mereka dengan organisasi. Perbedaan ini dapat menyebabkan motif penting yang berbeda dalam berperilaku OCB.

OCB memberikan pengaruh efektif pada organisasi. OCB dapat mempengaruhi individu dalam meningkatkan kinerja dan meningkatkan evaluasi manajerial pada keseluruhan kinerja (MacKenzie, Podsakoff, & Fetter, 1991). Pada saat bekerja perawat tidak hanya bekerja sesuai dengan apa yang telah ditetapkan (*intra-role*) dan tetapi juga terkadang dapat melakukan hal lain diluar pekerjaannya (*extra-role*). Hardaningtyas, (2004) menyatakan perilaku *intra-role* adalah perilaku perawat yang telah dideskripsikan secara formal yang harus dikerjakan dalam suatu organisasi. Perilaku *extra-role* adalah perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi secara langsung dapat meningkatkan efektivitas organisasi. OCB

dapat meningkatkan kinerja organisasi dengan peningkatan produktivitas manajerial. Dilakukan dengan menggunakan sumber daya dalam hal produktif, membantu mengkoordinasikan kerja baik individu maupun kelompok, dan memungkinkan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan (Berber & Rofcanin, 2012:200).

2.2.2 Kepuasan Kerja

2.2.2.1 Definisi Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu, setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya, ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada dirinya dan masing-masing individu. Seorang yang puas lebih menyukai situasi pekerjaannya daripada karyawan yang tidak puas. Menurut Luthans (1998:126), kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dalam suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Robbins (2006:63), mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

2.2.2.2 Teori-teori Kepuasan Kerja

Teori-teori kepuasan kerja menurut As'ad (2003: 114) yaitu:

a. Teori Ketidaksesuaian (*Dicrepany Theory*)

Teori ini dipelopori oleh Porter, Porter mengukur kepuasan kerja seseorang dengan memperhitungkan selisih antara yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Kerja seseorang bergantung kepada ketidaksesuaian antara apa yang seharusnya (harapan, keinginan, atau nilai-nilai) dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan.

b. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Equity theory (teori keadilan) dikembangkan oleh Adams. Adapun pendahulu dari teori ini adalah Zabznik. Prinsip dari teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas dan tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas suatu situasi. Perasaan adil dan tidak adil atas suatu situasi, diperoleh dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain, dan keadilan - ketidakadilan.

c. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Prinsip dari teori ini adalah bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan merupakan dua hal yang berkelanjutan. Herzberg membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi 2 kelompok: kelompok *satisfier*

atau *motivator* dan kelompok *disatisfiers* atau *hygiene factor*.

2.2.2.3 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut Robbins (2007) :

a. Gaji

Gaji merupakan upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi yang sama.

b. Pekerjaan Itu Sendiri

Sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik.

c. Sikap Atasan

Sejauh mana perhatian bantuan teknis dan dorongan ditunjukkan oleh supervisor terdekat terhadap bawahan. Atasan yang memiliki hubungan personal yang baik dengan bawahan serta mau memahami kepentingan bawahan memberikan kontribusi positif bagi kepuasan pegawai, dan partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan memberikan dampak positif terhadap kepuasan pegawai.

d. Rekan Kerja

Tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial. Bagi kebanyakan pegawai, kerja

merupakan salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu mempunyai rekan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

e. Promosi

Mengacu pada sejauh mana pergerakan atau kesempatan maju diantara jenjang berbeda dalam organisasi. Keinginan untuk promosi mencakup keinginan untuk pendapatan yang lebih tinggi, status sosial, pertumbuhan secara psikologis dan keinginan untuk rasa keadilan.

Kepuasan kerja akan tercapai apabila karyawan dapat mencapai tiga kedudukan psikologis yang kritis. Kedudukan psikologis tersebut yaitu pertama, karyawan merasakan pekerjaan sebagai sesuatu yang penting dan bermanfaat. Kedua, karyawan mengalami bahwa ia bertanggung jawab terhadap pekerjaan itu secara individu maupun hasil. Ketiga, karyawan dapat merasakan hasil apa yang dicapai dan apakah hasil tersebut memuaskan atau tidak (Roziqin, 2010: 76). Untuk mencapai kepuasan kerja, terdapat hal-hal yang mempengaruhi rasa puas seorang karyawan terhadap pekerjaan mereka.

Suwardi dan Utomo (2011) menyebutkan hal yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain adalah gaji dan manfaat, pengembangan karir komunikasi, penilaian pekerjaan, *rewards*, hubungan kerja, aktualisasi diri, dan supervisi. Seperti yang

dikemukakan Hasibuan (2005) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Berdasarkan beberapa pengertian tersebut pada dasarnya kepuasan kerja adalah perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya, yang dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, baik itu faktor internal maupun eksternal.

Kepuasan kerja dalam organisasi menghasilkan kinerja yang baik karena dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Seseorang yang merasa puas dengan pekerjaannya akan merasa senang terhadap pekerjaan dan mendorong mereka untuk meningkatkan kinerja. Sementara itu, *outcomes* kepuasan kerja selain meningkatkan produktivitas juga dapat mengurangi absensi. Ketidakpuasan karyawan dalam bekerja dapat diungkapkan dalam sejumlah cara, misalnya melakukan sikap lain yang bukan melakukan pengunduran diri, yaitu mengeluh, menjadi tidak patuh, mencuri properti organisasi, atau menghindari sebagian tanggung jawab kerja mereka (Robbins, 2007: 108).

2.2.3 Komitmen Organisasi

2.2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Robbins (2007:78), komitmen organisasi adalah usaha melibatkan diri dalam perusahaan dan tidak ada keinginan meninggalkannya. Handoko (2008:44), komitmen organisasi adalah

tingkatan dimana seorang pekerja mengidentifikasi diri dengan perusahaan dan tujuan-tujuannya dan berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam perusahaan. Komitmen karyawan didorong dengan kondisi lingkungan kerja yang adil untuk karyawan, semakin tinggi karyawan dihargai, semakin tinggi juga komitmen karyawan pada perusahaan tersebut. Luthans (2006:38), menjelaskan bahwa komitmen organisasi membawa hasil positif seperti kinerja tinggi, tingkat *turnover* yang rendah dan tingkat ketidakhadiran yang rendah.

Komitmen terhadap organisasi lebih dari sekedar loyalitas yang pasif terhadap organisasi. Hal ini melibatkan suatu hubungan yang aktif dengan organisasi, dimana para karyawan mempunyai kemampuan untuk memberikan diri mereka dan membuat suatu kontribusi personal untuk membantu organisasi mencapai kesuksesan. Allen *and* Meyer (1993) menyatakan bahwa komitmen dapat muncul dalam bentuk yang berbeda-beda sehingga tiap-tiap individu dapat merasakan komitmen yang berbeda terhadap organisasi, pekerjaan, atasan, dan terhadap kelompok kerjanya. Allen *and* Meyer (1993) mengajukan tiga model komitmen dan direfleksikan dalam tiga pokok utama yaitu:

1. *Affective commitment* atau komitmen afektif adalah komitmen sebagai suatu ikatan atau keterlibatan emosi dalam mengidentifikasi dan terlibat dalam organisasi, Dalam hal ini

individu menetap dalam suatu organisasi karena keinginannya sendiri.

2. *Continuance commitment* yaitu komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi. Dalam hal ini individu memutuskan menetap pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan.
3. *Normative commitment* yaitu keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal pada organisasi tersebut.

2.2.3.2 Indikator Komitmen Organisasi

Untuk mengukur variabel komitmen organisasi, digunakan empat indikator yang dikembangkan oleh Mowday, *et al* (1982):

1. Keinginan kuat tetap sebagai anggota, Para pegawai yang memiliki komitmen tinggi, hanya sedikit alasan untuk keluar dari organisasi dan berkeinginan untuk bergabung dengan organisasi yang telah dipilihnya dalam waktu lama.
2. Keinginan berusaha keras demi kesuksesan organisasi, tampak melalui kesediaan bekerja melebihi apa yang diharapkan agar organisasi dapat maju. Pegawai berkomitmen tinggi ikut memperhatikan nasib organisasi.
3. Persamaan nilai-nilai organisasi, yaitu penerimaan nilai-nilai

organisasi dimana dinilai yang ada diperusahaan dapat diterima dan akan di anut oleh karyawan.

4. Persamaan tujuan organisasi, yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi. Keterlibatan sesuai peran dan tanggung jawab pekerjaan.

Seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi terhadap organisasi,terlibat sungguh-sungguh dalam kepegawaian dan ada loyalitas serta afeksi positif terhadap organisasi. Selain itu, tampil tingkah laku berusaha ke arah tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap bergabung dengan organisasi dalam jangka waktu lama. *Outcomes* komitmen organisasi membawa hasil positif seperti kinerja tinggi, tingkat *turnover* yang rendah dan tingkat ketidakhadiran yang rendah. Selain itu, komitmen karyawan juga berhubungan dengan hasil lain yang diinginkan, seperti persepsi iklim organisasi, yaitu organisasi yang hangat dan mendukung dan menjadi anggota tim yang baik dan siap membantu.

2.2.4 Hubungan Antar Variabel

2.2.4.1 Hubungan Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Beberapa penelitian telah membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif terhadap OCB. Organ dalam Muhammad (2011)

Menurut Luthans (1998:126), kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dalam suatu pekerjaan atau pengalaman kerja.

Adhityo Prabowo (2014) “Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Komitmen Organisasi sebagai variable intervening (Studi pada perawat RSUP Dr.Kariadi,Semarang) Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner dengan teknik *proportional random sampling* kepada 92 perawat RSUP Dr.Kariadi, Semarang. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi linier berganda dan uji sobel untuk menguji efek mediasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, dan kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational*

citizenship behavior. Hasil penelitian ini juga mendapatkan bahwa komitmen organisasi merupakan anteseden yang kuat terhadap *organizational citizenship behavior* dan merupakan variabel mediasi yang baik antara kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*.

2.2.4.2 Hubungan Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Peneliti sebelumnya berpendapat bahwa komitmen organisasi mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap OCB. (Khan dan Abdul Rashid, 2012),

Handoko (2008:44), komitmen organisasi adalah tingkatan dimana seorang pekerja mengidentifikasikan diri dengan perusahaan dan tujuan-tujuannya dan berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam perusahaan.

Dewi Nurindahsari (2016), “Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*“ Pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul”. *Sample* yang digunakan 160 orang. dikumpulkan dengan kuesioner dan dianalisis dengan menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan adanya kepuasan kerja dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap *OCB* perawat.

Arif Hidayat dan Ratna Kusumawati (2014), “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan kerja terhadap *Organizational*

Citizenship Behavior (OCB) di PT. Arga Mukti Pratama Semarang”. Sampel yang digunakan sebanyak 134 responden. Dikumpulkan dengan kuesioner dan diuji validitas menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan adanya komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif secara signifikan.

2.3 Kerangka Konseptual

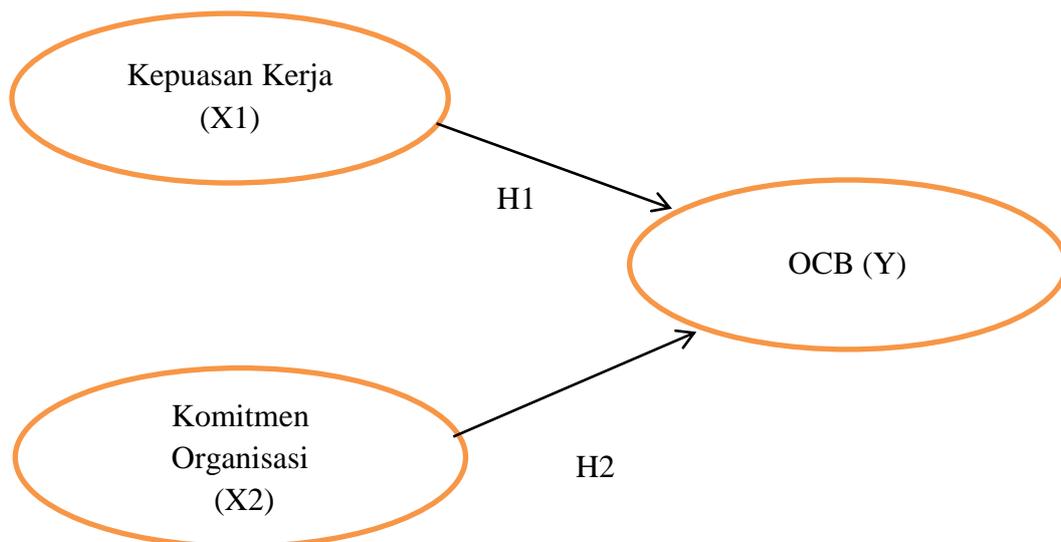
Berdasarkan teori-teori / pendapat yang peneliti kemukakan pada sub bab sebelumnya maka secara konseptual peneliti berpendapat bahwa :

Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Dengan demikian semakin tinggi kepuasan kerja seseorang maka semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan semakin rendah kepuasan kerja seseorang maka semakin rendah pula *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan.

Komitmen organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Dengan demikian semakin tinggi komitmen organisasi seseorang maka semakin tinggi pula *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan dan semakin

rendah komitmen organisasi seseorang semakin rendah pula *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan.

Untuk memudahkan pemahaman kerangka konseptual tersebut, maka dapat digambarkan sebagai berikut :



2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban yang masih bersifat teoritis, titik tolak dalam merumuskan hipotesis adalah dari rumusan masalah. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Semakin tinggi Kepuasan kerja maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior (OCB)* perawat Rumah Sakit Unipdu Medika Jombang.

H2 : Semakin tinggi Komitmen organisasi maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior (OCB)* perawat Rumah Sakit Unipdu Medika Jombang.