

**BAB II**  
**TINJAUAN PUSTAKA**

**2.1 Penelitian Terdahulu**

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul penelitian / peneliti	Variabel	Metode penelitian	Hasil penelitian
1.	<i>Mediating effects of job satisfaction and organizational commitment between problems with performance appraisal and organizational citizenship behavior</i> (Khahan Na-Nan, Suteeluck Kanthong , Jamnean Joungtrakul and Ian David Smith (2020) )	Penilaian kinerja (X), OCB (Y), kepuasan kerja dan komitmen organisasi (M)	Metode survey dengan analisis data SEM	- Kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap OCB - Penilaian kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB
<p><b>Persamaan :</b> variabel yang dipengaruhi yang digunakan oleh Khahan Na-Nan <i>et al</i> sama dengan penelitian ini.</p> <p><b>Perbedaan :</b> penelitian oleh Khahan Na-Nan <i>et al</i>, dilakukan pada karyawan tingkat operasional manufaktur suku cadang mobil di Navanakorn Industrial Estate, Thailand. Sedangkan pada penelitian ini dilakukan pada karyawan di RSUD jombang</p>				
2.	<i>Effect of transformational leadership , job satisfaction , and organizational commitment on organizational citizenship behavior</i> (Agus Purwanto, John Tampil purba, Innocentius Bernvariabel arto Rosdiana Sijabat	Kepemimpinan transformational (X1), kepuasan kerja (X2), komitmen organisai (X3), OCB (Y)	Metode penelitian kuantitatif dengan teknik analisis regresi berganda	Hasil dari penelitian ini adalah kepemimpinan transformasioanal, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara signifikan dapat mempengaruhi OCB

No	Judul penelitian / peneliti	Variabel	Metode penelitian	Hasil penelitian
	(2021))			
	<p><b>Persamaan :</b> metode penelitian yang digunakan Agus Purwanto <i>et al</i> ialah menggunakan teknik analisis regresi berganda , sama dengan metode yang digunakan dalam penelitian ini.</p> <p><b>Perbedaan :</b> penelitian yang digunakan Agus Purwanto <i>et al</i>, menggunakan tiga variabel X , sedangkan pada penelitian ini hanya menggunakan dua variabel X . Selain itu penelitian Agus Purwanto <i>et al</i> meneliti manajer supply chain perusahaan di Provinsi Banten , sedangkan pada penelitian ini dilakukan pada karyawan honorer di RSUD jombang .</p>			
3.	<i>The effect of job satisfaction and work motivation on organizational and organizational citizenship behavior in BNI in the working area of Bank Indonesia Lhokseumawe</i> (Apridar and Marbawi Adamy (2018))	Kepuasan kerja (X1), motivasi kerja (X2), komitmen organisasi (Y1), OCB (Y2)	Metode yang digunakan ialah kuantitatif menggunakan SEM	Hasil dari penelitian adalah -Pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja dan komitmen organisasi signifikan. -Pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi tidak signifikan -Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan signifikan
	<p><b>Persamaan :</b> variabel X dan Y yang digunakan oleh Apridar and Marbawi Adamy sama dengan variabel X dan Y yang digunakan dalam penelitian ini</p> <p><b>Perbedaan :</b> penelitian yang dilakukan oleh Apridar and Marbawi Adamy menggunakan variabel Y1 dan Y2 sedangkan penelitian ini hanya menggunakan variabel Y1 saja .</p>			
4.	<i>The effect of job satisfaction to organizational citizenship behavior (OCB) mediated by organizationl commitment</i> (Tomy Fitrio, Roky Apriansah, Sabrina Utami, Hasanah Yaspita (2019))	Job satisfaction (X1), OCB (Y), organizational commitment (M)	Menggunakan SEM sebagai teknik analisis data dengan aplikasi smart PLS	Hasil penelitian ini adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB
	<p><b>persamaan :</b> variabel X dan Y yang digunakan oleh Tomy Fitrio sama dengan variabel X dan Y yang digunakan dalam penelitian ini</p> <p><b>perbedaan :</b> penelitian Tomy Fitrio meneliti para Dosen STIE Indragiri Rengat, sedangkan pada penelitian ini meneliti para karyawan honorer di RSUD Jombang</p>			
5.	<i>The relationship between workplace</i>	Workplace spirituality (X1), OCB (Y1),	Penelitian kuantitatif dengan	Hasil penelitian membuktikan hubungan positif antara workplace

No	Judul penelitian / peneliti	Variabel	Metode penelitian	Hasil penelitian
	<i>spirituality, job satisfaction and organizational citizenship behavior – An empirical study</i> (Shibani belwalkar, Veena vohra, Ashish pandey (2018))	kepuasan kerja (Y2) , kepuasan kerja (M)	pendekatan korelasional	spirituality, kepuasan kerja dan OCB
	<p><b>Persamaan :</b> variabel Y pada penelitian Shibani belwalkar sama dengan variabel Y pada penelitian ini.</p> <p><b>Perbedaan :</b> pada penelitian Shibani belwalkar meneliti di Bank sektor publik dan swasta di India, sedangkan penelitian ini meneliti di RSUD Jombang.</p>			
6.	<i>Spiritual leadership, job satisfaction, and its effect on organizational commitment and organizational citizenship behavior</i> (Abdul Kodir Djaelani, Anwar Sanusi and Boge Trianmanto (2020))	Kepemimpinan spiritual (X1), kepuasan kerja (X2), komitmen organisasi (M), OCB (Y)	Teknik analisis data menggunakan SEM	Hasil dalam penelitian ini adalah -kepemimpinan spiritual dan kepuasan kerja terhadap OCB melalui variabel mediasi berpengaruh langsung -pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB tidak terbukti secara langsung
	<p><b>Persamaan :</b> variabel X dan Y pada penelitian Abdul Kodir Djaelani sama dengan variabel X dan Y pada penelitian ini.</p> <p><b>Perbedaan :</b> penelitian yang dilakukan oleh Abdul Kodir Djaelani menggunakan komitmen organisasi sebagai variabel M sedangkan pada penelitian ini variabel komitmen organisasi digunakan pada variabel X. Selain itu penelitian Abdul Kodir Djaelani meneliti Dosen di Universitas Islam, sedangkan penelitian ini meneliti karyawan honorer di RSUD Jombang.</p>			
7.	<i>Moderating effect of organizational citizenship behavior on the effect of organizational commitment transformational leadership and work motivation on employee performance</i> (Marcy Rita, Otto	Kepemimpinan transformasional (X1) , komitmen organisasi (X2) , motivasi kerja (X3) , OCB (M) , kinerja karyawan (Y)	Metode structural equation modeling (SEM)	Hasil dalam penelitian ini adalah : -kepemimpinan transformasional , komitmen organisasi , motivasi kerja berdampak positif terhadap OCB -namun moderasi OCB tidak berpengaruh signifikan terhadap hubungan antara ketiga variabel tersebut

No	Judul penelitian / peneliti	Variabel	Metode penelitian	Hasil penelitian
	Randa Payangan, Yohanes Rantle, Ruben Tuhumena, Anitar Erari (2018))			
	<p><b>Persamaan</b> : penelitian yang dilakukan oleh Marcy Rita menggunakan variabel X yaitu komitmen organisasi sama dengan variabel X yang digunakan dalam penelitian ini</p> <p><b>Perbedaan</b> : penelitian yang dilakukan oleh Marcy Rita meneliti di Sekretariat Daerah Provinsi Papua sedangkan penelitian ini meneliti di RSUD Jombang.</p>			
8.	Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> (OCB) pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara (Yuliana M. Sengkey, Bernhard Tewel, Debry Ch, Lintong (2018))	Kepuasan kerja (X1) , komitmen organisasi (X2) dan , OCB (Y)	Analisis regresi linier berganda	Hasil analisis menunjukkan : - Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB -Komitmen organisasi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap OCB
	<p><b>Persamaan</b> : variabel X1 , X2 dan Y pada penelitian yang dilakukan Yuliana M sama dengan variabel X1 , X2 dan Y pada penelitian ini</p> <p><b>Perbedaan</b> : penelitian yang dilakukan oleh Yuliana M meneliti di kantor pegawai Sekretaris Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara , sedangkan penelitian ini meneliti di kantor pegawai RSUD Jombang.</p>			
9.	Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> (OCB) study pada rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta (M Hibbul Watoni dan Joko Suyono (2019))	Kepuasan kerja (X1) , komitmen organisasi (X2) dan , OCB (Y)	Analisis regresi linier berganda	Kepuasan kerja dan komitmen organisasi seacar simultan berengaruh signifikan terhadap OCB

No	Judul penelitian / peneliti	Variabel	Metode penelitian	Hasil penelitian
	Persamaan : objek pada penelitian M Hibbul Watoni dan Joko Suyono sama dengan penelitian ini. Perbedaan : penelitian diatas menggunakan teknik sampel purposive sampling, sedangkan penelitin mennggunakan sampel jenuh.			
10	Pengaruh <i>servant leadership</i> , komitmen organisasional, dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (Sedarmayanti dan Lindawati kuswanto) (2019)	Servant leadership(X1), komitment organisasional (X2), kepuasan kerja (X3), OCB (Y)	Regresi linier berganda	Hasil menunjukkan <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB</li> <li>- Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB</li> </ul>
11	Pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap OCB karyawan PT sport glove cabang wonosari (Lathifah priyandini, Hari nurweni, Retno hartati) (2021)	Komitmen organisasi (X1), lingkungan kerja (X2), motivasi(X3), OCB (Y)	Regresi linier berganda	Hasil menunjukkan <ul style="list-style-type: none"> <li>- Komitmen organisasi dan lingkungan kerjajtidak berpengaruh sognifikan terhadap OCB</li> <li>- Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap OCB</li> </ul>

## 2.2 Tinjauan Pustaka

### 2.2.1 Job Satisfaction

#### 2.2.1.1 Pengertian *job satisfaction*

Menurut, Hackman dan Oldham (2009) mengemukakan karakteristik pekerjaan seperti keragaman, signifikan tugas, umpan balik, identitas tugas akan memenuhi kepuasan karyawan dan otonomi . Oleh karena itu kepuasan

kerja dan karakteristik pekerjaan tersebut dapat meningkatkan *job satisfaction* individu.

Sedangkan menurut Rivai (2009), *job satisfaction* merupakan evaluasi yang dilakukan oleh pekerja terhadap sejauh mana pekerjaan mereka memenuhi kebutuhan mereka secara keseluruhan. *Job satisfaction* juga mencerminkan sikap umum yang dipengaruhi oleh sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan.

Berdasarkan beberapa definisi *Job Satisfaction*, menyimpulkan bahwa *job satisfaction* merupakan metrik untuk mengukur tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan. Pekerjaan intrinsik yang berfokus pada jenis pekerjaan yang dilakukan, tugas dan kewajiban. Kemudian *job satisfaction* ekstrinsik yang berfokus pada kondisi kerja seperti lingkungan, atasan, gaji dan rekan kerja.

#### 2.2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi *job satisfaction*

Menurut (Sutrisno, 2009) faktor-faktor yang mempengaruhi *Job satisfaction* adalah :

##### 1. Faktor psikologis

Adalah faktor yang berkaitan dengan psikologis pekerja antara lain, ketenangan pikiran dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat dan keterampilan.

## 2. Faktor sosial

Adalah faktor yang mempengaruhi interaksi sosial antara karyawan dengan karyawan lainnya.

## 3. Faktor fisik

Merupakan faktor yang berkaitan dengan kondisi fisik karyawan, termasuk sifat pekerjaan, waktu pekerjaan, peralatan pekerjaan, kondisi ruangan, suhu, penerangan dan kondisi kesehatan

## 4. Faktor finansial

Merupakan faktor yang berkaitan dengan jaminan dan kesejahteraan pekerja, seperti gaji, tunjangan, promosi ataupun fasilitas perusahaan yang diberikan ke karyawan .

### 2.2.1.3 Pengukuran *job satisfaction*

Pengukuran *job satisfaction*, dari *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) oleh Weiss et al (1967) sebagai berikut :

1. Pemanfaatan kemampuan. Merupakan kesempatan pekerja melaksanakan kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki.
2. Kinerja. Merupakan tingkat keberhasilan karyawan melakukan pekerjaan.
3. Aktivitas. Ialah kesibukan sehari-hari melakukan pekerjaan.
4. Promosi. Ialah kesempatan mendapat promosi dalam pekerjaan.
5. Wewenang. Merupakan kedudukan dalam mengendalikan orang lain.
6. Kreatifitas. Ialah kesempatan melakukan sesuatu dengan cara pikiran diri sendiri untuk menyelesaikan tugas.

7. Kemandirian. Merupakan kesempatan bekerja sendiri untuk menyelesaikan tugas (kebebasan).
8. Aktivitas sosial. Merupakan tindakan untuk membantu rekan kerja.
9. Jawaban yang belum cukup. Merupakan kesadaran atas tindakan yang dilakukannya.
10. Keberagaman. Merupakan kesempatan melakukan pekerjaan yang tidak sama.
11. Status sosial. Merupakan menjadi seseorang yang dianggap dalam masyarakat
12. Nilai moral. Ialah kesanggupan dalam melaksanakan sesuatu menurut hati nurani.
13. Kebijakan perusahaan. Merupakan kepuasan karyawan terhadap kebijakan perusahaan.
14. Gaji. Merupakan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan.
15. Rekan kerja. Merupakan hubungan karyawan satu dengan yang lain.
16. Penghargaan. Merupakan pemberian penghargaan terhadap pekerjaan.
17. Keamanan. Ialah tingkat keamanan dalam pekerjaan.
18. Pengawasan hubungan antar pegawai. Merupakan pengawasan atasan terhadap pegawainnya.
19. Pengawasan teknis. Ialah kekuasaan atasan dalam pengambilan keputusan.
20. Kondisi kerja. Yaitu bagaimana karyawan menyatakan tempat kerja diperusahaan

## 2.2.2 Organizational Commitment

### 2.2.2.1 Pengertian *organizational commitment*

*Organizational commitment* merupakan suatu sikap yang menunjukkan kesetiaan karyawan terhadap organisasi dan merupakan suatu proses berkelanjutan dimana anggota organisasi peduli terhadap keberhasilan dan kemajuan organisasi oleh Lunthas (2009).

Menurut Meyer dan Allen (1991) *organizational commitment* meliputi tiga komponen yaitu efektif, normative, dan kontinuitas. *Organizational commitment* aktif berkaitan dengan perasaan positif individu terhadap organisasi, komitmen normative yaitu perasaan individu mengenai kewajiban moral untuk tetap berada dalam organisasi karena kebutuhan alternative.

### 2.2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi *organizational commitment*.

Minner (sopiah : 2008) menjelaskan ada empat faktor yang mempengaruhi *Organizational Commitment* yaitu:

1. Faktor personal. Seperti, usia, jenis kelamin, pendidikan, kepribadian dan pengalaman kerja.
2. Karakteristik pekerjaan. Seperti, ruang lingkup jabatan, kesulitan dalam pekerjaan. konflik dalam pekerjaan. dan tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Karakteristik struktur. Misalnya, besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi , keberadaan serikat pekerja , dan besarnya kendali yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
4. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja sangat menentukan besarnya komitmen organisasi.

### 2.2.2.3 Pengukuran *Organizational Commitment*

(Meyer & Herscovitch, 2001a) pengukuran *Organizational Commitment* sebagai berikut :

#### 1. *Effective Commitment*

Merupakan jenis komitmen yang ditandai dengan perasaan suka terhadap organisasi. Individu dengan komitmen efektif tinggi termotivasi untuk tetap bersama perusahaan.

#### 2. *Continuance Commitment*

Merupakan kesadaran individu mengenai biaya ketika meninggalkan organisasi. Individu yang memiliki *Continuance Commitment* memiliki persepsi tentang biaya dan risiko ketika meninggalkan organisasi. Mereka akan mengerahkan upaya demi kepentingan organisasi serta memiliki keyakinan bahwa keluar dari organisasi akan berdampak buruk bagi dirinya.

#### 3. *Normative Commitment*

Merupakan perasaan karyawan tentang persahabatan , partisipasi dan pengabdian kepada perusahaan. Individu dengan *Normative Commitment* lebih cenderung bertahan diperusahaan karena mereka percaya pada tujuan perusahaan. Mereka mempunyai keinginan kuat untuk mempertahankan anggotanya dan semangat bekerja sungguh-sungguh demi keuntungannya.

### 2.2.3 Organizational Citizenship Behavior (OCB)

#### 2.2.3.1 Pengertian *organizational citizenship behavior* (OCB)

*Organizational citizenship behavior* sebagai tindakan individu yang terjadi berdasarkan pertimbangan dan keputusan bebas untuk melakukan sesuatu atas kemauannya sendiri (Organ : 2 dalam (Na-Nan et al., 2020). OCB berkontribusi terhadap kesejahteraan sosial , transformasi sumber daya, inovasi dan kemampuan beradaptasi secara keseluruhan Netemeyer et al (1997;401) dalam (Rita et al., 2018).

Sedangkan pada Nico dan Yunita (2020), Purwanto dan Ardi (2020) dalam (Purwanto et al., 2021) mengemukakan *organizational citizenship behavior* merupakan loyalitas karyawan yang melampaui persyaratan di tempat kerja dan dihargai oleh perusahaan berdasarkan tugas yang dilakukan.

Berdasarkan beberapa definisi *Organizational Commitment*, menyimpulkan bahwa *Organizational Commitment* tidak hanya menyangkut kesetiaan karyawan pada organisasi yang bersifat positif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi, dimana karyawan bersedia atas kemauan sendiri untuk memberikan segala sesuatu yang ada pada dirinya untuk tujuan kelanagsungan organisasi.

#### 2.2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Podsakoff et al dalam (Na-Nan et al., 2020) meninjau penelitian terkait faktor-faktor yang mempengaruhi OCB yaitu :

1. Kepuasan kerja. Misalnya berupa perasaan positif mengenai hasil evaluasi dengan karakteristiknya, perasaan puas terhadap pekerjaannya dan organisasinya.
2. Komitmen. Rasa peduli individu terhadap organisasi serta individu merasa bangga dan cinta kepada organisasi.
3. Karakteristik pekerjaan. Misalnya tugas yang jelas dalam pekerjaan, tanggung jawab atas pekerjaan dan identitas tugas.

#### 2.2.3.3 Pengukuran *organizational citizenship behavior*

Menurut Podsakoff *et al.* (1990) pengukuran OCB (*organizational citizenship behavior*) sebagai berikut :

1. *Altruism*. Didefinisikan sebagai perilaku yang mementingkan dan mensejahterakan orang lain diatas diri sendiri. Perilaku ini melakukan tindakan yang membantu bagi orang lain tanpa mengharapkan keuntungan.
2. *Conscientiousness*. Merupakan sifat kehati-hatian yang berkaitan dengan praktik kerja keras, disiplin dan fokus pada tujuan. Perilaku ini mampu mengatur diri sendiri dan tetap berpegang pada tujuan karena mempunyai sifat ketelitian.
3. *Courtesy*. Didefinisikan sebagai perilaku yang menunjukkan rasa hormat terhadap orang lain. Sifat *courtesy* (keramahan) ditunjukkan dengan berbagai cara, antara lain berbicara dengan hormat dan menghargai orang lain.

4. *Sportsmanship*. Merupakan perilaku sportif tidak gampang mengeluh, perilaku ini menunjukkan kepatuhan terhadap aturan, semangat dan ketekunan,
5. *Civic Virtue*. Didefinisikan sebagai perilaku karyawan atas kualitas tanggungjawabnya pada pekerjaan. Tanggung jawab diberikan oleh organisasi untuk meningkatkan kualitas bidang tempatnya bekerja.

## 2.3 Hubungan Antar Variabel

### 2.3.1 *Hubungan* antara Job Satisfaction terhadap Organizational Citizenship Behavior

*Job satisfaction* adalah perasaan seseorang yang senang atas pekerjaan yang dilakukan. Jika karyawan merasa puas dalam pekerjaannya, tentu akan mendorong individu berkontribusi lebih dalam pekerjaannya.

Study ini sejalan pada penelitian yang dilakukan oleh (Na-Nan et al., 2020), yang menjelaskan bahwa *Job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), semakin meningkat kepuasan karyawan maka tingkat OCB pada karyawan akan semakin meningkat. Penelitian sebelumnya diperkuat oleh peneliti (Fitrio et al., 2019) pada dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indragiri Renga yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap OCB, artinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan meningkat OCB pada individu.

Berdasarkan beberapa definisi OCB, menyimpulkan bahwa karyawan pada organisasi melakukan pekerjaan suka rela di luar deskripsi kerja yang

telah ditetapkan, dengan tujuan untuk meningkatkan kemajuan kinerja organisasi. OCB meliputi membantu rekan kerja, dan mempromosikan suasana kerja positif dengan kepuasan kerja serta dapat membantu meningkatkan kualitas pelayanan dan komitmen karyawan pada organisasi.

### 2.3.2 *Hubungan antara Organizational Commitment terhadap Organizational Citizenship Behavior*

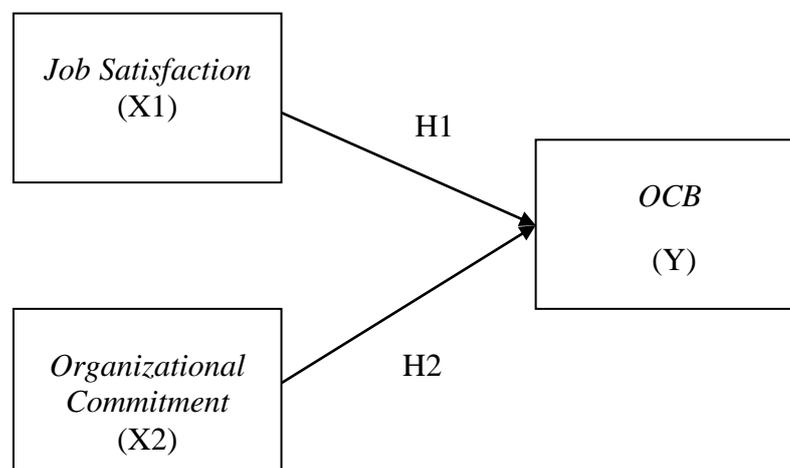
*Organizational commitment* adalah suatu keadaan dimana pegawai merasa mempunyai perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerjanya dan pentingnya membangun OCB di lingkungan kerja tidak dapat dipisahkan dari pegawai, pegawai yang menunjukkan *Organizational commitment* yang tinggi terhadap organisasi mendorong berkembangnya OCB dalam organisasi (Sengkey et al., 2018).

Dalam penelitian (Purwanto et al., 2021) menyebutkan komitmen organisasi menunjukkan komitmen organisasi mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap OCB semakin tinggi komitmen yang dirasakan individu maka akan tinggi pula perilaku individu (OCB) untuk kelancaran organisasi. Selanjutnya penelitian juga diperjelas pada (Rita et al., 2018) bahwa komitmen organisasi berdampak terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Artinya semakin tinggi tingkat komitmen organisasi, maka semakin tinggi pula OCB pada karyawan.

## 2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan sebelumnya serta dukungan penelitian terdahulu maka dapat dijelaskan bahwa kerangka konseptual penelitian tentang OCB sangat dibutuhkan. OCB sangat dibutuhkan dalam sebuah organisasi, karena *job satisfaction* ialah salah satu faktor yang penting dalam menciptakan OCB pada diri karyawan ketika bekerja. *Organizational Commitment* juga salah satu faktor yang mempengaruhi OCB dalam diri seseorang. Jika *job satisfaction* dan *organizational commitment* menurun maka OCB dalam karyawan juga akan menurun. Maka dari itu, dukungan kepuasan kerja seperti insentif dan tunjangan lainnya diharapkan dapat meningkatkan OCB pada karyawan RSUD Jombang .

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu maka terdapat kerangka berpikir yang nantinya dapat memudahkan pemahaman terkait hubungan antar variabel meliputi *Job Satisfaction* (X1), *Organizational Commitment* (X2) dan *Organizational Citizenship Behavior* (Y) sebagai berikut :



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian ialah dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian, Sugiono (2013). Hipotesis penelitian dalam penelitian ini sebagai berikut :

H1: Diduga adanya pengaruh signifikan antara *Job Satisfaction* (X1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

H2 : Diduga adanya pengaruh signifikan antara *Organizational commitment* (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)