

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan tentang teori-teori terkait yang menjadi dasar dalam penulisan penelitian ini. Bab ini penting karena memuat definisi operasional dari variabel yang akan diteliti. Variabel yang dimuat di dalam bab ini ada tiga yaitu: *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, Kepuasan Kerja dalam Berorganisasi, dan Komitmen Organisasional.

1. Organization Citizenship Behavior (OCB)

a. Definisi OCB

OCB atau *extra-role*, diartikan sebagai perilaku kewargaan organisasi atau perilaku dari seorang individu yang melebihi dari tugas dari yang seharusnya mereka kerjakan (Organ dan Moorman, 1993). OCB merupakan sikap yang banyak diharapkan organisasi untuk dimiliki oleh anggota organisasi. Hal tersebut dikarenakan OCB dianggap menguntungkan bagi organisasi. Pada kenyataannya, OCB adalah sikap yang tidak dapat ditumbuhkan melalui sebuah pelatihan. Jika dilihat lebih jauh, OCB adalah faktor yang memberikan manfaat terbesar yang berbasis pada hasil kerja organisasi secara keseluruhan. Menurut Organ (1988, dalam Farh 2004) perilaku OCB yang ditunjukkan oleh anggota organisasi tidak secara tegas diberikan penghargaan apabila mereka melakukannya dan tidak akan diberikan hukuman apabila mereka tidak melakukannya, karena perilaku OCB tidak termasuk dalam bagian dari deskripsi tugas formal.

Williams dan Anderson (1991), membagi OCB menjadi dua kategori, yaitu OCB-O dan OCBI. OCB-O adalah perilaku-perilaku yang memberikan manfaat bagi organisasi secara langsung seperti pada umumnya, seperti kehadiran di organisasi dan mentaati peraturan-peraturan *informal* dalam organisasi untuk memelihara ketertiban. OCB-I merupakan perilaku-perilaku yang secara langsung memberikan manfaat bagi individu lain dan secara tidak langsung juga memberikan kontribusi pada organisasi, seperti membantu rekan yang tidak memasuki organisasi dan mempunyai perhatian secara pribadi pada anggota organisasi lainnya. Kedua bentuk perilaku tersebut adalah perilaku yang melebihi tugas dari kewajiban yang telah diberikan oleh organisasi.

b. Indikator Dimensi OCB

Menurut Organ (1988, dalam Farh, 2004). OCB terdiri dari 5 dimensi yaitu:

- 1) *Altruism*: perilaku seseorang yang membantu rekan anggota organisasi dalam menyelesaikan tugasnya.
- 2) *Courtesy*: perilaku seseorang yang mencegah terjadinya masalah antar anggota ketika menyelesaikan tugas dari organisasi.
- 3) *Civic Virtue*: perilaku yang ditandai dengan tanggungjawab dan berpartisipasi atas kegiatan atau aktivitas organisasi.
- 4) *Conscientiousness*: perilaku seseorang dalam berkontribusi untuk menyelesaikan tugas dan mencapai hasil di atas standar tanpa adanya paksaan.

- 5) *Sportmanship*: perilaku seseorang dalam menerima segala kondisi dari lingkungan organisasi dan tidak mengeluh atas realita yang terjadi pada organisasi.

c. Komponen OCB

William dan Anderson (1991) menyatakan bahwa OCB adalah perilaku *extra-role* yang terdiri dari dua komponen diantaranya adalah

- 1) OCB-I yaitu perilaku OCB yang mengarah pada hubungan antara individu dalam organisasi, seperti *courtesy* dan *altruism*. Perilaku ini memberikan manfaat secara langsung bagi individu lain dan secara tidak langsung memberikan kontribusi pada organisasi, seperti membantu rekan yang tidak memasuki organisasi dan mempunyai perhatian secara pribadi pada anggota organisasi lainnya
- 2) OCB-O yaitu perilaku OCB yang menguntungkan organisasi secara keseluruhan meliputi hubungan individu dengan organisasi, seperti *conscientiousness*, *sportmanship*, dan *civic virtue*. Perilaku ini akan memberikan manfaat bagi organisasi pada umumnya, seperti kehadiran di organisasi dan mentaati peraturan informal dalam organisasi untuk menjaga ketertiban.

2. Kepuasan Kerja dalam Berorganisasi

a. Definisi Kepuasan Kerja dalam Berorganisasi.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap atau cara yang dimiliki dan ditunjukkan oleh seseorang mengenai tugas dari organisasinya dengan kata lain kepuasan berfokus pada peran anggota dalam organisasinya House, *et al* (1967). Weiss, *et al.* (1967, dalam Rikantika, 2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perbandingan yang dilakukan oleh anggota organisasi untuk mencapai serta memelihara kesesuaian antara kondisi internal dan eksternal. Menurut Spector (1997) kepuasan kerja di definisikan sebagai salah satu perasaan yang ditunjukkan seseorang atas tugas yang telah ia kerjakan atau suatu tingkatan emosi dan refleksi dari dalam diri yang bersifat positif dan menumbuhkan perasaan menyenangkan bagi seseorang. Robbins & Judge (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang tugas dari seseorang, dimana hal itu merupakan cerminan hasil dari sebuah evaluasi karakteristik pekerjaannya. Seorang anggota organisasi yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi ditunjukkan dengan perasaan-perasaan positif tentang apa yang dikerjakannya, sementara seorang anggota organisasi yang memiliki tingkat kepuasan kerja rendah, cenderung akan memiliki perasaan-perasaan negatif tentang apa yang dikerjakannya. Selanjutnya menurut Rivai dan Mulyadi (2012, dalam Putrana dkk, 2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu penilaian dari anggota organisasi tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan dapat memuaskan kebutuhannya.

b. Dimensi-dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Robbins & Judge (2017) kepuasan kerja memiliki 5 dimensi diantaranya meliputi:

- 1) *Job it Self* atau pekerjaan itu sendiri, dimana anggota organisasi memandang tugasnya sebagai hal yang menarik dan suatu proses pembelajaran.
- 2) *Supervision* atau pengawasan, dimana hal ini diperlukan adanya komunikasi antara ketua dan anggota.
- 3) *Pay* atau imbalan, hal ini dimaksudkan bahwa setiap anggota organisasi menginginkan imbalan yang sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan.
- 4) Kesempatan Promosi, hal ini dimaksudkan bahwa kesempatan promosi yang baik akan memberikan dampak yang positif terhadap organisasi.
- 5) Rekan Kerja, hal ini dimaksudkan bahwa rekan kerja yang baik akan membuat lingkungan organisasi semakin nyaman.

Menurut Luthans (2011) kepuasan kerja terdiri atas tiga dimensi yaitu:

- 1) Kepuasan kerja didefinisikan dengan emosional atau respon terhadap situasi organisasi.
- 2) Kepuasan kerja dinyatakan dengan perolehan hasil yang sesuai dengan target, atau bahkan melebihi dari harapan.
- 3) Kepuasan kerja dinyatakan dalam sikap yang positif.

Indikator-indikator kepuasan kerja menurut Minnesota Satisfaction Questionary (MSQ) dikembangkan oleh Weiss *et al.*, (1967, dalam Rikantika, 2016) dengan mengadopsi teori Herzberg (2002) adalah sebagai berikut:

- 1) *Ability Utilization*, adalah kesempatan menggunakan kemampuan yang dimiliki oleh anggota organisasi.
- 2) *Achievement*, adalah prestasi yang dicapai selama bekerja.
- 3) *Activity*, adalah segala bentuk aktivitas yang dilakukan dalam bekerja.
- 4) *Advancement*, adalah kemajuan atau perkembangan yang dicapai selama bekerja.
- 5) *Authority*, adalah wewenang yang dimiliki dalam melakukan pekerjaan.
- 6) *Company policies and practices*, adalah kebijakanyang dilakukan secara adil bagi anggota organisasi.
- 7) *Compensation*, adalah segala macam bentuk kompensasi yang diberikan kepada para anggota organisasi.
- 8) *Co-workers*, adalah hubungan antara rekan organisasi.
- 9) *Creativity*, adalah kesempatan untuk mencoba metode sendiri dalam melakukan tugas organisasi.
- 10) *Independence*, adalah kemandirian yang dimiliki karyawan dalam mengerjakan tugas.

- 11) *Moral values*, adalah nilai-nilai moral yang dimiliki anggota organisasi dalam melakukan pekerjaannya seperti rasa bersalah atau terpaksa.
- 12) *Recognition*, adalah pengakuan yang diterima atas pekerjaan yang dilakukan.
- 13) *Responsibility*, adalah tanggung jawab yang dimiliki.
- 14) *Security*, adalah rasa aman yang dirasakan anggota organisasi terhadap lingkungan organisasinya.
- 15) *Social service*, adalah perasaan sosial karyawan terhadap lingkungan organisasinya.
- 16) *Social status*, adalah derajat sosial dan harga diri yang dirasakan akibat dari pekerjaan.
- 17) *Supervision-human relations*, adalah dukungan yang diberikan oleh badan usaha terhadap karyawannya.
- 18) *Supervision-technical*, adalah bimbingan dan bantuan teknis yang diberikan atasan kepada karyawan.
- 19) *Variety*, adalah kesempatan untuk melakukan sesuatu yang berbeda dari waktu ke waktu.
- 20) *Working conditions*, adalah keadaan tempat kerja dimana karyawan melakukan pekerjaannya.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Mangkunegara (2005, dalam Soegandhi, dkk 2013) mengemukakan bahwa ada 2 (dua) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- 1) Faktor yang ada pada diri anggota organisasi yaitu: kecerdasan, keahlian khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman berorganisasi, masa jabatan, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
- 2) Faktor pekerjaannya yaitu: jenis tugas dari organisasi, struktur organisasi, pangkat, kedudukan, mutu pengawasam, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

3. Komitmen Organisasional

a. Definisi Komitmen Organisasional

Allen dan Meyer (1991) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah ruang lingkup yang mengidentifikasi keterlibatan, dan loyalitas yang diekspresikan oleh seorang terhadap tugasnya, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu sikap yang ditunjukkan oleh seseorang atau individu terhadap lingkungan organisasinya dengan rasa sikap kesetiaan dan loyal, sehingga mereka tidak ingin meninggalkan organisasinya dalam keadaan dan alasan apapun. Porter, Steers dan Boulian (1974) mengemukakan bahwa komitmen

organisasional didefinisikan sebagai bentuk kekuatan dalam mengidentifikasi keterlibatan individu dalam suatu organisasi.

Menurut Luthans (2011) komitmen organisasional sering didefinisikan sebagai keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, berusaha keras sesuai keinginan organisasi, dan keyakinan tertentu dalam menerima nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan merupakan proses yang berkelanjutan seorang anggota organisasi dengan mencurahkan seluruh kemampuan terbaiknya untuk berkelanjutan dan kemajuan organisasi. Robbins and Judge (2017), komitmen organisasional merupakan kondisi dimana anggota organisasi berusaha untuk mempertahankan keanggotaan dari suatu organisasi.

b. Komponen Komitmen Organisasional

Menurut Allen dan Meyer (1991) komitmen organisasional terdiri dari tiga komponen yaitu:

- 1) Komitmen afektif (*Affective Commitment*) merupakan perasaan emosional dan keyakinan akan nilai-nilai pada organisasi.
- 2) Komitmen berkelanjutan (*Continuance Commitment*) komitmen yang terjadi apabila seorang anggota merasa bahwa ketika meninggalkan organisasi akan mengakibatkan sebuah keburukan.
- 3) Komitmen normatif (*Normative Commitment*) adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan moral atau etis.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen dari anggota organisasi menurut Porter, *et al* (1974) diantaranya sebagai berikut:

- 1) Ciri dari anggota organisasi, termasuk masa jabatan, variasi kebutuhan dan keinginan dari anggota organisasi.
- 2) Ciri dari tugas dan kesempatan berkomunikasi antara rekan organisasi.
- 3) Pengalaman berorganisasi.

d. Dimensi Komitmen Organisasional

Komitmen adalah suatu sikap atau perilaku yang ditunjukkan oleh seseorang berkaitan dengan sejauh mana anggota organisasi merasakan nilai dan tujuan pribadinya sesuai dengan nilai dan tujuan organisasi. Menurut Luthans (2011), beberapa hal yang menjadi dimensi dari komitmen organisasional adalah sebagai berikut:

- 1) Perasaan loyal terhadap organisasi (*loyaliti*).
- 2) Rasa bertanggung jawab terhadap organisasi (*responsibility*).
- 3) Memiliki keinginan yang kuat untuk bekerja keras pada organisasi (*willingness to work*).
- 4) Percaya terhadap nilai-nilai dan tujuan dari organisasi (*belief*).

B. KERANGKA PEMIKIRAN DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Penelitian ini ingin melihat hubungan antara Kepuasan Kerja dalam Berorganisasi (sebagai variabel bebas) terhadap OCB-I dan O dengan Komitmen Organisasional sebagai Mediasi. Berikut adalah hubungan dari ketiga variabel tersebut:

1. Pengaruh Kepuasan Kerja dalam Berorganisasi terhadap Komitmen Organisasional

Keberhasilan sebuah organisasi tidak terlepas dari peran anggota organisasi. Peran dari anggota organisasi yang mampu bersinergi dengan positif akan menghantarkan organisasi mencapai tujuannya. Kepuasan kerja merupakan perilaku positif yang menggambarkan sikap positif terhadap aktivitas organisasi. Sikap seseorang yang telah mencapai kepuasan akan ditandai dengan perilaku loyal terhadap organisasi. Hal ini ditandai dengan adanya komitmen yang tinggi dari seseorang individu dalam sebuah organisasi, akan tampak logis apabila kita mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen seseorang akan dipengaruhi oleh tingkat kepuasan pada organisasi (Robbins and Judge, 2017). Ketika anggota organisasi telah merasakan kepuasan berorganisasi, maka anggota tersebut akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan tugasnya, bahkan melakukan beberapa hal yang mungkin di luar tugasnya. Begitu juga ketika seseorang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, maka orang tersebut akan melakukan apapun

untuk memajukan organisasinya karena keyakinannya terhadap organisasinya Koesmono dalam Dewi dan Suwandana, (2016). Semakin tinggi kepuasan kerja akan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional seseorang. Hasil penelitian yang menguji antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional dilakukan oleh beberapa peneliti diantaranya sebagai berikut:

Tabel 2.1
Jurnal Pendukung Hipotesis Penelitian Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional

No	Peneliti	Judul penelitian	Hasil Penelitian
1.	Ni Made Dwi Puspitawati dan I Gede Riana (2014)	Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional
2.	Syahrizal Siregar, Arif Partono Prasetio (2015)	Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB kantor Perseroan Distribusi Jawa Barat dan Banten.	
3.	Nur Ahmad Budi Yulianto, Noermijati, Achmad Sudiro (2016)	Komitmen Organisasional memediasi Kepuasan Kerja terhadap OCB (Studi pada BMT Masalah Sidogiri)	

Sumber: Puspitawati dan Riana (2014); Siregar dan Prasetio (2015); Yulianto dan Sudiro (2016).

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional.

2. Pengaruh hubungan antara Komitmen Organisasional dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Ada hubungan positif antara komitmen organisasi dengan OCB dari anggota organisasi yang timbul karena mereka sudah berkomitmen pada organisasi. Anggota organisasi yang memiliki komitmen yang tinggi akan cenderung bertindak positif dan mencurahkan segala upaya dan tenaganya untuk kemajuan dari organisasi (Luthan, 2011). Allen dan Meyer (1991) juga mempunyai pendapat yang sama, bahwa komitmen adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi dan keyakinan terhadap penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, komitmen merupakan sikap yang mencerminkan loyalitas anggota organisasi pada organisasi. Hasil penelitian yang menguji antara Komitmen Organisasional dengan OCB dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya, diantaranya sebagai berikut:

Tabel 2.2
Jurnal Pendukung Hipotesis Penelitian Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap OCB

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Panggung Joko Susilo, Maria M Minarsih, dan Moh Mukeri Warso (2016)	Pengaruh Komitmen Afektif, Berkelanjutan, dan Normatif terhadap OCB pada Anggota organisasi SPBU 44.502.12 Semarang.	Komitmen Organisasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB

Lanjutan Tabel 2.2

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
2.	Heni Awanti, Aziz Fathoni, dan Djamaludin Malik (2018)	Pengaruh Kapemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap OCB (Studi Empiris Pada Anggota organisasi Divisi Marketing PT.Indofood CBP Sukses Makmur (Nutrition &Special Food) Cabang Semarang.	Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB

Sumber: Susilo, dkk (2016); Arwanti, dkk (2018).

Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa penelitian tentang komitmen organisasional memang sudah sangat banyak dengan berbagai sampel yang berbeda-beda. Namun, penelitian yang membahas tentang komitmen dengan OCBs belum banyak dilaksanakan. Dengan demikian peneliti sekarang ini ingin melakukan penelitian yang benar-benar membahas komitmen dengan dua komponen OCB yaitu OCB-I dan OCB-O, tidak hanya terfokus pada OCB total. Menggunakan komitmen organisasional sebagai mediasi dalam menganalisis hubungan antara kepuasan kerja dan OCB, penelitian ini bertujuan untuk menggali informasi lebih dalam terhadap dua komponen OCB, sehingga dapat memberikan hasil yang empiris apakah dari dua komponen OCB tersebut dapat dikaitkan dengan kepuasan dan komitmen sebagai variabel, atau hasil yang ditunjukkan justru memberikan kesimpulan

bahwa kepuasan hanya mempengaruhi OCB secara langsung tidak secara terpisah dalam dua komponen OCB. Sehingga dengan munculnya komitmen organisasional dapat mempengaruhi OCB. Berdasarkan uraian tersebut, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Komitmen Organisasional berpengaruh positif terhadap OCB-I.

H3: Komitmen Organisasional berpengaruh positif terhadap OCB-O.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja dalam Berorganisasi terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB)

Kepuasan kerja adalah sebuah bentuk *respon* positif akan suatu hal. Tidak dapat dipungkiri manfaat dari kepuasan kerja sangatlah besar, salah satunya anggota organisasi akan melakukan tugas yang melebihi dari tugas pokok yang diberikan oleh organisasi. Semakin meningkat kepuasan kerja anggota organisasi maka akan memberikan pengaruh positif bagi OCB. Hasil penelitian yang menguji antara kepuasan kerja dengan OCB dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya, diantaranya sebagai berikut

Tabel 2.3.
Jurnal Pendukung Hipotesis Penelitian Kepuasan Kerja terhadap OCB

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Roby Sambung, 2011	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap OCB-I dan OCB-O dengan Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Moderating (Studi pada Universitas Palangka Raya).	Adanya pengaruh signifikan dan positif terhadap OCB secara total, baik OCB-I dan OCB-O

Lanjutan Tabel 2.3.

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
2.	Septia Yuli Hapsari, 2015	Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, Nilai Organisasi terhadap OCB	
3.	Syahrizal Siregar dan Arif Partono Prasetio, (2015)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap OCB Anggota organisasi Kantor Distribusi di Jawa Barat dan Banten	

Sumber: Sambung (2011); Siregar dan Prasetio (2015); Hapsari (2015).

Dari beberapa penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa masih ada *pro* dan *kontra* dalam analisis hubungan antara kepuasan kerja dengan OCB. Penelitian yang telah dilaksanakan oleh peneliti sebelumnya memang telah banyak menganalisis tentang hubungan kepuasan kerja, komitmen, dan OCB. Namun, dalam perjalanan ini memang belum banyak ditemui peneliti yang melakukan analisa terhadap OCBs atau dua komponen OCB yaitu OCBI dan OCBO. Oleh karena itu, dalam penelitian ini peneliti mencoba untuk menganalisis kepuasan kerja dengan dua komponen OCBs yaitu OCBI dan OCBO, dari pernyataan penelitian tersebut maka jawaban sementara dari penelitian ini adalah:

H4: Kepuasan kerja dalam berorganisasi berpengaruh positif terhadap OCB-I.

H5: Kepuasan kerja dalam berorganisasi berpengaruh positif terhadap OCB-O.

4. Peran Komitmen Organisasional dalam Memediasi Pengaruh Kepuasan Kerja dalam Berorganisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Komitmen Organisasional merupakan salah satu keadaan dimana seorang anggota organisasi memiliki kesetiaan terhadap suatu organisasi. Komitmen Organisasional muncul ditandai dengan kepuasan dari seseorang. Oleh karena itu, anggota organisasi yang cenderung puas terhadap organisasi akan berkomitmen tinggi, sehingga memicu tumbuhnya perilaku OCB. Sehingga semakin meningkatnya kepuasan, dan dengan adanya komitmen organisasional yang ditunjukkan oleh anggota organisasi maka akan meningkatkan perilaku OCB dalam diri masing-masing anggota organisasi. Adapun beberapa penelitian yang mendukung sebagai berikut:

Tabel 2.4.
Jurnal Pendukung Hipotesis Penelitian Kepuasan Kerja terhadap OCB
dengan Komitmen Organisasional sebagai Mediasi

No	Peneliti	Judul penelitian	Hasil Penelitian
1.	Anja Raksa Pradhiptya (2013)	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap OCB dengan mediasi Komitmen Organisasional	Komitmen Organisasional memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB
2.	Adhityo Prabowo dan I. Djastuti (2014)	Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap OCB dengan Komitmen Organisasional sebagai Intervening.	
3.	Ni Luh Putu Yanti Astika Dewi dan I Gusti Made Suwandana (2016)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi	

Sumber: Pradhiptya (2013); Prabowo dan Djastuti (2014); Dewi dan Suwandana (2016).

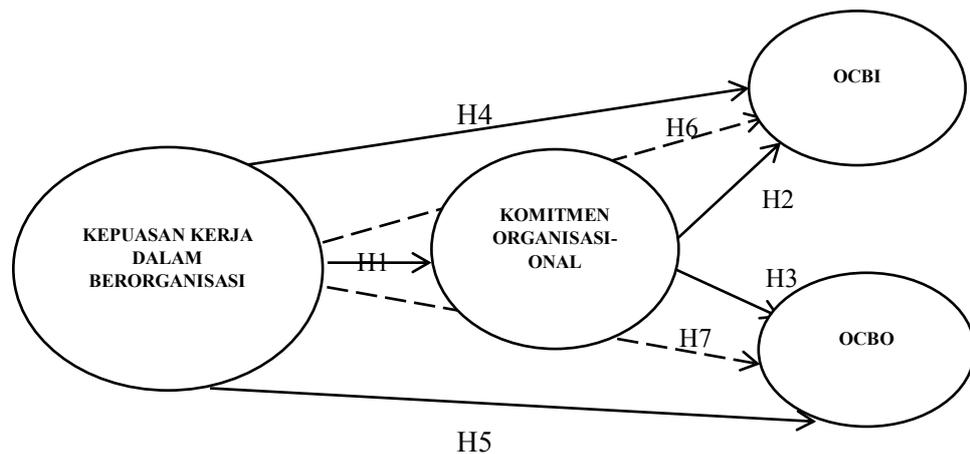
Dengan adanya hasil pemaparan diatas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H6: Komitemen Organisasional memediasi pengaruh kepuasan kerja dalam berorganisasi terhadap OCB-I.

H7: Komitemen Organisasional memediasi pengaruh kepuasan kerja dalam berorganisasi terhadap OCB-O.

C. MODEL PENELITIAN

Dari beberapa uraian yang telah dilaksanakan oleh peneliti terdahulu terkait dengan kerangka konseptual yang menguji peran komitmen organisasional sebagai mediasi pengaruh kepuasan kerja dalam berorganisasi terhadap OCB, didapatkan kerangka sebagai berikut:



Gambar 1.1 Model Penelitian

Keterangan:

----- : hubungan/pengaruh tidak langsung

———— : hubungan/pengaruh langsung