

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian Terdahulu menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan dan penulis sajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Judul Dan Nama Peneliti	Variabel	Jenis Penelitian	Hasil penelitian
1.	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasional Dan Motivasi Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> Pada PT Gmf Aeroasia  (MADUNINGTIAS, 2017)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepemimpinan transformasional (X1)</li> <li>• Komitmen Organisasional (X2)</li> <li>• Motivasi Kerja (X3)</li> <li>• <i>Organizational Citizenship Behavior (Y)</i></li> </ul>	Analisis Regresi Linier Berganda	Secara langsung kepemimpinan transformasional, Komitmen Organisasional dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.
2.	Kepemimpinan Transformasional Dan <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> Pada Karyawan Produksi PT.Patria Prima Jaya Kab. Semarang  (Pramudianti & Wijono, 2019)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepemimpinan transformasional (X)</li> <li>• <i>Organizational Citizenship Behavior (Y)</i></li> </ul>	Analisis Regresi Linier sederhana	Berdasarkan hasil penelitian terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan OCB di PT Patria Prima Jaya.
3.	<i>The Relationship Between Organizational Commitment And Organizational Citizenship Behaviors In The Public And Private Sectors</i>  (Grego, 2019)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Organizational Commitment (X)</i></li> <li>• <i>Organizational Citizenship Behaviors (Y)</i></li> </ul>	Analisis Regresi Linier sederhana	<i>Research results has positive relationship between OCB and organizational commitment. Organizational commitment has consistently been found to be the most significant determinant of OCB.</i>

No	Judul Dan Nama Peneliti	Variabel	Jenis Penelitian	Hasil penelitian
4.	<p>Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Dan Komitmen Organisasional Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Pada Karyawan Startup Perdagangan Di Jakarta Selatan</p> <p>(Hakim, Parimita, &amp; Rachmadania, 2021)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepemimpinan transformatif (X1)</li> <li>• Komitmen Organisasional (X2)</li> <li>• <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)</li> </ul>	<p>Analisis Regresi Linier berganda</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan Transformatif dan Komitmen Organisasional terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>.</p>
5.	<p><i>Effect Of Transformational Leadership, Job Satisfaction, And Organizational Commitments On Organizational Citizenship Behavior</i></p> <p>(Purwanto, Purba, Bernarto, &amp; Sijabat, 2021)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Transformational Leadership</i>(X1)</li> <li>• <i>Job Satisfaction</i> (X2)</li> <li>• <i>Organizational Commitments</i> (X3)</li> <li>• <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)</li> </ul>	<p>Analisis Regresi Linier berganda</p>	<p><i>The results of the analysis and testing show that transformational leadership has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior, job satisfaction has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior, organizational commitment has a positive and significant effect on rganizational Citizenship Behavior.</i></p>
6.	<p>Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Transformatif, Dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening</p> <p>(Maulana, Fadhilah, &amp; Kirana, 2022)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kompensasi (X1)</li> <li>• Kepemimpinan Transformatif (X2)</li> <li>• Lingkungan Kerja (X3)</li> <li>• <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)</li> <li>• Motivasi(Z)</li> </ul>	<p>Analisis SEM</p>	<p>Kepemimpinan transformatif tidak berpengaruh terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB). sehingga disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak memediasi kompensasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB), motivasi kerja tidak memediasi kepemimpinan transformatif terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)</p>
7.	<p>Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Intrinsik Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepemimpinan Transformatif (X1)</li> <li>• Budaya Organisasi (X2)</li> <li>• Motivasi (X3)</li> <li>• <i>Organizational Citizenship</i></li> </ul>	<p>Analisis SEM</p>	<p>Tidak terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.</p>

No	Judul Dan Nama Peneliti	Variabel	Jenis Penelitian	Hasil penelitian
	Variabel Intervening  (Kirana, Herawati, & Noor, 2023)	<i>Behavior</i> (Y) • Kepuasan (Z)		

Sumber: Penelitian Terdahulu

## 2.2 Landasan Teori

### 2.2.1 Kepemimpinan Transformasional

#### 2.2.1.1 Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Menurut Robbins (2016) Kepemimpinan Transformasional yaitu pemimpin yang merangsang dan menginspirasi (mentransformasi) pengikutnya untuk hal yang luar biasa. Menurut Purnomo dan Cholil, (2012) menyatakan Kepemimpinan Transformasional merupakan Kepemimpinan yang tidak hanya sebatas hubungan kerja saja, akan tetapi lebih mengarah pada pemberian motivasi, perhatian kepada kebutuhan individu, dan yang mengarah pada penghargaan kepada pegawai sebagai manusia yang memiliki hak-hak asasi.

Menurut Yuki (2016) menyatakan dengan adanya kepemimpinan transformasional, maka para karyawan akan merasakan kepercayaan, kekaguman, penghormatan terhadap pemimpin, serta mereka akan termotivasi untuk melaksanakan lebih daripada yang diharapkan mereka.

Menurut Rafferty (2017) Kepemimpinan Transformasional mampu menyatukan seluruh bawahannya dan mampu mengubah keyakinan, sikap, dan tujuan pribadi masing-masing bawahan demi mencapai tujuan.

Menurut Wahyudi (2017) menyatakan kepemimpinan transformasional dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam

menggerakkan sekaligus mengarahkan dan mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar lebih bersikap mandiri saat bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan definisi diatas menurut para ahli maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat mengubah kesadaran para pengikut dan dapat membantu membangkitkan untuk mengeluarkan upaya upaya dalam diri pengikut demi mencapai sasaran organisasi perusahaan.

#### 2.2.1.2 Faktor-faktor Kepemimpinan Transformasional

Menurut Ancok (2015) terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan Transformasional yaitu:

##### 1. Pengaruh yang diidealkan (*idealized influence*)

Pemimpin yang memiliki kharisma menunjukkan pendirian, menekankan kepercayaan, menunjukkan nilai yang paling penting, komitmen, konsekuen etika dari keputusan serta memiliki visi dan sense of mission. Dengan demikian pemimpin akan diteladani, memiliki loyalitas, antusiasme, rasa hormat dan kepercayaan bawahan.

##### 2. Stimulasi Intelektual (*intellectual stimulation*)

Pemimpin semacam ini dapat mengembangkan kompetensi pengikutnya dengan cara memberikan tantangan dan pertanyaan agar pengikutnya selalu berusaha mencari cara-cara baru dalam melakukan suatu pekerjaan.

##### 3. Kepedulian secara perorangan (*individual consideration*)

Pemimpin yang mampu memperlakukan orang lain sebagai individu, mempertimbangkan kebutuhan individual dan mendengarkan aspirasi-aspirasi sehingga dapat memberikan perhatian khusus agar dapat mengembangkan pengikutnya dalam mencapai kinerja yang bagus.

#### 4. Motivasi yang inspirasional (*inspirational motivation*)

Sifat pemimpin yang memberikan inspirasi dalam bekerja dapat mewujudkan sebuah cita-cita bersama. Pemimpin seperti ini tentu mempunyai visi yang menarik, dapat menetapkan standar yang tinggi bagi pengikutnya dan dapat membrikan dorongan terhadap apa yang dilakukan.

#### 2.2.1.3 Indikator Kepemimpinan Transformasional

Bismoko, Suwandi, & Hellyani (2023) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional dapat diidentifikasi dengan:

##### 1. *Idealized influence*

Merupakan kharisma pemimpin yang menjadikannya panutan bagi anggota organisasi;

##### 2. Motivasi inspirasional

Merupakan kemampuan pemimpin untuk memotivasi anggota dan menginspirasi anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama;

##### 3. *Intelligence stimulation*

Merupakan sifat pemimpin yang mencoba menginspirasi para anggota untuk memikirkan inovasi, metode kreatif atau baru. Cara untuk mencapai tujuan;

#### 4. *Individual consideration*

Merupakan kemampuan pemimpin untuk mengenali, memahami dan menjawab kebutuhan anggota dan memperlakukannya dengan baik.

### 2.2.2 Komitmen Organisasional

#### 2.2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasional

Menurut Busro (2018) Komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi.

Menurut (Novitasari, 2020) Komitmen Organisasional merupakan suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi. Komitmen organisasional pada organisasi sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi yang mencakup keterlibatan kerja, kesetiaan, dan perasaan percaya terhadap nilai-nilai organisasi.

Bentuk komitmen yang muncul bukan hanya bersifat kesetiaan yang pasif tetapi harus memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan. Ada yang hanya mengatakan sekedar komitmen saja, sedangkan ada pula yang mengatakan sebagai Komitmen Organisasional. Karyawan dengan cara melakukan peningkatan usahanya untuk kerja keras

hanya demi perusahaan, serta merasa bangga atas tempat kerjanya bisa dikatakan adalah seorang karyawan yang mempunyai Komitmen Organisasional didalam dirinya (Subianto, 2021).

Perasaan yang terlibat dengan rasa kesetiaan yang berhubungan dengan identifikasi perasaan dengan tujuan organisasi, perasaan yang terlibat dalam tugas organisasi dan juga perasaan setia pada organisasi. Komitmen Organisasional adalah sebuah komitmen yang bersifat psikologis yang menciptakan hubungan antar sesama karyawan dalam suatu organisasi. Komitmen Organisasional yang tinggi juga dapat mempengaruhi individu yang peduli dengan berkembang dan majunya suatu perusahaan ke arah yang lebih baik, ketika Komitmen Organisasional tinggi maka kesenjangan dalam perusahaan bisa diatasi atau dihindari (Rumangkit & Haholongan, 2019).

#### 2.2.2.2 Faktor- faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional terhadap organisasi sangat bergantung pada kebutuhan dan tujuan pribadi. Menurut (Subianto, 2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi tersebut adalah:

1. Faktor Logis Karyawan akan bertahan dalam organisasi karena melihat adanya pertimbangan logis, misalnya memiliki jabatan strategis dan berprestasi yang cukup.
2. Faktor Lingkungan Karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi karena lingkungan yang dirasa menyenangkan, dihargai, memiliki peluang untuk berinovasi dalam mencapai tujuan organisasi.

3. Faktor Harapan Karyawan memiliki kesempatan yang luas untuk berkarir dan kesempatan untuk meraih posisi yang lebih tinggi.
4. Faktor Ikatan Emosional Karyawan merasa ada ikatan emosional yang tinggi. Ketika merasakan suasana kekeluargaan didalam suatu organisasi atau memberikan jasa yang luas biasa atas kehidupannya.

Komitmen Organisasional terdiri dari 3 komponen affective commitment, continuance commitment, dan normative commitment.

Berikut uraiannya:

1. *Affective Commitment* dipengaruhi beberapa karakteristik personal seperti kepribadian dan locus of control, pengalaman kerja sebelumnya dan kesesuaian nilai
2. *Continuance Commitment* mencerminkan rasio antara biaya dan manfaat yang berkaitan dengan meninggalkan organisasi, maka dipengaruhi oleh faktor yang memengaruhi biaya dan manfaat, seperti kurangnya alternatif pekerjaan dan jumlah investasi yang telah dilakukan orang dalam organisasi atau komunitas tertentu.
3. *Normative Commitment* dipengaruhi oleh proses sosialisasi yang dinamakan Psychological contract. Personal contract merupakan persepsi individu tentang persyaratan perjanjian dari pertukaran dengan pihak lain.

#### 2.2.2.3 Indikator Komitmen Organisasional

Menurut Busro (2018), Komitmen Organisasional dapat diukur dengan dimensi dan indikator sebagai berikut:

1. Identifikasi dengan organisasi.
2. Keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi.
3. Loyalitas dalam organisasi.
4. Memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.
5. Bertingkah laku tertentu sehingga memenuhi tujuan.
6. Minat organisasi dengan keyakinan untuk melakukan tindakan yang tepat.

### 2.2.3 *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

#### 2.2.3.1 Pengertian *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Menurut Gibson, et al (2011) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dianggap sebagai suatu perilaku di tempat kerja yang sesuai dengan penilaian pribadi yang melebihi persyaratan kerja dasar seseorang. OCB juga dapat dijelaskan sebagai perilaku yang melebihi permintaan tugas. Lebih lanjut Gibson, et al (2011) berpendapat bahwa *Organizational Citizenship Behavior* sangat penting dalam kelangsungan hidup organisasi.

Sunyoto & Burhanudin (2015) mendefinisikan bahwa perilaku organisasional adalah bidang studi yang mempelajari pengaruh yang dimiliki oleh individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi, yang bertujuan agar organisasi menjadi lebih efektif. Perilaku organisasional mengajarkan tiga faktor penentu perilaku dalam organisasi, yaitu individu, kelompok, dan struktur. Perilaku organisasional juga menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh tentang individu, kelompok,

dan pengaruh dari struktur terhadap perilaku, dengan tujuan agar organisasi dapat bekerja secara lebih efektif.

Menurut Sule & priansa (2018) *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku *extra-role* yang mana karyawan yang dapat menampilkan perilaku tersebut merupakan karyawan organisasi yang baik. sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat pengharapan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. Bersifat bebas, sikap menolong, patuh terhadap aturan, sikap sportif dan positif karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi; melainkan sebagai pilihan personal.

Menurut (Utamiet al., 2021) *Organizational citizenship behavior* merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku pegawai sehingga dia dapat disebut sebagai anggota yang baik. OCB berkaitan dengan tindakan seseorang (karyawan) sebagai makhluk sosial. OCB merupakan kegiatan sukarela dari anggota di suatu organisasi yang mendukung fungsi organisasi sehingga perilaku ini lebih bersifat menolong yang diwujudkan dalam bentuk tindakan-tindakan yang menunjukkan sikap tidak mementingkan diri sendiri dan perhatian terhadap kesejahteraan orang lain. OCB didefinisikan sebagai perilaku yang melampaui persyaratan pekerjaan formal yang menguntungkan organisasi terdapat

karyawan yang menunjukkan perilaku kontribusi terhadap perusahaan dan melakukan tanggung jawab sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Konsep yang menjelaskan bahwa perilaku OCB ketika dilakukan seseorang berdasarkan penuh kebebasan dapat ditentukan dengan imbalan dan juga ganjaran kepada suatu perusahaan, maka perilaku ini dapat menguntungkan perusahaan.

*Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. Perilaku ini melibatkan hal-hal yang positif didalam organisasi perilaku tersebut membantu rekan kerja atau orang lain, kesukarelaan untuk tugas lebih, dan juga mematuhi peraturan yang ada di tempat kerja (Sumarsi & Rizal, 2021).

Perilaku yang secara terbuka memiliki kebebasan untuk memilih dan bekerja melebihi deskripsi perusahaan yang akan mendapat imbalan secara agregat dari perusahaan atau organisasi tersebut. (Priyanto dan Azizah, 2021) menyatakan bahwa OCB sebagai “perilaku individu atau perseorangan yang sukarela dan bukan bagian dari syarat formal pekerjaan, tetapi dapat meningkatkan fungsi efektif organisasi”. Perilaku ini cenderung melihat seorang pegawai sebagai makhluk sosial dibandingkan sebagai makhluk individual yang mementingkan diri sendiri. Hal ini menekankan adanya perilaku kooperatif dan saling tolong menolong yang tidak tercantum dalam pekerjaan formal.

Bedasarkan uraian diatas perilaku OCB adalah dilandasi oleh keinginan peribadi yang dilakukan secara sukarela tanpa paksaan diluar tugas formalnya.

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

Fathiyah (2021) peningkatan OCB dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal seperti kepuasan kerja, Komitmen Organisasional, moral karyawan, dan motivasi, serta faktor eksternal yang meliputi Kepemimpinan, dan budaya organisasi. Berikut penjelasan lebih lanjut mengenai hal tersebut:

##### 1. Faktor Internal

- a) Kepuasan Kerja, karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara positif tentang organisasinya, membantu rekan kerjanya, dan membuat kinerja pekerjaan mereka melampaui target (Robbins:2009).
- b) Komitmen Organisasional, sebagai keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaan dirinya dalam organisasi, bersedia melakukan usaha yang tinggi demi mencapai sasaran organisasi Titisari (2014)
- c) Moral Karyawan, berisikan ajaran atau ketentuan mengenai baik dan buruk suatu tindakan yang dilakukan dengan sengaja. moral merupakan kewajiban susila seseorang terhadap masyarakat atau organisasinya. Menurut Salam (2000) ada 3 unsur moral yaitu kesadaran, kecintaan,

dan keberanian.

- d) Motivasi, sebagai kesediaan untuk melakukan usaha yang tinggi demi mencapai sasaran organisasi sebagaimana di persyaratkan oleh kemampuan usaha itu untuk memuaskan sejumlah kebutuhan individu. Sopiah (2008) mengemukakan ada tiga karakteristik pokok dari motivasi, yaitu usaha, kemauan, dan arah/ tujuan.

## 2. Faktor Eksternal

- a) Kepemimpinan. Menurut Utaminingsih (2014) Kepemimpinan adalah kecenderungan orientasi aktifitas pemimpin ketika mempengaruhi aktifitas bawahan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi.
- b) Budaya Organisasi. Budaya organisasi menurut Schein dalam Titisari (2014) mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota untuk membedakan organisasi dengan organisasi yang lain. Robbins (2003) berpendapat budaya organisasi adalah seperangkat karakteristik utama yang dihargai anggota organisasi

### 2.2.3.3 Indikator *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Berikut adalah dimensi dan indikator *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* menurut Podsakoff et al (2000):

1. *Altruism*, yaitu perilaku membantu teman kerja secara sukarela dan mencegah terjadinya masalah yang berhubungan dengan pekerjaan, kesediaan untuk menolong rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam situasi yang tidak biasa. Dimensi ini merupakan

komponen utama dari *OCB*. Dimensi ini terdiri dari indikator saling membantu, perilaku sukarela, peduli terhadap kepentingan rekan kerja.

2. *Courtesy*, yaitu perilaku membantu mencegah timbulnya masalah sehubungan dengan pekerjaan dan selalu berperilaku baik kepada sesama karyawan. Dimensi ini terdiri dari indikator menjaga hubungan baik, menghindari konflik, menghormati rekan kerja.
3. *Sportsmanship*, yaitu sikap mempertahankan sikap positif ketika tidak dapat memenuhi keinginan pribadi, mengizinkan seseorang untuk mengambil tindakan demi kebaikan kelompok. sportivitas seorang pekerja dalam mentoleransi situasi yang kurang ideal di tempat kerja. Dimensi ini terdiri dari indikator toleransi, suasana positif, kerelaan untuk berkorban.
4. *Conscientiousness*, perilaku yang mengacu pada kesungguhan, tanggung jawab, dan ketekunan untuk menjalankan tugas. Dimensi ini terdiri dari indikator kedisiplinan, konsisten, kepatuhan terhadap aturan.
5. *Civic virtue*, tindakan keterlibatan yang bertanggung jawab dan konstruktif dalam proses politik organisasi, bukan hanya mengekspresikan pendapat mengenai suatu pemberian, tetapi mengikuti rapat, dan tetap mengetahui isu yang melibatkan organisasi. Dimensi ini terdiri dari indikator kepedulian reputasi organisasi, perilaku partisipasi, komitmen dengan keberhasilan perusahaan.

## 2.3 Hubungan antar Variabel

### 2.3.1 Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang signifikan dan positif dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Kepemimpinan transformasional yang efektif dapat meningkatkan perilaku OCB di antara karyawan. Seperti halnya yang dikemukakan oleh Rafferty (2017) Kepemimpinan Transformasional mampu menyatukan seluruh bawahannya dan mampu mengubah keyakinan, sikap, dan tujuan pribadi masing-masing bawahan demi mencapai tujuan.

Dalam beberapa penelitian, hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang signifikan dan positif dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Seperti penelitian yang dilakukan Maduningtyas (2017) menemukan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Penelitian lain yang dilakukan Hakim, Parimita, dan Rachmadania (2021) juga menemukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

### 2.3.2 Hubungan Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Komitmen Organisasional memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Menurut (Novitasari, 2020) Komitmen Organisasional merupakan suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi. Komitmen organisasional pada organisasi sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi yang mencakup keterlibatan kerja, kesetiaan, dan perasaan percaya terhadap nilai-nilai organisasi.

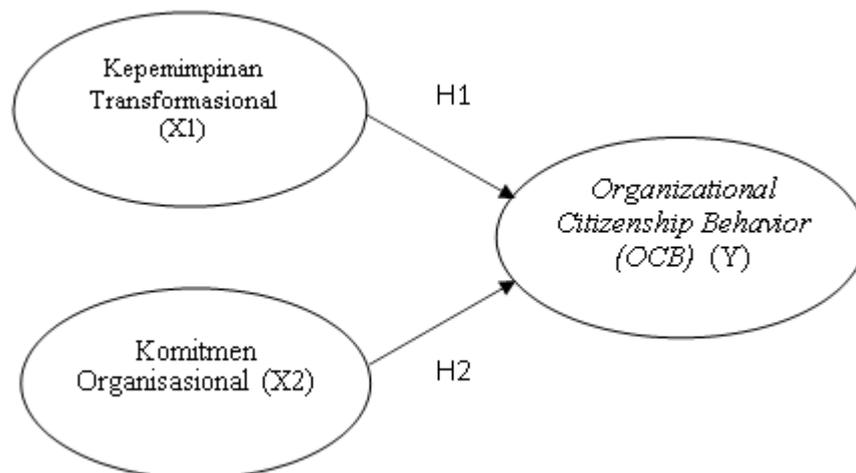
Penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki Komitmen Organisasional yang tinggi cenderung memiliki perilaku organisasi yang lebih baik, seperti perilaku yang melebihi apa yang telah distandarkan perusahaan (*extra role behavior*). Seperti penelitian yang dilakukan oleh Maduningtyas (2017) Hasilnya menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Penelitian lain yang dilakukan Purwanto, Purba, Bernato, dan Sijabat (2021) juga menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

## 2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu diatas, maka dapat

disusun kerangka konseptual yang bertujuan untuk mengemukakan mengenai objek penelitian secara umum yang dilakukan dalam kerangka variabel yang akan diteliti. Kerangka konseptual ini menggambarkan dua variabel independen yaitu Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasional terhadap variabel dependen yaitu *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Pemikiran tersebut dapat digambarkan dalam sebuah kerangka konseptual seperti pada gambar 2.1 dibawah ini:



Gambar 2. 1 Kerangka konseptual

## 2.5 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:70), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Berdasarkan kerangka konseptual diatas dan didukung oleh penelitian terdahulu yang telah disampaikan diatas, maka hispotesis yang diajukan pada penelitian ini sebagai berikut:

H1: Semakin baik Kepemimpinan Transformasional maka semakin meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

H2: Semakin baik Komitmen Organisasional maka semakin meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.