

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. *Organizational Citizenship Behavior*

(Freund, 2003) dalam Kharismasyah (2017) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah sebuah perilaku yang melebihi fungsi dan tugas yang diberikan secara resmi kepada karyawan suatu organisasi. Menurut (Robbins dan Judge, 2016) menjelaskan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku *discretionary* yang bukan bagian dari pekerjaan formal karyawan persyaratan, tetapi mempromosikan fungsi yang efektif dari organisasi. Pada pengertian lain dijelaskan menurut (Maris, 2015) *organizational citizenship behavior* merupakan hal yang penting bagi sekolah untuk mengetahui apa yang menyebabkan timbulnya dan meningkatnya *organizational citizenship behavior* di perusahaan.

(Saddewisasi, 2016) menyatakan bahwa perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) adalah perilaku karyawan untuk berkolaborasi, membantu rekan kerja mendorong kelompok, tidak hanya individu tetapi juga organisasi.

(Puspitasari, 2014) menambahkan bahwa perilaku kewargaan organisasional

merupakan perilaku yang dipandang perlu untuk mensukseskan tugas. Berperilaku mau membantu, tidak cepat putus asa, dan berpartisipasi dalam segala hal yang dianggap penting untuk menjalankan pencapaian dalam visi dan misi perusahaan. OCB adalah konsep yang berhubungan dengan perilaku ekstra. OCB sebagai tindakan afirmatif karyawan yang dimulai secara sukarela. Karyawan dengan OCB tidak terpengaruh oleh penghargaan atau insentif (Karavardar, 2014). Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat dipahami bahwa definisi *organizational citizenship behavior* adalah kontribusi individu yang melebihi mengerjakan pekerjaannya yang bukan bagian pekerjaannya.

(Organ, 2006 et.al) dalam (Ariance, 2017) menyebutkan bahwa indikator *organizational citizenship behavior*, yaitu :

a. *Altruism*

Altruism yaitu perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.

b. *Conscientiousness*

Conscientiousness yaitu perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan

merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Dimensi ini menjangkau jauh diatas dan jauh ke depan dari panggilan tugas.

c. *Sportsmanship*

Sportsmanship yaitu perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan, karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

d. *Courtesy*

Courtesy yaitu menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah- masalah interpersonal. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.

e. *Civic Virtue*

Civic Virtue yaitu perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki dan melindungi sumber- sumber yang dimiliki oleh organisas). Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.

2. Kepemimpinan Transformasional

Menurut Robbins dan Judge (2013:261) Para pemimpin yang transformasional para pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk melampaui kepentingan diri mereka sendiri dan yang berkemampuan untuk memiliki pengaruh secara mendalam dan luar biasa terhadap para pengikutnya. Pemimpin transformasional memperhatikan kebutuhan pengembangan diri bawahannya, memandu bawahannya untuk melihat dan memecahkan masalah dengan sudut pandang baru, serta dapat memotivasi bawahannya mencapai tujuan-tujuan bersama dengan kerja keras. Kepemimpinan transformasional merupakan proses mempengaruhi individu untuk mencapai tujuan organisasi dengan mendahulukan kepentingan organisasi dan mengesampingkan kepentingan pribadi (Kreiner dan Kinicki, 2014:201).

Menurut (Supartha, 2016) kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memotivasi karyawan untuk memandang masa depan organisasi dengan optimis. Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat dipahami bahwa definisi kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi dan menciptakan hubungan dengan bawahannya untuk mencapai sesuai dengan tujuan organisasi. Kartono (2006: 2) dalam Bogar (2018) menjelaskan dalam kepemimpinan itu terdapat hubungan antara manusia yaitu, hubungan mempengaruhi maksudnya adalah orang yang

dikenal oleh dan berusaha mempengaruhi para pengikutnya untuk merealisasikan visinya. Dalam kepemimpinan itu terdapat hubungan antara manusia yaitu, hubungan mempengaruhi dari pemimpin dan hubungan kepatuhan-ketaatan para pengikut karena dipengaruhi oleh kewibawaan pemimpin. Para pengikut terkena pengaruh kekuatan dari pemimpinnya, dan bangkitlah secara spontan rasa ketaatan pada pemimpin.

(Bass, 2009:73) dalam (Lasut, 2019) menyebutkan bahwa indikator kepemimpinan transformasional yaitu :

a. *Idealized Influence*

Menekankan tipe kepemimpinan yang memperlihatkan kepercayaan, keyakinan dan dikagumi atau di puji pengikut.

b. *Inspirational Motivation*

Menekankan pada cara memotivasi dan memberikan inspirasi kepada bawahan terhadap tantangan tugas. Pengaruhnya diharapkan dapat meningkatkan semangat kelompok.

c. *Intellectual Stimulation*

Menekankan tipe pemimpin yang berupaya mendorong bawahan untuk memikirkan inovasi, kreatifitas, metode atau cara-cara baru.

d. *Individualized Consideration*

Menekankan tipe pemimpin yang memberikan perhatian terhadap pengembangan dan kebutuhan berprestasi bawahan.

3. *Psychological Empowerment*

(Conger dan Kanungo, 1988) dalam (Yusof dkk, 2019) telah mendefinisikan psikologis pemberdayaan sebagai proses meningkatkan upaya karyawan harapan kinerja atau perasaan *self-efficacy* di antara karyawan dengan mempraktikkan teknik organisasi formal dan informal pengiriman informasi. Pada pengertian lain dijelaskan menurut (Widodo, 2015:200) mendefinisikan pemberdayaan sebagai upaya atau proses untuk mengurangi ketergantungan karyawan kepada atasannya dan memberikan penekanan kepada pengendalian individu pada tanggung jawab terhadap pekerjaannya yang harus dilakukannya.

Pemberdayaan psikologis menurut Tetik (2016) adalah level pemberdayaan yang diyakini karyawan tentang makna pekerjaan, kemampuannya untuk bekerja, motivasi diri, dan kemandirian mempengaruhi hasil kerja. Pemberdayaan psikologis menjadikan individu sebagai bagian dari pengambil keputusan dan organisasi masalah dengan memberikan pengawasan dan kebebasan kepada mereka. Pemberdayaan psikologis sebagai tingkat pemberdayaan itu karyawan merasa menjadi bagian dari perusahaan (Karavardar, 2014).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat dipahami bahwa definisi *psychological empowerment* adalah dalam melakukan pekerjaan setiap individu harus sesuai pekerjaannya dan ada rasa tanggung jawab dari setiap pekerjaan yang ditugaskan. (Thomas dan Velthouse 1990) menyebutkan bahwa indikator *psychological empowerment* yaitu:

a. Meaning (Arti)

Mengacu pada nilai seorang profesional niat atau maksud dan berhubungan dengan individu standar/idealism tentang suatu profesi.

b. Competence (Kompetensi)

Keyakinan individu terhadap mereka kemampuan untuk melakukan aktivitas kerja.

c. Self Determination (Penentuan Diri)

Perasaan individu yang mencerminkan kebebasan untuk berorganisasi dan menentukan cara melakukan pekerjaan diprofesi.

d. Impact (Dampak)

Tingkat individu pengaruh pada ruang lingkup pekerjaan.

4. Kepribadian

Menurut Fred Luthans (2006: 288) dalam (Raharjo, 2016) kepribadian berarti bagaimana orang mempengaruhi orang lain dan bagaimana mereka memahami dan memandang dirinya, juga bagaimana pola ukur karakter dalam dan karakter luar mereka mengukur trait dan interaksi antara manusia- situasi.

Menurut (Robbins dan Judge, 2013:81) kepribadian adalah sebagai jumlah total dari cara-cara seorang individu beraksi atas dan berinteraksi dengan orang lain.

Teori mengenai model kepribadian yang digunakan adalah *big five personality* model adalah teori mengenai model kepribadian yang ditentukan berdasarkan pada lima faktor dasar yang saling mendasari dan mencakup sebagian besar variasi yang signifikan dalam kepribadian manusia. *Big five personality* terdiri dari dimensi dasar yang meliputi *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism* dan *openness*. Dimensi ekstrasversi mengungkapkan tingkat kenyamanan individu dalam menjalin hubungan dengan orang lain (Salwa , 2017)

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat dipahami bahwa definisi kepribadian secara umum adalah karakteristik dan kecenderungan sifat atau ciri yang dimiliki individu dalam memandang diri sendiri dan berinteraksi dengan orang lain yang dibentuk oleh faktor eksternal seperti lingkungan, sosial dan budaya. Robbins dan Judge (2013:84) menyebutkan bahwa indikator kepribadian yaitu:

a. Ekstraversi (*Extraversion*)

Menampilkan level kenyamanan kita di dalam hubungan. Ekstrover cenderung ekspresif, pervaya diri dan mampu bersosialisasi. Intover cenderung pemalu, penakut dan tenang.

b. Keramahan (*Agreeableness*)

Merujuk pada kecenderungan seorang individu untuk memahami orang lain. Orang yang ramah kooperatif, hangat dan mempercayai orang yang berskor rendah dingin, tidak ramah dan antagonis.

c. Kehati-hatian (*Conscientiousness*)

Sebuah ukuran reabilitas orang yang sangat hati-hati bertanggung jawab, teratur, dapat diandalkan. Mereka yang berskor rendah mudah dialihkan, tidak teratur dan tidak dapat diandalkan.

d. Stabilitas Emosional (*Emotional Stability*)

Orang yang dengan stabilitas emosional positif tinggi cenderung tenang, percaya diri dan aman. Mereka dengan skor negative tinggi cenderung gugup, cemas, depresi dan tidak aman.

e. Keterbukaan Pada Pengalaman (*Openness To Experience*)

Mencakup kisaran minat dan ketertarikan atas inovasi. Orang yang sangat terbuka kreatif, ingin tahu dan secara artistic sensitive. Sebaliknya mereka yang berada ujung lainnya dari kategori ini konvensional dan merasa nyaman dalam keadaan yang dikenal.

B. Penelitian Terdahulu

Dari penelitian terdahulu yang telah dijelaskan, dapat disajikan ke dalam table sebagai berikut:

Table 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Penulis dan Identitas jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
1	Takaheghesang, Lengkong dan Sendow Vol.4 No.4 Desember 2016. ISSN 2303-1174	Variabel Independen X1 : Kepemimpinan Transformasional X2 : <i>Psychological Empowerment</i> Variabel Dependen: Y : <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Pemberdayaan Psikologis berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>
Kepemimpinan Transformasional			
2	Arifiani, Astuti dan Ruhana Vol. 33 No. 1 April 2016. 127-136	Variabel Independen : X1 : Kepemimpinan Transformasional Variabel Dependen : Y : <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Kepemimpinan Transformasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>
3	Bogar, Saerang dan Tawas	Variabel Terkait : X1 : Kepemimpinan Transformasional	Kepemimpinan Transformasional berpengaruh negatif

	Vol. 6 No.1 Januari 2018, Hal.231-240 ISSN : 2303-1174	Variabel Bebas : Y : <i>Organizational Citizenhsip Behavior</i>	dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>
4	Juniartha, Wardana dan Putra Vol. 21, No. 2 Agustus 2016 ISSN : 2580-5312	Variabel Terkait : X1 : Kepemimpinan Transformasional Variabel Bebas : Y : <i>Organizational Citizenhsip Behavior</i>	Kepemimpinan Transformasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>
5	Susanto Vol 8, No.1 Tahun 2015 ISSN : 2088-9623	Variabel Terkait : X1 : Kepemimpinan Transformasional Variabel Bebas : Y : <i>Organizational Citizenhsip Behavior</i>	Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>
6	Lasut, Sendow dan Taroreh Vol.7 No.2 April 2019. ISSN 2303-1174	Variabel Independen : X1 : Kepemimpinan Transformasional Variabel Dependen : Y : <i>Organizational Citizenhsip Behavior</i>	Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>
7	Arimbawa dan Sudharma Vol.5, No.7, 2016. ISSN: 2302-8912	Variabel Independen : X1 : Kepemimpinan Transformasional Variabel Dependen : Y : <i>Organizational Citizenhsip Behavior</i>	Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>
8	Dramawan dan Mujiati	Variabel Independen : X1 : Kepemimpinan	Kepemimpinan Transformasional

	Vol. 6, No.12, 2017: 6880- 6912 ISSN : 2302- 8912	Transformasional Variabel Dependen : Y : <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior.
9	Maduningtias Vol.2 No.4 Tahun 2017 ISSN: 2502- 5406	Variabel Independen : X1 : Kepemimpinan Transformasional Variabel Dependen : Y : <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>
10	Wongkar, Lengkong dan Dotulong Vol. 6 No.4 September 2018, Hal.2268 – 2277 ISSN : 2303- 1174	Variabel Independen X1 : Kepemimpinan Transformasional Variabel Dependen: Y : <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>
11	Choudhary, Kumar dan Philip Juli, 2016 ISSN : 2085- 6601	Variabel Independen : X1 : Kepemimpinan Transformasional Variabel Dependen : Y : <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>
Psychological Empowerment			
12	Putrid dan Ratnaningsih Vol.7 No.1 Januari 2018	Variabel Independen : X2 : <i>Psychological Empowerment</i> Variabel Dependen : Y : <i>Organizational</i>	Psychological Empowerment berpengaruh positif dan signifikan terhadap

	ISSN : 2337-375X	<i>Citizenship Behavior</i>	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>
13	Fatkhurohman (2019) Vol 1, No.1 2019 ISSN : 2580-3743	Variabel Independen : <i>X2 : Psychological Empowerment</i> Variabel Dependen : <i>Y : Organizational Citizenship Behavior</i>	<i>Psychological Empowerment</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>
14	Imawan dan Faviandhani Vol. 19 No.1 Desember 2018 ISSN : 2685-3264	Variabel Independen : <i>X2 : Psychological Empowerment</i> Variabel Dependen : <i>Y : Organizational Citizenship Behavior</i>	<i>Psychological Empowerment</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>
15	Sukmayanti dan Sintaasih Vol 20, No 5 2018 ISSN : 2278-487X	Variabel Independen : <i>X2 : Psychological Empowerment</i> Variabel Dependen : <i>Y : Organizational Citizenship Behavior</i>	<i>Psychological Empowerment</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>
16	Adriansyah dan Suryani Vol. 3, No.4 November 2018 ISSN : 2598-635X	Variabel Independen : <i>X2 : Psychological Empowerment</i> Variabel Dependen : <i>Y : Organizational Citizenship Behavior</i>	<i>Psychological Empowerment</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>
17	Alfiana Vol. 8 No.3	Variabel Independen : <i>X2 : Psychological Empowerment</i>	<i>Psychological Empowerment</i> berpengaruh positif

	2020 ISSN : 2549-192X	Variabel Dependen : Y : <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>
18	Yusof, Fauzy dan Rahman Vol.9, No.1, 2019 ISSN : 2659-1960	Variabel Independen : X2 : <i>Psychological Empowerment</i> Variabel Dependen : Y : <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	<i>Psychological Empowerment</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>
Kepribadian			
19	Raharjo Vol.16 No.2 Desember 2016. ISSN : 1411-9560	Variabel Independen : X3 : Kepribadian Variabel Dependen : Y : <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior.</i>
20	Salwa dan Wikansari Vol.18 No.2, 2017, 164-176 ISSN : 2580-4170.	Variabel Independen : X3 : Kepribadian Variabel Dependen : Y : <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>
21	Ariance Vol.2 No.1, Juni 2017 ISSN : 2527-	Variabel Independen : X3 : Kepribadian Variabel Dependen : Y : <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>

	8215		
22	Maris, Utami dan Prihatini, Vol. 7, No.1 2015 ISSN : 2302-8912	Variabel Independen : X3 : Kepribadian Variabel Dependen : Y : <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Kepribadian berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>
23	N. Trigunajasa, Sularso dan Titisari Vol. 11, No.3 September 2017 ISSN: 2623-0879	Variabel Independen : X3 : Kepribadian Variabel Dependen : Y : <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Kepribadian berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>
24	Nio, Mariatin dan Novliadi Vol.9 No.1, Juni 2018, Hal 105-117 ISSN : 2622-6626	Variabel Independen : X3 : Kepribadian Variabel Dependen : Y : <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Kepribadian berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>
25	Ramdani Vol.1, No 2 (2017) ISSN : 2252-9993	Variabel Independen : X3 : Kepribadian Variabel Dependen : Y : <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>
26	Kishokumar dan Lakshika Vol.2 Issue 10 Oktober 2016	Variabel Independen : X3 : Kepribadian Variabel Dependen : Y : <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational</i>

	ISSN : 2455-3220		<i>Citizenship Behavior</i>
--	------------------	--	-----------------------------

C. Kerangka Pemikiran

- a. Pengaruh Kepemimpinan transformasional, *psychological empowerment* dan kebibadian terhadap *organizational citizenship behavior*

Robbins dan Judge (Robbins dan Judge, 2016: 40) menjelaskan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku *discretionary* yang bukan bagian dari pekerjaan formal karyawan persyaratan, tetapi mempromosikan fungsi yang efektif dari organisasi.

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Takaheghesang (2016) diperoleh hasil dari pengujian hipotesis secara simultan membuktikan bahwa pemberdayaan psikologis dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

- b. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Oganizational Citizenship Behavior*

Menurut Robbins dan Judge (2013:261) Para pemimpin yang transformasional para pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk melampaui kepentingan diri mereka sendiri dan yang berkemampuan untuk

memiliki pengaruh secara mendalam dan luar biasa terhadap para pengikutnya.

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lasut, dkk (2019) diperoleh hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Susanto (2015); Arimbawa (2016); Dramawan (2017) Maduningtias (2017) dan Choudhary (2016) juga membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

c. Pengaruh *Psychological Empowerment* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

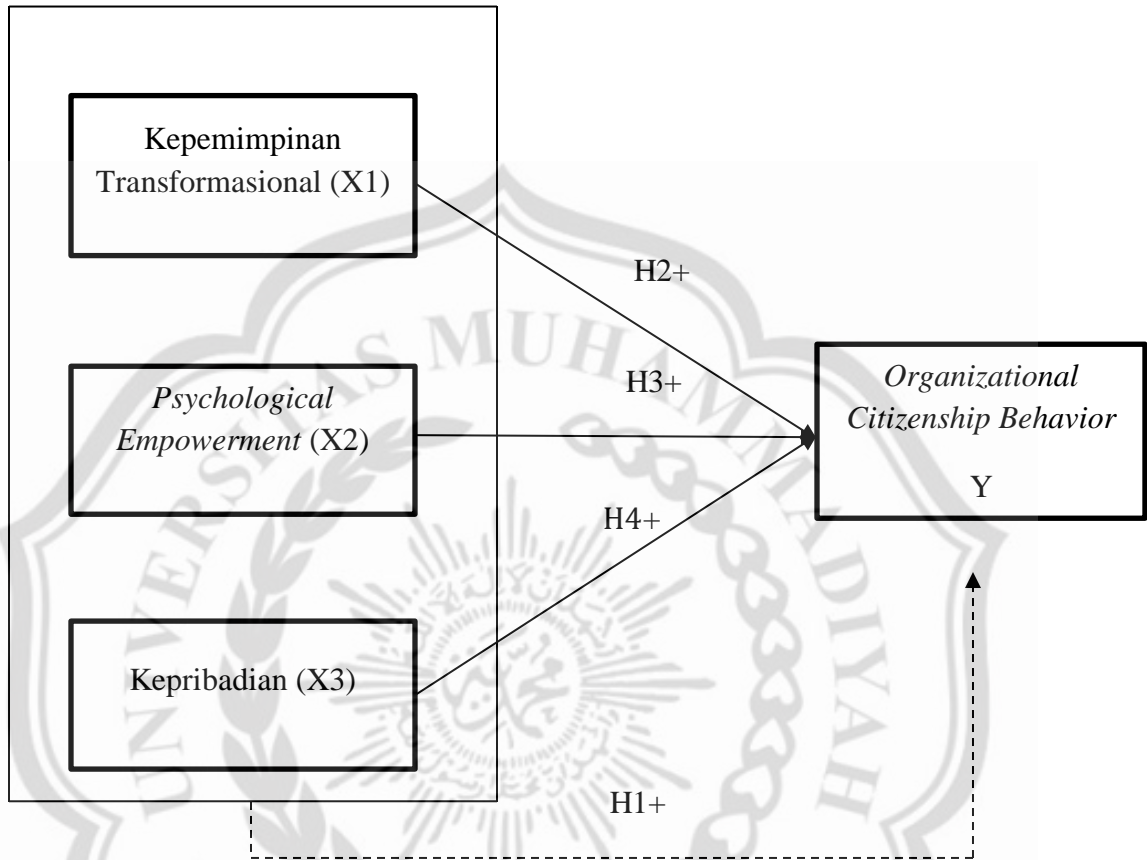
(Conger dan Kanungo, 1988) dalam (Yusof dkk, 2019) telah mendefinisikan psikologis pemberdayaan sebagai proses meningkatkan upaya karyawan harapan kinerja atau perasaan *self-efficacy* di antara karyawan dengan mempraktikkan teknik organisasi formal dan informal pengiriman informasi.

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putrid (2018) Yusof (2019) Sukmayanti (2018) diperoleh hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa *psychological empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

d. Pengaruh Kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Fred Luthans (2006: 288) dalam (Raharjo, 2016) kepribadian berarti bagaimana orang mempengaruhi orang lain dan bagaimana mereka memahami dan memandang dirinya, juga bagaimana pola ukur karakter dalam dan karakter luar mereka mengukur trait dan interaksi antara manusia- situasi. Robbins (2013:81) mendefinisikan kepribadian sebagai jumlah total cara- cara yang ditempuh individu untuk bereaksi terhadap dan berinteraksi dengan yang lain.

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Raharjo (2016) dan Salwa (2017) diperoleh hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ariance (2017); (Ramdhani (2017) dan Krshokumar (2016) juga membuktikan bahwa kepribadian memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Keterangan:

- > : Hubungan secara parsial
- - - - -> : Hubungan secara simultan

D. Hipotesis

H1 : Kepemimpinan Transformasional, *Psychological Empowerment* dan Kepribadian secara simultan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

H2 : Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

H3 : *Psychological Empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

H4 : Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

