

## **BAB II KAJIAN PUSTAKA**

### **2.1. Kajian Pustaka**

Dalam penelitian ini penulis berusaha memaparkan konsep tentang apa yang penulis teliti agar dapat memudahkan dan menguraikan secara lebih rinci tentang variable - variable yang di teliti oleh penulis. Dan memudahkan para pembaca memahami apa yang penulis teliti.

#### **2.1.1. Gaya Kepemimpinan Transformasional**

##### **2.1.1.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Menurut Robbins (2001:39) dalam Arjuna Rizaldi (2017:152), kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sementara Gaya Kepemimpinan menurut para ahli yang dikutip dari Sofyandi (2002:2), yaitu: “Gaya Kepemimpinan didefinisikan sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan-tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuantujuan tertentu”

Sedangkan pemimpin transformasional adalah seseorang pemimpin yang menguasai situasi dengan menyampaikan visi yang jelas tentang tujuan kelompok, bergairah dalam pekerjaan dan kemampuan untuk membuat anggota kelompok merasa diisi ulang dan berenergi (Kendra, 2013)

Bass (1985) dalam Armawan (2014) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berbeda dengan kepemimpinan transaksional. Kepemimpinan

transformatif adalah kepemimpinan yang berlangsung melebihi dari sekedar pertukaran atau imbalan bagi kinerja yang ditampilkan oleh pengikut tetapi lebih didasarkan pada kepercayaan dan komitmen.

#### **2.1.1.2. Faktor – Faktor Gaya Kepemimpinan Transformatif**

Menurut Bass dalam Agora (2016) faktor-faktor kepemimpinan transformatif adalah sebagai berikut:

a. Karisma

Karisma ditandai dengan kekuatan visi dan penghayatan akan misi, menimbulkan hormat, meningkatkan optimisme, menekankan pentingnya tujuan, dan pemimpin akan membuat bawahan memiliki kepercayaan diri.

b. Inspirasional

Inspirasional mencakup kapasitas seorang pemimpin untuk menjadi panutan bagi bawahannya. Pemimpin menyampaikan tujuan yang jelas dan menjadi contoh yang baik bagi bawahannya.

c. Perhatian Individual

Perhatian dapat berupa bimbingan dan mentoring kepada bawahan. Pemimpin memberikan perhatian personal terhadap bawahannya dan memberi perhatian khusus agar bawahan dapat mengembangkan kemampuan.

d. Stimulus Intelektual

Stimulus intelektual yakni kemampuan pemimpin untuk menghilangkan keengganan bawahan untuk mencetuskan ide-ide, mendorong bawahan

lebih kreatif dan menstimulus pemikiran dari bawahan dalam memecahkan permasalahan.

### **2.1.1.3. Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Menurut Bass dalam Armawan (2014), terdapat empat komponen kepemimpinan transformasional, yaitu:

1. Idealized Influence (Pengaruh Ideal), adalah perilaku pemimpin yang memberikan visi dan misi, memunculkan rasa bangga, serta mendapatkan respek dan kepercayaan bawahan.
2. Inspirational Motivation (Motivasi Inspirasional), adalah perilaku pemimpin yang mampu mengkomunikasikan harapan yang tinggi, menyampaikan visi bersama secara menarik, dan menginspirasi bawahan untuk mencapai tujuan yang menghasilkan kemajuan penting bagi organisasi.
3. Intellectual Stimulation (Stimulasi Intelektual), adalah perilaku pemimpin yang mampu meningkatkan kreativitas dan inovasi bawahan, meningkatkan rasionalitas, dan pemecahan masalah secara cermat.
4. Individualized Consideration (Pertimbangan Individual), adalah perilaku pemimpin yang memperlakukan masing-masing bawahan sebagai seorang individu dengan kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda, serta melatih dan memberikan arahan.

#### **2.1.1.4. Berbagi Pengetahuan**

#### **2.1.1.5. Pengertian Berbagi Pengetahuan**

Berbagi Pengetahuan mengharuskan peserta berinteraksi satu sama lain, baik tatap muka atau melalui sarana non kontak (seperti dokumen tertulis, komunitas virtual); Menurut definisi tindakan tersebut memerlukan transfer pengetahuan dari satu individu ke individu atau kelompok lain (Behnke, 2010).

Lumbantobing dalam RS Andra (2018) mendefinisikan Berbagi Pengetahuan sebagai proses yang sistematis dalam mengirimkan, mendistribusikan, dan mendiseminasikan pengetahuan dan konteks multidimensi dari seorang atau organisasi kepada orang atau organisasi lain yang membutuhkan melalui metode dan media yang variatif.

Berbagi Pengetahuan di tempat kerja adalah penyebaran atau pertukaran pengetahuan, gagasan, pengalaman, keterampilan, atau teknologi eksplisit atau diam-diam di antara karyawan individual atau kelompok karyawan (Cabrera & Cabrera, 2002; Wang & et al, 2008).

Berbagi Pengetahuan dapat didefinisikan sebagai aktivitas mentransfer pengetahuan tasit maupun implisit dari satu individu, kelompok, atau organisasi pada pihak lain (Lee, 2001 dalam Amalia Zulfa 2013).

#### **2.1.1.6. Faktor – Faktor Berbagi Pengetahuan**

Berbagi Pengetahuan dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Tabel 2.1 menampilkan hasil-hasil penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi Berbagi Pengetahuan. Faktor-faktor yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Berbagi Pengetahuan.

**Tabel 2.1**  
**Mengenai Faktor-faktor yang Mempengaruhi Berbagi Pengetahuan**

| Penulis                 | Faktor   | Pengaruh |
|-------------------------|--|----------|
| Akhbar & Musa (2012)    | <i>Proximity</i>                               | +        |
| Borges (2013)           | <i>Organizational Cultures (Team Oriented)</i> | +        |
|                         | <i>Organizational Cultures (Supportive)</i>    | +        |
|                         | <i>Social Network</i>                          | +        |
|                         | <i>Personality Traits (Conscientiousness)</i>  | +        |
|                         | <i>Personality Traits (Extraversion)</i>       | -        |
| Xia & Ya (2012)         | <i>Team Adequacy</i>                           | +        |
|                         | <i>Emotional Dependence</i>                    | +        |
|                         | <i>Team Trust</i>                              | +        |
|                         | <i>Emotional Conflict</i>                      | -        |
|                         | <i>Transformational Leadership</i>             | +        |
| Al-Alawi dkk. (2007)    | <i>Trust</i>                                   | +        |
|                         | <i>Communication</i>                           | +        |
|                         | <i>Information Systems</i>                     | +        |
|                         | <i>Rewards</i>                                 | +        |
|                         | <i>Organization Structure</i>                  | +        |
| Ma dkk. (2008)          | <i>Trust</i>                                   | +        |
| Yesil & Dereli (2013)   | <i>Organisational Justice</i>                  | +        |
| Abdul-Jalal dkk. (2013) | <i>Competency</i>                              | +        |
|                         | <i>Opportunity To Share Knowledge</i>          | +        |
| Supar (2012)            | <i>IT for Knowledge Sharing</i>                | +        |
| Abdullah dkk. (2009)    | <i>Commitment to Training and Development</i>  | +        |
|                         | <i>Access to Learning Resources Incentives</i> | +        |
|                         | <i>for Learning Feedback on Learning</i>       | +        |
|                         | <i>Retention of Learning</i>                   | +        |
|                         |  |          |
| Javadi dkk. (2012)      | <i>Motivation</i>                              | +        |
|                         | <i>Trust</i>                                   | +        |

Sumber : Jurnal PASTI Volume IX No 3, 230 – 237

### 2.1.1.7. Indikator Berbagi Pengetahuan

Berbagi Pengetahuan adalah tahapan disseminasi dan penyediaan pengetahuan pada saat tepat untuk karyawan yang membutuhkan. Menurut Lee dalam Amalia Zulfa (2013) indikator dapat terlaksananya Berbagi Pengetahuan:

1. Terjadinya dan terbentuknya team work dalam sebuah permasalahan dan diskusi serta tercipta budaya kerja yang tepat.
2. Melakoni proses *learning by doing, sharing* akan terbentuk dengan keadaan yang ada yang menuntut untuk saling berbagi pengetahuan.

3. Adanya rasa bersaing dan berkompetisi antar instansi untuk dapat mewujudkan instansi yang menyediakan berbagai informasi dengan penerapan Berbagai Pengetahuan.

#### **2.1.1.8. Perilaku Kewargaan Organisasi**

##### **2.1.1.9. Pengertian Perilaku Kewargaan Organisasi**

Menurut Organ, Podsakoff, dan MacKenzie dalam Endah Rahayu Lestari (2018), Perilaku Kewargaan Organisasi sebagai kesediaan karyawan untuk mengambil peran (*role*) yang melebihi peran utamanya dalam suatu organisasi, sehingga disebut sebagai perilaku peran ekstra (*extra-role*). Perilaku *extra-role* ini disebut juga Perilaku Kewargaan Organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2015), organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki Perilaku Kewargaan Organisasi yang baik, akan memiliki prestasi kerja yang lebih baik. Perilaku *extra role* merupakan perilaku kerja yang melebihi standart khusus kinerja. Perilaku *extra role* memiliki implikasi penting bagi organisasi, karena hal ini mengacu pada perilaku kerja karyawan yang berkaitan organisasi dan rekan kerja lainnya. Selain itu sikap positif perilaku *extra role* karyawan memiliki pengaruh yang positif terhadap efisiensi dan efektivitas kinerja organisasi secara keseluruhan.

##### **2.1.1.10. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Kewargaan**

###### **Organisasi**

Menurut Podsakoff dalam Permadi (dalam Cahyono, 2015) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi Perilaku Kewargaan Organisasi adalah :

1. Karakteristik Individu.

Kepuasan karyawan, komitmen organisasi, motivasi kerja dan persepsi keadilan adalah dipandang sebagai faktor umum yang muncul sebagai penentu utama dalam Perilaku Kewargaan Organisasi. Persepsi peran juga ditemukan memiliki hubungan yang signifikan terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi. Kerancuan peran dan konflik peran diketahui berhubungan dengan kepuasan karyawan dan kepuasan berhubungan dengan Perilaku Kewargaan Organisasi.

## 2. Karakteristik Tugas.

Pada dasarnya umpan balik tugas dan tugas yang memuaskan secara positif terkait, dan tugas rutin secara negatif dihubungkan dengan Perilaku Kewargaan Organisasi.

3. Karakteristik Organisasi. Kohesivitas kelompok dan dukungan organisasi ditemukan secara signifikan berpengaruh terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi.
4. Karakteristik kepemimpinan. Kepemimpinan memiliki peran kunci sebagai sebuah awal Perilaku Kewargaan Organisasi. Dukungan dan perilaku kepemimpinan transformasional, teori pertukaran pemimpin-anggota secara signifikan dan konsisten memiliki hubungan positif dengan Perilaku Kewargaan Organisasi.

### **2.1.1.11. Indikator Perilaku Kewargaan Organisasi**

Menurut (Organ. 2015) indikator Perilaku Kewargaan Organisasi, yaitu:

1. Kerjasama tim (*Altruism*), memberikan pertolongan kepada rekan kerja yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.

2. Disiplin dalam bekerja (*Conscientiousness*), perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan.
3. Tidak mengeluh dalam bekerja (*Sportmanship*), kemauan untuk bertoleransi tanpa mengeluh dan tidak membesar-besarkan permasalahan di luar proporsinya.
4. Menjaga citra perusahaan (*Courtesy*), menghargai dan memperhatikan orang lain.
5. Profesional dalam menggunakan aset (*Civic Virtue*), meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni, seperti keterlibatan dalam fungsi-fungsi organisasi dan memberikan perhatian terhadap pertemuan-pertemuan yang dianggap penting.

### 2.1.2. Hasil Peneliti Terdahulu

Sebelum penulis melakukan penelitian, penulis mempelajari dan membaca penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, untuk menjaga keaslian penelitian, maka dapat dibandingkan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang dikaitkan dengan variabel penelitian berikut:

**Tabel 2. 2**  
**Penelitian Terdahulu**

| No | Tahun | Sumber Jurnal   | Judul  | Hasil   | Persamaan   | Perbedaan  |
|----|-------|---|--|---|---|--|
| 1. | 2014  | Farid Ahmad, Tasawar Abbas, Shahid Latif, Abdul Rasheed<br><br>Journal of Management Policies and Practices | Impact of Transformational Leadership on Employee Motivation in Telecommunication Sector | This researcher is related to find the effect of Transformational Leadership on Employee Motivation in Telecommunication Sector in Punjab. It is also found the relationship of dimensions of Transformational Leadership to Motivation. For this | - Menggunakan variabel kepemimpinan transformasional sebagai independen | - Peneliti menggunakan motivasi karyawan sebagai variabel dependen sedangkan penulis menggunakan OCB sebagai |

| No | Tahun | Sumber Jurnal   | Judul   | Hasil  | Persamaan  | Perbedaan  |
|----|-------|---|---|--|--|--|
|    |       | <p>June 2014, Vol. 2, No. 2, pp. 11-25<br/>ISSN: 2333-6048 (Print), 2333-6056 (Online)</p> <p>Metode : Survei<br/>Populasi : 300 orang<br/>Sampel : 300 orang</p>   |   | <p>purpose 400 questionnaires were distributed but 300 were returned back with 75% response rate because the remaining responses were not according to requirement. Due to outlier trimming 294 were used for analysis. Finally it is concluded that there is a significant relationship between transformational leadership and employee motivation. After all it is also provided that what are future recommendations for current study limitations.</p>  |  | <p>variabel dependen</p>   |
| 2  | 2016  | <p>Rose Su-Jung Lin, Tu-Chung Liu</p> <p><i>International Journal of Business and Management Invention</i><br/>ISSN (Online): 2319 – 8028, ISSN (Print): 2319 – 801X<br/><a href="http://www.ijbmi.org">www.ijbmi.org</a> // Volume 5 Issue 11 // November. 2016 // PP—23-27</p> <p>Metode : survei<br/>Populasi : 494 orang<br/>Sampel : 143 orang</p> | <p>Empirical Study of Organizational Citizenship Behavior Through Knowledge Sharing and Empowerment</p>   | <p>The evidence for the direct relationship between the subordinates' knowledge sharing and OCB is an important finding, and it is in line with the theory of reasoned action by (Ajzen and Fishbein, 1975) who affirmed that behavior of the leading factors is the behavioral intention. In this view, OCB is influenced by the knowledge sharing intentions. However, one empirical research found an inconsistent finding (The dan Young, 2011) with this study that reported individual's OCB has a positive effect on intention to share knowledge. Because they contended employees' intention to share knowledge is likely to be influenced by OCB in today's business world and employees who perceive OCB are more apt to develop behavior intention to share knowledge.</p> | <p>- Menggunakan 2 variabel yang sama knowledge sharing dan OCB</p>          | <p>- Penelitian memakai OCB sebagai variable independen sedangkan penulis OCB sebagai dependen</p> |
| 3  | 2014  | <p>Rose Su-Jung Lin and Jui-Kuo Hsiao</p> <p><i>International Journal of Innovation, Management and Technology</i>, Vol. 5, No. 3, June 2014 DOI:</p>   | <p>The Relationships between Transformational Leadership, Knowledge Sharing, Trust and Organizational</p> | <p>The purpose of this study is to hypothesize and test the relationships between transformational leadership, knowledge sharing, trust and organizational citizenship behavior. A sample of 710</p>   | <p>- Menggunakan pemimpin transformasional dan knowledge sharing sebagai</p> | <p>- Peneliti menggunakan 4 variabel<br/>- Peneliti menggunakan trust sebagai</p>                  |

| No | Tahun | Sumber Jurnal   | Judul   | Hasil   | Persamaan  | Perbedaan  |
|----|-------|---|---|---|--|--|
|    |       | 10.7763/IJMT.2014.V 5.508<br><br>Populasi : 710<br>Sampel : 565<br>Metode : survei  | Citizenship Behavior  | nurses completed survey measures. The results showed that transformational leadership was significantly related to knowledge sharing and trust. Moreover, knowledge sharing and trust were significantly related to organizational citizenship behavior. Hence, the findings from this study advance understanding of the relationship between them. The implications of the results contribute profoundly meaning to researchers and practicing managers. Transformational leaders emphasize on the meaning of tasks that subordinates engage in at work. It appears that by transformational leaders may also be demonstrating trust by their subordinates, therefore creating opportunities for them to significantly impact their work, which could lead to higher levels of OCB. | variabel independen dan OCB sebagai dependen                                     | variabel independen<br>- Penulis hanya menggunakan 3 variabel                |
| 4  | 2014  | Joulanda Tambingon, Bernhard Tewal, Petrus Tumade<br><br>Jurnal EMBA 1 Vol.2 No.4 Desember 2014, Hal. 1-12<br>ISSN 2303-1174<br><br>Metode : sampling<br>Populasi : 80 orang<br>Sampel : 68 orang | Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Efektivitas Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wilayah V PT. Pegadaian (Persero) Manado | Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan transformasional, efektivitas komunikasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Wilayah V PT. Pegadaian (Persero) Manado. Kepemimpinan transformasional sebaiknya diperhatikan, karena kepemimpinan tersebut penting dalam kesiapan bekerja antara pimpinan dan karyawan dan juga mengetahui informasi keseharian di tiap cabang dalam menghadapi nasabah.  | - Menggunakan variabel Kepemimpinan Transformasional sebagai variabel independen | - Penelitian menggunakan 4 variabel sedangkan penulis menggunakan 3 variabel |

| No | Tahun | Sumber Jurnal   | Judul   | Hasil   | Persamaan   | Perbedaan   |
|----|-------|---|---|---|---|---|
| 5  | 2016  | <p>I Putu Wida<br/>Arimbawa<br/>I Nyoman Sudharma<br/>Fakultas Ekonomi dan Bisnis<br/>Universitas Udayana, Bali, Indonesia</p> <p>E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.7, 2016: 4367-4393<br/>ISSN : 2302-8912</p> <p>Metode : kuantitatif<br/>Populasi : 77 orang<br/>Sampel : 77 Orang</p> | <p>Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> pada guru di SMAN 1 Kuta</p>        | <p>Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat ditarik simpulan sebagai berikut:</p> <p>1. kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung signifikan dan positif terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).</p> <p>2. Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> pada sekolah dasar dan sekolah menengah di Tazania</p> <p>3. Bawahan dari pemimpin transformasional memiliki rasa kepercayaan, kesetiaan dan rasa hormat, terhadap pemimpinnya dan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan lebih atau biasa disebut OCB.</p> | <p>- Menggunakan 2 variabel yang sama yaitu kepemimpinan transformasional dan OCB</p> | <p>- Penelitian menggunakan variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi sedangkan penulis menggunakan knowledge sharing</p>   |
| 6  | 2017  | <p>Deni Bagus Aritanto<br/>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Magister Manajemen Universitas Sam Ratulangi.</p> <p>Jurnal EMBA Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 1539–1545<br/>ISSN 2303-1174</p> <p>Metode : survei<br/>Populasi : 114<br/>Sampel : 89</p>                                       | <p>Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> Terhadap <i>Individual Innovation Capability</i> dan Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangunan Sulawesi Bagian Utara</p> | <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>knowledge sharing</i> berpengaruh signifikan positif terhadap <i>individual innovation capability</i>, <i>individual innovation capability</i> berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja individu, <i>knowledge sharing</i> berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja individu, dan <i>knowledge sharing</i> berpengaruh signifikan parsial terhadap kinerja individu melalui <i>individual innovation capability</i>. Adanya variabel lain yang menjadi mediasi pengaruh <i>knowledge sharing</i> terhadap kinerja individu.</p>  | <p>- Menggunakan variabel <i>knowledge sharing</i> sebagai independen</p>             | <p>- Penelitian menggunakan <i>Innovation Capability</i> dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen sedangkan peneliti hanya menggunakan variabel OCB sebagai variabel dependen</p> |

| No | Tahun | Sumber Jurnal  | Judul   | Hasil   | Persamaan  | Perbedaan   |
|----|-------|--|---|---|--|---|
| 7  | 2018  | <p>Endah Rahayu Lestari*, Nur Kholifatul Fithriyah Ghaby Department of Agro industrial Technology, Faculty of Agricultural Technology, Universitas Brawijaya.</p> <p>Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri Volume 7 Nomor 2: 116-123 (2018)<br/>ISSN 2252-7877 (Print) ISSN 2548-3582 (Online)</p> <p>Metode : survei<br/>Populasi : 417 orang<br/>Sampel : 83 orang</p> | <p>Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan</p> | <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa OCB berpengaruh positif signifikan baik terhadap kepuasan kerja maupun kinerja karyawan. Makin tinggi kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja memediasi sebagian (<i>partly mediation</i>) hubungan antara OCB dengan kinerja karya</p> <p>Hasil penelitian disimpulkan bahwa makin baik <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) karyawan PG Kribet Baru Malang maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja maupun kinerja karyawan, sehingga makin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan mampu meningkatkan kinerja. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) tidak hanya mampu meningkatkan kepuasan kerja, namun dengan makin meningkatnya kepuasan kerja seseorang, maka kinerja karyawan juga makin baik. Dengan demikian untuk mencapai kinerja yang tinggi, perusahaan perlu meningkatkan pembentukan perilaku OCB kepada karyawannya, yaitu perilaku yang melebihi tugas-tugasnya yang telah diatur dalam <i>job description</i> dan pembentukan sistem kerja yang kolektif.</p> | <p>- Menggunakan variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)</p> | <p>- Peneliti menggunakan OCB sebagai variabel dependen, sedangkan penulis menggunakan variabel OCB sebagai variabel independen</p> |

| No | Tahun | Sumber Jurnal  | Judul  | Hasil   | Persamaan   | Perbedaan  |
|----|-------|--|--|---|---|--|
| 8  | 2017  | <p>Lucia Madungningtias Dosen Prodi Manajemen Universitas Pamulang</p> <p>EDUKA Jurnal Pendidikan, Hukum dan Bisnis Vol. 2 No. 4 Juli 2017</p> <p>ISSN: 2502-5406</p> <p>Metode : deskriptif<br/>Populasi : 200<br/>Sampel : 134 orang</p> | <p><i>Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada PT. GMF Aero Asia</i></p> | <p>Hasil penelitian menunjukkan besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 32,4%. Secara langsung kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Besaran pengaruh parsial dan langsung kepemimpinan transformasional terhadap OCB adalah sebesar 0,028 atau dibulatkan menjadi 2,8%. Artinya, tinggi rendahnya OCB hanya mampu dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional sebesar 2,8%, sedangkan secara langsung kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Besaran pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB adalah sebesar 0,065 atau dibulatkan menjadi 6,5%. Artinya, tinggi rendahnya OCB mampu dipengaruhi oleh komitmen organisasi 6,5%. Besaran pengaruh motivasi kerja terhadap OCB adalah 0,272, atau dibulatkan menjadi 27,2%. Artinya, tinggi rendahnya OCB mampu dipengaruhi oleh motivasi kerja sebesar 27,2%. Berdasarkan hasil analisis regresi pengujian H4 yang disajikan pada table 4.24 menyatakan bahwa nilai F-test sebesar 22,236 dengan signifikansi 0.000.</p> | <p>- Menggunakan 2 variabel yang sama yaitu Kepemimpinan Transformasional sebagai independen dan OCB sebagai dependen</p> | <p>- Penulis tidak menggunakan variabel Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja</p> |

| No | Tahun | Sumber Jurnal  | Judul   | Hasil   | Persamaan  | Perbedaan  |
|----|-------|--|---|---|--|--|
| 9  | 2011  | Retno Pandan Arum Kusumowardhani Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta<br><br><i>Jurnal SPIRITS</i> , Vol.1, No.2, Mei 2011. 97-224<br>ISSN : 2087-7641<br><br>Metode : survei<br>Populasi : 120 orang<br>Sampel : 30 | Perilaku Berbagi Pengetahuan Dalam Organisasi Ditinjau Dari Presepsi Tentang Dukungan Organisasi  | Hasil penelitian ini membuktikan adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi tentang dukungan organisasi dengan perilaku berbagi pengetahuan dalam organisasi. Semakin positif persepsi individu tentang dukungan organisasi tempat ia bekerja, maka perilaku berbagi pengetahuannya akan semakin tinggi.  | - Menggunakan variabel yang sama yaitu Berbagi Pengetahuan (Knowledge Sharing) | - Peneliti tidak menggunakan variabel Kepemimpinan Transformasional dan OCB seperti penulis                                    |
| 10 | 2018  | Surasni dosen universitas pamulang<br><br><i>JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)</i> , Vol.1, No.3, Mei 2018<br>ISSN (print) : 2598-9545 & ISSN (online) : 2599-171X<br><br>Metode : kuantitatif<br>Populasi : 419<br>Sampel : 205   | Pengaruh Keterampilan Manajerial, Komunikasi Interpersonal dan Budaya Mutu Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Survei Pada Guru Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Lampung Utara) | Keterampilan manajerial, komunikasi interpersonal dan budaya mutu mempunyai pengaruh positif langsung terhadap perilaku anggota organisasi;<br>2) Keterampilan manajerial mempunyai pengaruh positif langsung terhadap budaya mutu dan komunikasi interpersonal. Jadi, untuk meningkatkan perilaku anggota organisasi, dilaksanakan dengan memperbaiki keterampilan manajerial, komunikasi interpersonal dan budaya mutu. | - Menggunakan OCB sebagai variabel dependen                                    | - Peneliti menggunakan variabel Keterampilan Manajerial, Komunikasi Interpersonal dan Budaya Mutu sebagai variabel independen. |

## 2.2. Kerangka Pemikiran

Dilihat dari fenomena yang ada dalam PT. Bee Solution Partners dapat dikatakan bahwa kepemimpinan transformasional dan Berbagi Pengetahuan berpengaruh positif terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi. Diantaranya terdapat fenomena kepemimpinan transformasional yaitu kurangnya motivasi dan interaksi atau perhatian khusus yang diberikan pemimpin kepada karyawannya untuk

mengembangkan skill dan kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga mempengaruhi kurang optimalnya tugas yang dilakukan oleh karyawan. Menurut Rudi Gunawan (2016) kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi karyawan. Hal ini berarti dengan meningkatkan kepemimpinan transformasional karyawan maka karyawan akan memiliki Perilaku Kewargaan Organisasi yang cukup tinggi.

Lalu dilihat dari fenomena yang ada dalam PT. Bee Solution Partners tentang Berbagi Pengetahuan yaitu sering terjadi *miss communication* karena padatnya jadwal dari tugas yang diberikan dan kecepatan penyebaran informasi yang kurang tepat waktu menjadikan beberapa pekerjaan tidak dapat terselesaikan hingga waktu yang ditentukan serta tidak adanya pemberian reward menyebabkan kurangnya budaya Berbagi Pengetahuan pada perusahaan, sehingga mengakibatkan kurangnya karyawan yang dapat bersosialisasi atau memelihara hubungan antar karyawan dengan baik agar dapat berbagi solusi untuk menyelesaikan permasalahan yang ada di perusahaan dan juga dapat mengurangi beban kerja rekan satu tim nya dengan cara memberikan arahan atau membantu secara langsung. (Mogotsi 2009) Dalam Rose Su-Jung Lin, Tu-Chung Liu (2016) menegaskan bahwa ”ada korelasi positif antara perilaku Berbagi Pengetahuan dengan Perilaku Kewargaan Organisasi dan perilaku berbagi pengetahuan memang merupakan jenis Perilaku Kewargaan Organisasi”. Akibatnya, ada hubungan positif antara Berbagi Pengetahuan dan Perilaku Kewargaan Organisasi.

Dari uraian diatas secara tidak langsung hal yang terjadi dari kedua variable tersebut ialah, keduanya memiliki pengaruh masing – masing terhadap Perilaku

Kewargaan Organisasi. Hal tersebut adalah fenomena yang terjadi pada PT. Bee Solution Partners.

### **2.2.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi**

Kepemimpinan memiliki peran kunci sebagai sebuah awal Perilaku Kewargaan Organisasi. Dukungan dan perilaku kepemimpinan transformasional dapat memicu terjadinya Perilaku Kewargaan Organisasi, dengan adanya interaksi antara pimpinan pada karyawan maka akan terjalin kerja sama, maka jika gaya kepemimpinan transformasional dijalankan dengan baik maka akan berdampak pada terlaksananya Perilaku Kewargaan Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian Rudi Gunawan (2016) kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi karyawan. Hal ini berarti dengan meningkatkan kepemimpinan transformasional karyawan maka karyawan akan memiliki Perilaku Kewargaan Organisasi yang cukup tinggi.

### **2.2.2. Pengaruh Berbagi Pengetahuan Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi**

Banyak peneliti yang telah menguji Berbagi Pengetahuan terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi. Menurut penelitian (Teh dan Yong 2011) telah membuktikan bahwa niat individu untuk Berbagi Pengetahuan merupakan faktor penting yang mempengaruhi perilaku Berbagi Pengetahuan yang sebenarnya. Selain itu, (Mogotsi 2009) Dalam Rose Su-Jung Lin, Tu-Chung Liu (2016) menegaskan

bahwa ”ada korelasi positif antara perilaku Berbagi Pengetahuan dengan Perilaku Kewargaan Organisasi dan perilaku berbagi pengetahuan memang merupakan jenis Perilaku Kewargaan Organisasi”. Akibatnya, ada hubungan positif antara Berbagi Pengetahuan dan Perilaku Kewargaan Organisasi).

### **2.2.3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Berbagi**

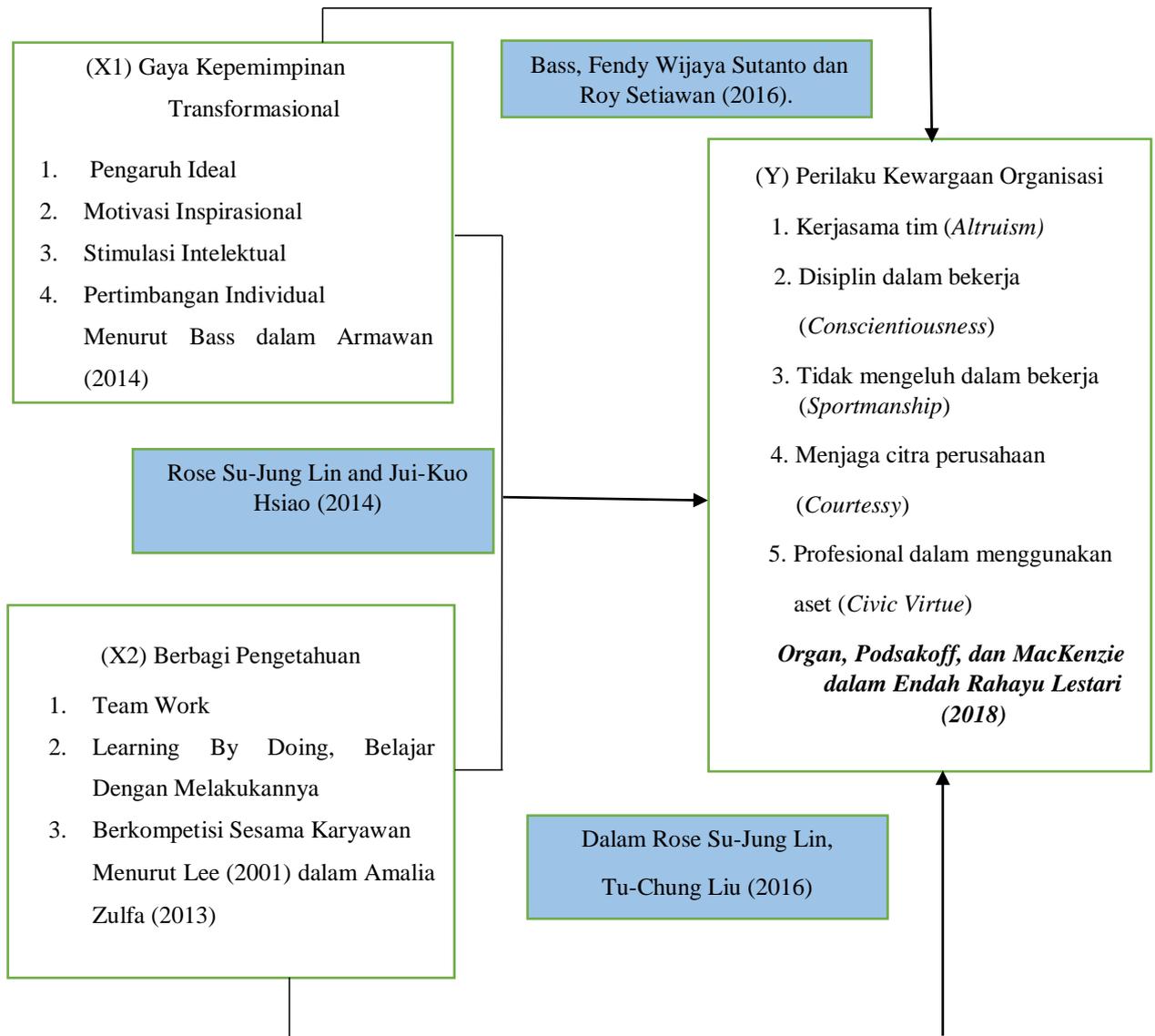
#### **Pengetahuan Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi**

Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Berbagi pengetahuan merupakan aspek faktor penting untuk membentuk Perilaku Kewargaan Organisasi. Dengan adanya gaya kepemimpinan transformasional dan berbagi pengetahuan yang baik antara rekan kerja maka akan membentuk perilaku kewargaan organisasi yang baik pula.

Seperti menurut Rose Su-Jung Lin dan Jui-Kuo Hsiao (2014), yang menyatakan bahwa adanya simultan secara positif akan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Berbagi Pengetahuan terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi.

Maka berdasarkan dari penelitian diatas dapat diasumsikan bahwa Berbagi Pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi.

### Paradigma Penelitian :



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**

### 2.3. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara yang dimaksud untuk menjawab permasalahan yang ada.

Menurut Sugiyono (2017 : 63) menyatakan bahwa : “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah

penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang di berikan baru didasar pada teori yang relevan, belum di dasarkan pada fakta – fakta empiris yang di peroleh melalui pegumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiric”.

Berdasarkan kerangka pemikiran dan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis mengambil hipotesis sementara dalam memecahkan masalah tersebut, bahwa :

H1 : Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi pada PT. Bee Solution Partners.

H2 : Berbagi Pengetahuan berpengaruh terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi pada PT. Bee Solution Partners.

H3 : Kepemimpinan Transformasional dan Berbagi Pengetahuan berpengaruh secara bersamaan terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi pada PT. Bee Solution Partners.