

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengetahuan dan fungsi manajemen

Dalam suatu organisasi hal paling utama yang perlu diperhatikan adalah sumber daya manusia yang menjadi pendukung utama tercapai tujuan organisasi. sumber daya manusia mempunyai posisi yang strategis dalam suatu organisasi, maka dari itu sumber daya manusia harus di gerakkan secara efektif dan efisien sehingga mempunyai tingkat hasil yang tinggi. Manajemen SDM adalah rangkian strategis , proses dan aktivitas yang di desain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintergrasikan kebutuhan perusahaan dan individu SDM nya (Rivai, 2009:1).

Sedangkan menurut S.P. Hasibuan (Sadili, 2009 :17) menyatakan manajemen adalah ilmu dan seni mengatur pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses dan seni mencapai tujuan perusahaan.

Selain itu kita juga harus mengetahui fungsi dari manajemen .menurut umi farida (2014:2) fungsi manajemen yaitu:

1. Perencanaan

Yaitu menetapkan terlebih dahulu apa yang akan di kerjakan sehingga tujuan tersebut dapat tercapai dengan baik. Merencanakan berarti memepersiapkan segala kebutuhan,memperhitungkan matang-matang apa saja yang menjadi kendala dan merumuskan bentuk pelaksanaan kegiatan yang bermaksud untuk mencapai tujuan .

2. Pengorganisasian

Yaitu mengelompokan kegiatan orang serta menetapkan wewenang dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

3. Pengarahan

Yaitu fungsi manajemen yang berhubungan dengan usaha memberikan bimbingan, saran-saran, perintah atau instruksi kepala bawahan dalam melaksanakan tugas sehingga tugas tersebut dapat dilaksanakan dengan baik dan benar.

4. Pengawasan

Yaitu mengadakan penelitian ,pencocokan ,pemeriksaan terhadap sesuatu yang telah dilakukan sudah sesuai dengan rencana semula apa belum.

2.1.2. Gaya kepemimpinan

Menurut Veitzhal Rivai (2004), gaya kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya lewat proses komunikasi dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Tjiptono (2001) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya.

Pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain. *Leadership style is a leader's style of providing direction, implementing plans, and motivating people (Wikipedia 2017).*

Definisi gaya kepemimpinan menurut Thoha (2007) adalah norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut berusaha mempengaruhi perilaku orang lain seperti dia lihat. Sedangkan menurut

Leadership style is the manner and approach of providing direction, implementing plans and motivating people. As seen by the employees, it includes the

total pattern of explicit and implicit actions performed by their leader (Newstrom, Davis, 1993).

Dari beberapa pendapat diatas ,penulis menarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan adalah tingkah laku dari seorang pemimpin yang mempengaruhi karyawannya melalui komunikasinya maupun tindakanya guna untuk mencapai suatu tujuan yang di inginkan perusahaan.

2.1.3. Budaya Organisasi

Menurut Schodt dalam West dan Turner (2008:317) yang mengatakan bahwa budaya organisasi mencakup iklim atau atmosfer emosional dan psikologi. Hal ini memungkinkan budaya organisasi mencakup semangat kerja karyawan, sikap dan tingkat produktivitas karyawan. Menurut Schein dalam Muchlas (2005 :531) budaya organisasi diartikan sebagai asumsi-asumsi dasar yang ditemukan dan dikembangkan oleh sebuah kelompok tertentu dan berfungsi untuk memecahkan masalah-masalah.

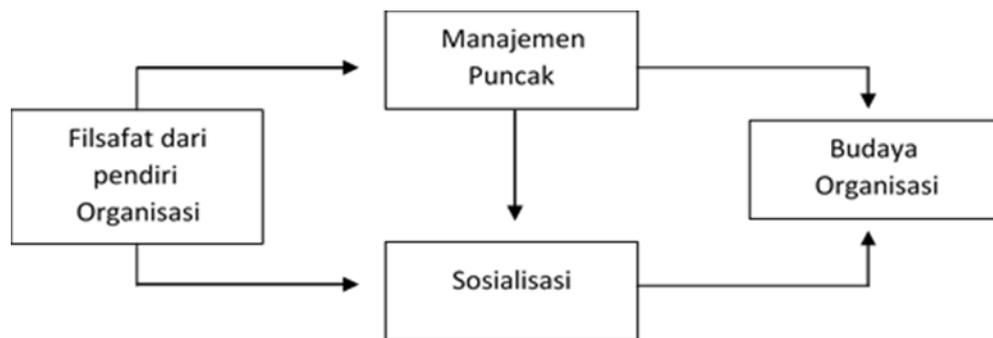
Menurut Kusdi (2011:12), budaya atau kebudayaan berasal dari bahasa sansekerta yaitu buddhaya, merupakan bentuk jamak dari buddhi (budi dan akal" diartikan sebagai hal-hal yang berkaitan dengan budi dan akal manusia. diisini tampaknya menekankan pada aspek kolektif, bahwa budaya adalah hasil kerja dari sejumlah akal dan bukan hanya satu akal individu saja. Dalam bahasa inggris, kebudayaan berasal dari kata culture, yang berasal dari kata latin colere.

Ravasi and Schultz (2006) organizational culture is a set of shared assumptions that guide what happens in organizations by defining appropriate behavior for various situations.it is also the pattern of such collective behaviors and assumptions that are taughtto new organizational members as a way of perceiving and even thingking and felling.

Organizational culture is affects the way people and groups interact with each other, with clients and with stakeholders. Also, organizational culture may influence how much employees identify with their organization (Schrodts 2002). Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya. Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat. Budaya organisasi disebut juga budaya perusahaan, sering disebut juga budaya kerja karena tidak bisa dipisahkan dengan kinerja (*performance*) sumber daya manusia. Semakin kuat budaya perusahaan, semakin kuat pula dorongan berprestasi.

Salah satu faktor yang membedakan suatu organisasi dari organisasi yang lainnya ialah budayanya. Budaya merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, ketika budaya organisasi mendukung strategi organisasi dan dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat.

Robbins (2014:523-524), menggambarkan bagaimana budaya suatu organisasi dibangun dan dipertahankan. Budaya asli ditunjukkan dari filsafat pendirinya. Selanjutnya budaya ini sangat mempengaruhi kriteria yang digunakan dalam mempekerjakan karyawannya. Tindakan dari manajemen puncak menentukan iklim umum dari perilaku baik yang dapat diterima maupun tidak. Bagaimanapun karyawan disosialisasikan, tingkat sukses yang dicapai akan tergantung pada kecocokan nilai-nilai yang dianut oleh karyawan baru dengan nilai-nilai organisasi dalam proses seleksi maupun pada preferensi. Proses terbentuknya budaya organisasi dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 2.1. Proses Terbentuknya Budaya Organisasi

sumber: Stephen P. Robbins (2014)

Menurut Roe dan Byars (2003:328) mengemukakan keempat jenis Budaya Organisasi tersebut yaitu: (1) *The tough person, macho culture*, (2) *Work-hard / play hard culture*, (3) *Bet your company culture*, dan (4) *Process culture*. Adapun pengertian keempat jenis budaya tersebut, yaitu:

a. *The tough person, macho culture*

Budaya organisasi ini ditandai oleh individu-individu yang terbiasa mengambil resiko tinggi dalam rangka mengharapkan keuntungan yang cepat tanpa memikirkan mereka salah atau benar. Dalam budaya organisasi tipe ini kerja tim tidaklah penting, artinya nilai kerjasama tidak menjadi sesuatu yang dianggap penting dan tidak ada kesempatan untuk belajar dari kesalahan.

b. *Work-hard / play hard culture*

Budaya organisasi ini memotivasi karyawan untuk mengambil resiko rendah dan mengharapkan pengembalian yang cepat. Budaya organisasi ini lebih mengutamakan penjualan.

c. *Bet your company culture*

Budaya organisasi ini ada di lingkungan dimana resiko tinggi dan keputusan diambil sebelum hasil diketahui.

d. *Process culture*

Budaya resiko rendah dengan pengembalian rendah, karyawan hanya fokus kepada bagaimana sesuatu dilakukan daripada hasil.

Dari beberapa pendapat diatas, penulis menarik kesimpulan bahwa budaya organisasi adalah kebiasaan yang dilakukan oleh karyawan yang merupakan kegiatan sistimatis dan diturunkan dari generasi ke generasi berikutnya untuk menciptakan kebiasaan di perusahaan.

2.1.4 Kepuasan Kerja

Menurut Stephen P. Robbins (2014) Kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristik-karakteristik yang cukup luas, tetapi keluasan itu pantas. Sebuah pekerjaan lebih dari sekedar mengacak kertas, menulis kode program, menunggu pelanggan, atau mengendarai truk. Pekerjaan membutuhkan interaksi dengan rekan kerja dan bos, mengikuti aturan serta kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja yang kurang ideal, dan sebagainya. Penilaian seorang pekerja atas kepuasannya terhadap pekerjaannya merupakan penjumlahan kompleks dari banyak elemen berbeda.

Job satisfaction is one of the most researched variables in the area of workplace psychology and has been associated with numerous psychosocial issues ranging from leadership to job design (Wikipedia 2008). Kepuasan kerja merupakan orientasi individu yang berpengaruh terhadap peran dalam bekerja dan karakteristik dari pekerjaannya.

C.R Reilly (1991) defines job satisfaction as the feeling that a worker has about his job or general. Wanous and E.E. Lawler (1972) refers to job satisfaction as the sum of job facet satisfaction across all facets of a job.

Penilaian (*assesment*) seorang karyawan terhadap puas atau tidak puas akan pekerjaannya merupakan penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsur pekerjaan yang diskrit (terbedakan atau terpisah satu sama lain). Kepuasan kerja ditentukan oleh

beberapa faktor yakni kerja yang secara mental menantang, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, serta kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan. Persepsi seseorang mungkin bukanlah merupakan refleksi konkrit yang lengkap tentang pekerjaan, dan masing-masing individu dalam situasi yang sama dapat memiliki pandangan yang berbeda.

Kepuasan kerja juga dihubungkan negatif dengan keluarnya karyawan (*turnover intention*) tetapi faktor-faktor lain seperti kondisi pasar kerja, kesempatan kerja alternatif, dan panjangnya masa kerja merupakan kendala yang penting untuk meninggalkan pekerjaan yang ada (Robbins,2014). Adapun menurutnya faktor-faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah:

- a. Kerja yang secara mental menantang.
- b. Kondisi kerja yang mendukung.
- c. Rekan sekerja yang mendukung.
- d. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

Individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi. Sedangkan individu yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya akan memilih untuk keluar dan organisasi. Kepuasan kerja yang dirasakan dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar. Evaluasi terhadap berbagai alternatif pekerjaan, pada akhirnya akan mewujudkan terjadinya turnover karena individu yang memilih keluar organisasi akan mengharapkan hasil yang lebih memuaskan di tempat lain. Kepuasan Kerja dipengaruhi karena adanya beberapa faktor antara lain yaitu:

- a. Individu

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh usia, jenis kelamin, pengalaman dan sebagainya.

- b. Pekerjaan

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh otonomi pekerjaan, kreatifitas yang beragam identitas tugas, keberartian tugas (*task significancy*), pekerjaan tertentu yang bermakna dalam organisasi dan lain-lain.

c. Organisasional

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh Skala usaha, kompleksitas organisasi, formalisasi, sentralisasi, jumlah anggota kelompok, lamanya beroperasi, usia kelompok kerja, kepemimpinan.

Dari beberapa pendapat diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja yaitu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan cermin perasaan seseorang terhadap pekerjaanya

2.1.5 OCB (Organizational Citinzenship Behavior)

Menurut Stephen P. Robins (2014), OCB (*Organizational Citinzenship Behavior*) adalah studi mengenai apa yang orang-orang lakukan dalam sebuah organisasi dan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kinerja organisasi. Oleh karena itu organisasi sangat berpusat secara khusus pada situasi terkait pekerjaan, kerja, ketidakhadiran, perputaran pegawai, produktivitas, kinerja manusia, dan manajemen. Meskipun masih ada perdebatan mengenai kepentingan relatif dan tiap-tiap hal tersebut, menurut Stipen P. Robbins perilaku organisasi mencakup topik-topik inti:

- a. Motivasi
- b. Perilaku dan kekuasaan pemimpin
- c. Struktur dan proses kelompok
- d. Pengembangan dan persepsi sikap

- e. Proses perubahan
- f. Konflik dan negosiasi
- g. Rancangan kerja

Menurut Organ (dalam Organ, Podsakoff, dan MacKenzie, 2006) OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) adalah tersebut bukan merupakan persyaratan yang harus dilaksanakan dalam peran tertentu atau deskripsi kerja tertentu, atau perilaku yang merupakan pilihan pribadi. Menurut Robbins dan Judge (2014) mengemukakan bahwa OCB merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Sedangkan Richard (2003) juga menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku kerja yang melebihi persyaratan kerja dan turut berperan dalam kesuksesan organisasi. Perilaku OCB ditampilkan dengan membantu rekan sekerja dan pelanggan, melakukan kerja ekstra jika dibutuhkan, dan membantu memecahkan masalah dalam memperbaiki produk dan prosedur.

OCB melibatkan beberapa perilaku, meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi sukarelawan untuk tugas-tugas di luar kewajibannya, memenuhi mematuhi aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan "nilai tambah karyawan" dan merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu (Aldag & Resckhe 2000).

Organ (1988) defined organizational citizenship behavior (OCB) as any acts that are discretionary-and not explicitly or directedly recognized by the formal sytem of performance management-that tends to enhance that functioning and performance of the organization. Wikipedia (2004) organizational citizenship behavior (OCB) is a

person's voluntary commitment within an organization or company that is not part of his or her contractual tasks.

Dari teori diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah sifat yang dilakukan karyawan satu dengan karyawan lainnya untuk saling membantu melakukan kerja ekstra jika dibutuhkan, dan membantu memecahkan masalah dalam memperbaiki produk dan prosedur.

2.1.6. Definisi Pemimpin, Pimpinan, Direktur ,Manajer, Kepala dan Ketua

2.1.6.1. Pemimpin

Menurut kartini kartono (2000) pemimpin adalah seorang yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan dan kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang- orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan . pemimpin itu merupakan titik pusat dari suatu kecenderungan dan pada kesempatan lain semua gerakan social kalau diamati secara cermat akan ditemukan kecenderungan yang memiliki titik pusat C.N. cooley (2002)

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pemimpin adalah proses mempengaruhi orang lain atau memberi contoh kepada karyawan dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

2.1.6.2. Pimpinan

Pimpinan adalah seseorang yang aktif membuat rencana- rencana, mengkoordinasi, melakukan percobaan dan memimpin pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama-sama Panji anogara (2001) sedangkan menurut James A.F Stonen (2008) ,pimpinan adalah seseorang yang bertanggung jawab untuk bekerja dengan orang lain salah satu dengan atasannya ,staf, teman sekerja atau atasan lain dalam organisasi sebaik orang di luar organisasi .

2.1.6.3. Direktur

Direktur adalah seseorang yang ditunjuk untuk memimpin perusahaan .direktur dapat seseorang yang memiliki perusahaan. seorang direktur dalam suatu perusahaan minimal satu

,yang dapat dicalaonkan sebagai direktur ,dan cara pemilihan direktur ditetapkan dalam anggaran dasar perusahaan Hofstede (2002).pada umumnya direktur memiliki tugas antara lain :

1. memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan
2. Memilih , menetapkan , mengawasi tugas dari karyawan dan kepala bagian atau wakil Direktur
3. Menyetujui anggaran tahunan perusahaan

2.1.6.4. Manajer

Menurut Robert (2001) manajer adalah seseorang yang mengarahkan orang lain dan bertanggungjawab atas pekerjaan tersebut. James A.F Stonner (2003) juga mejelaskan manajer adalah seseorang yang melakukan atau merangkai segala perencanaan ,proses pengkorganisasian ,pengarahan serta pengawasan usaha-usaha dari para anggota organisasi serta penggunaan sumber-sumber daya organisasi lain guna menjcapai tujuan organisasi yang sudah lama ditetapkan.

Dapat disimpulkan bahwa manajer adalah seseorang yang bekerja melalui oranglain dengan mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan mereka guna untuk mencapai sasaran organisasi.

2.1.6.5 Kepala

Menurut C.A Gibb (2001) Kepala adalah adanya kedudukan dalam organisasi ,yang didalamnya terkandung tugas, wewenang dan tanggung jawab yang telah di tentukan secara formal, kepala berkaitan dengan wewenang berdasarkan kententuan ,untuk membawahi dan memberi perintah-perintah kepada bawahan tertentu dan dalam masalah tertentu pula

2.1.6.6 Ketua

Menurut Mifta Toha (2000) Ketua adalah posisi tertinggi dalam kelompok yang terorganisir seperti Direksi atau Komite. Orang yang memegang posisi biasanya dipilih atau

ditunjuk oleh para anggota kelompok.ketua memimpin pertemuan dari kelompok yang berkumpul dan melakukan usaha secara teratur

2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut akan disajikan penelitian terdahulu:

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis	Judul	Hasil Penelitian
1.	1. Vannecia Marchelle Soegandhi 2. Eddy M. Sutanto 3. Roy Setiawan	Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap <i>Organizational Citi henship Behavior</i> pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim	1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> PT. Surya Timur Sakti Jatim. 2. Loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. 3. Kepuasan Kerja dan loyalitas kerja karyawan PT. Surya timur sakti jatim secara simultan berpengaruh signifikan dan positif <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .
2	1. Yohanas Oemar	Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap <i>Organizational Citi zenship Behavior</i> (OCB) pegawai pada BAPPED kota Pekanbaru	1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap <i>Organizational Citizenship behavior</i> (OCB) pegawai BAPPED kota Pekanbaru. 2. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap <i>Organizational Citizenship behavior</i> (OCB) pegawai BAPPED kota Pekanbaru. 3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) pegawai

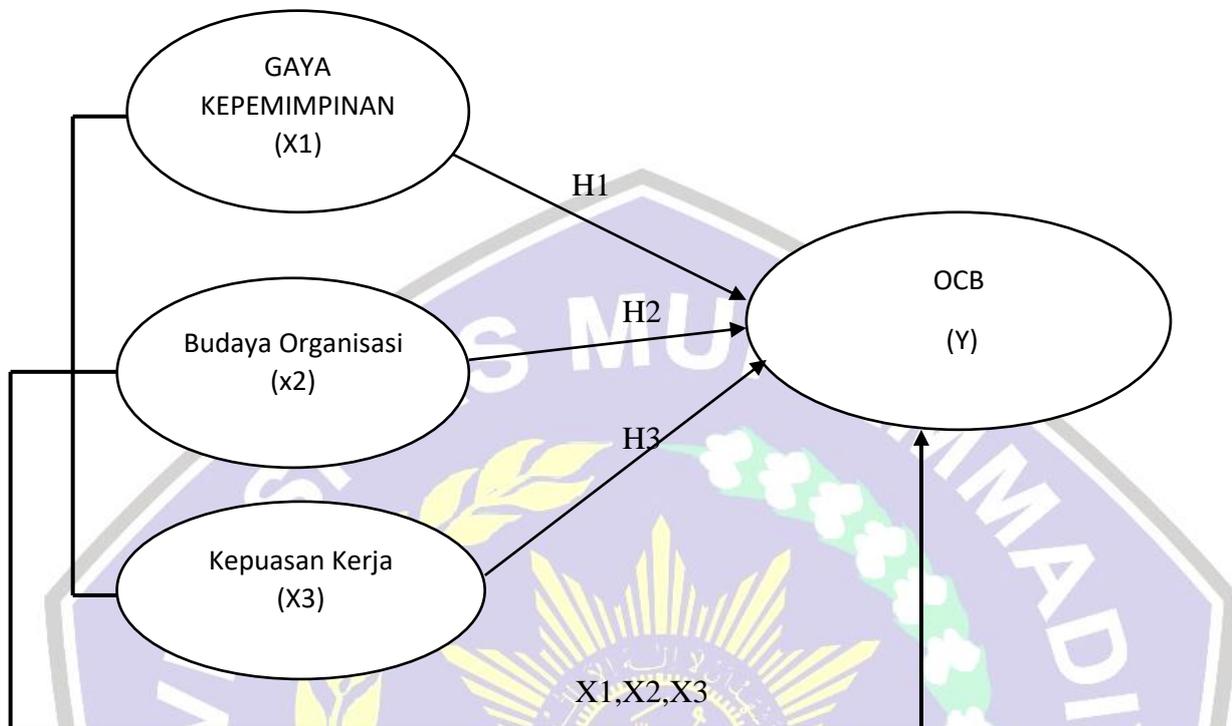
			<p>BAPPED kota Pekanbaru.</p> <p>4. Budaya organisasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship eBehavior</i> (OCB) pegawai BAPPED kota Pekanbaru.</p> <p>5. Secara simultan budaya organisasi kemampuan kerja dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) pegawai BAPPED kota Pekanbaru.</p>
3	1. Mufidatul Hasanah	<p>Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (studi pada BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta)</p>	<p>1. Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).</p> <p>2. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).</p> <p>3. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).</p>
4	1. Victor Pattiasina 2. Made Sudarma 3. Sutrisno	<p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pelayanan dengan Budaya Kerja dan <i>Good Corporate Governance</i> sebagai variabel moderasi (studi pada rumah sakit di kota Ambon)</p>	<p>1. Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Pelayanan.</p> <p>2. Budaya Kerja tidak memoderasi pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pelayanan.</p> <p>3. Penerapan <i>Good Corporate Governance</i> memoderasi pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pelayanan.</p>

5	<ol style="list-style-type: none"> 1. Arum Darmawati 2. Lina Nur Hidayati 3. Dyna Herlina S 	<p>Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship behavior</i> (OCB).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel OCB (<i>Organizational Citizenship Behavior</i>) karyawan FISE. 2. Variabel Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap variabel OCB (<i>Organizational Citizenship Behavior</i>) karyawan FISE.
6	<ol style="list-style-type: none"> 1. Veronica Meita 	<p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap OCB karyawan cafe di wilayah kota Yogyakarta.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat pengaruh positif Gaya Kepemimpinan terhadap OCB karyawan cafe wilayah kota Yogyakarta. 2. Terdapat pengaruh positif Budaya Organisasi terhadap OCB karyawan cafe wilayah kota Yogyakarta. 3. Terdapat positif Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap OCB karyawan cafe di wilayah kota Yogyakarta.

sumber : penulis (2018)

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dijelaskan seperti bagan di bawah ini:



Gambar 2.2. Kerangka Pemikiran

sumber: penulis (2017)

Keterangan:

X1 : Gaya Kepemimpinan

X2 : Budaya Organisasi

X3 : Kepuasan Kerja

Y1 : OCB (*Organizational Citizenship Behavior*)

2.4 Hipotesis

Berikut adalah rumusan hipotesis pada penelitian ini:

H₀₁: “Tidak Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja secara parsial terhadap terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) pada CV. Putra Nugraha Sentosa Solo”.

Ha₁: “Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan ,budaya organisasi dan kepuasan kerja secara parsial terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) pada CV. Putra Nugraha Sentosa Solo”.

H0₂: “Tidak Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan,budaya Organisasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) pada CV. Putra Nugraha Sentosa Solo”.

Ha₂: “ Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan,budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) pada CV. Putra Nugraha Sentosa Solo”.

H0₃: “Gaya kepemimpinan bukan merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) pada CV. Putra Nugraha Sentosa Solo”.

Ha₃: “Gaya kepemimpinan merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) pada CV. Putra Nugraha Sentosa Solo”.

