

Kepemimpinan Transformasional dengan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan

¹Fahmi Muhammad Fajar, ²Yulia Fitriani

^{1,2}Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
Email: Fahmi.muhammad17@mhs.ubharajaya.ac.id, *yulia.fitriani@dsn.ubharajaya.ac.id

Abstrak

Perkembangan dunia industri di era globalisasi semakin pesat. Perusahaan yang sukses membutuhkan orang-orang yang melakukan lebih banyak pekerjaan biasa mereka, yang melebihi harapan. Dalam dunia kerja yang dinamis saat ini, di mana tugas semakin banyak dilakukan oleh tim dan fleksibilitas sangat penting, karyawan yang terlibat secara sipil membantu orang lain dalam tim mereka, menjadi sukarelawan untuk pekerjaan tambahan, menghindari konflik yang tidak perlu, mereka mematuhi semangat dan aturan dan peraturan, dan dengan ramah menoleransi pemaksaan dan gangguan sesekali terkait pekerjaan yaitu organizational citizenship behaviour (OCB). Banyak hal gaya kepemimpinan yang bisa dilakukan oleh seorang pemimpin salah satunya yaitu kepemimpinan transformasional yang akan mendorong tumbuhnya perilaku saling menolong dan membantu secara sukarela. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi organizational citizenship behaviour yaitu kepemimpinan transformasional. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan organizational citizenship behaviour pada karyawan PT. Patra Trading Plumpang 3. Subjek penelitian ini yaitu seluruh karyawan produksi PT. Patra Trading Plumpang 3 dengan 155 subjek. Analisa data menggunakan teknik korelasi pearson dan diperoleh nilai sig sebesar 0,000 ($P < 0,005$) dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan Organizational Citizenship Behaviour pada karyawan PT. Patra Trading Plumpang 3, dan hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nihil (H_0) ditolak.

Kata Kunci: Organizational Citizenship Behaviour, Kepemimpinan Transformasional

Abstract

The development of the industrial world in the era of globalization is increasing rapidly. Successful companies need people who do more their usual job, which exceeds expectations. In a dynamic world of work today, where more and more tasks are carried out by teams and flexibility is very important, civilly engaged employees help others on the team them, volunteering for additional work, avoiding conflict unnecessary, they obey the spirit and the rules and regulations, and with friendly tolerating coercion and occasional work-related distractions is organizational citizenship behavior (OCB). Many things leadership style can be done by a leader, one of which is leadership transformational behavior that will encourage the growth of mutually helpful behavior and help voluntarily. One of the factors that can influence organizational citizenship behavior, namely transformational leadership. This study aims to determine whether there is a relationship between transformational leadership with organizational citizenship behavior in employees of PT. Patra Trading Plumpang 3. The subjects of this research are all production employees of PT. Patra Trading Plumpang 3 155 subjects. Data analysis using the Pearson correlation technique and obtained a sig value of 0.000 ($P < 0.005$) it can be concluded that there is a significant positive relationship between transformational leadership with Organizational Citizenship Behavior to employees of PT. Patra Trading Plumpang 3, and the alternative hypothesis (H_a) is accepted and the null hypothesis (H_0) is rejected.

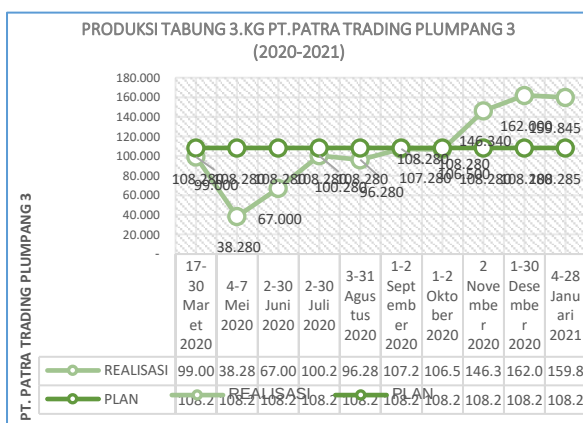
Keywords: Organizational Citizenship Behavior, Leadership Transformational

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia industri di era globalisasi semakin pesat. Kunci sukses perusahaan dalam mencapai suatu keberhasilan terdapat pada sumber daya manusia (SDM) yang unggul dalam berbagai aspek untuk mampu bersaing dengan perusahaan yang lainnya. Tingginya tingkat persaingan menyebabkan perusahaan membutuhkan sumber daya manusia atau tenaga kerja yang unggul, terampil, serta memiliki keterlibatan yang tinggi terhadap pekerjaan sehingga hasil kerja yang baik dapat tercapai. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam suatu perusahaan untuk mencapai keberhasilan organisasi/perusahaan. Organisasi menghadapi berbagai tantangan seperti bagaimana organisasi menanggapi perubahan dari eksternal dan menyesuaikan perubahan yang terjadi dengan lingkungan internal organisasi. Perusahaan yang dinamis akan selalu meningkatkan produktivitasnya melalui konsistensinya menghasilkan kinerja terbaik serta mempertahankan hal yang menjadi keunggulan kompetitif tersebut. Faktor yang dianggap paling potensial dalam penyediaan keunggulan kompetitif bagi perusahaan adalah SDM, serta terkait dengan bagaimana mengelola sumber daya ini (Rusjiana, 2016)

PT. Patra Trading merupakan anak perusahaan PT Pertamina Patra Niaga yang bergerak dalam aktivitas perniagaan produk-produk non BBM beserta turunannya dan pengoperasian stasiun pengisian bulk elpiji (SPBE), terminal aspal curah (TAC) serta pengelolaan Depot. Mengembangkan bisnis trading dan pengisian SPBE di pasar domestik. mendukung usaha PT. Pertamina Patra Niaga secara langsung dan tidak langsung kepada Pertamina (persero). Visi dan misi PT. Patra Trading menjadi perusahaan trading terkemuka dan mitra terpercaya di sektor hilir industri migas. mengelola dan mengembangkan usaha trading, jasa LPG dan jasa lainnya secara komersial dan berkesinambungan. PT. Patra Trading Plumpang 3 merupakan perusahaan pabrik tabung elpiji (PTE) dan bengkel pemeliharaan tabung LPG 3 kg di wilayah DKI Jakarta dan sekitarnya, PTE & BPT Plumpang 3 adalah milik PT. Pertamina yang di kelola oleh PT. Patra Trading terletak di lokasi PT. Pertamina (Persero) LPG & Cylinder Manufacturing, Plumpang.

Gambar 1. Produksi Tabung 3 KG PT. Patra Trading Plumpang 3



Berdasarkan gambar 1 data produksi 2020-2021 menunjukan karyawan sangat sulit untuk mencapai realisasi target tiap bulannya karena lemah perilaku kewarganegaraan oraganisasi atau kurang perdulinya terhadap target perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah di harapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan target yang sudah ditentukan oleh PT. Pertamina (Persero).

Persyaratan yang terkait dengan tingkat kehadiran di PT Patra Trading Plumpang 3 masih kurang disiplin oleh karyawannya. Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 9 april 2021 dengan pengawas PT. Patra Trading Plumpang 3, peneliti mendapatkan hasil wawancara terkait absensi karyawan PT. Patra Trading, bahwa masih ada beberapa karyawan yang melakukan tindakan-tindakan yang kurang mematuhi aturan seperti datang terlambat masuk kerja dan tidak melakukan absensi pada jam sebelum bekerja (07.00 – 07.10 WIB). Dari hasil wawancara tersebut dapat ditemukan bahwa tingkat keterlambatan dan ketidak patuhan karyawan terhadap aturan yang berlaku di perusahaan masih cukup tinggi. Sehingga hal ini dapat mengindikasi tidak terciptanya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku individu yang bebas, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif organisasi. Organ dalam (Allison et al., 2001). Menurut Robbins dan Judge mendefinisikan OCB sebagai perilaku pilihan individu membantu orang lain, membuat saran untuk perbaikan, dan menjadi sukarelawan untuk tugas tambahan membuat kelompok kerja dan organisasi lebih efektif (Robbins & Judge, 2012). Adapun aspek *organizational Citizenship Behavior* menurut Organ dalam (Allison et al., 2001) meliputi altruisme, *civic virtue*, *conscientiousness*, dan *courtesy*.

Dari definisi di atas, temuan awal tentang OCB juga menunjukkan bahwa tidak semua karyawan dengan sukarela mau untuk bekerja lebih (overload) ataupun menggantikan rekan kerja yang tidak hadir. Karena merasa pekerjaan yang diambil oleh karyawan sudah cukup melelahkan dan setiap orang memiliki batasan kemampuan secara fisik. Selain itu, adanya keluhan beberapa rekan yang terkadang lalai tidak menyelesaikan target pekerjaannya sehingga karyawan yang di shift selanjutnya mau tidak mau harus menyelesaikan pekerjaan rekannya tersebut dan beberapa karyawan shift sebelumnya harus melakukan overtime. Namun tidak sedikit juga karyawan memiliki kemauan untuk menggantikan posisi rekan kerja yang berhalangan hadir, mau memberi informasi kepada rekan kerja baru, mau bekerja lembur jika diperlukan serta mau menerima kritikan dari rekan kerjanya.

Kemudian hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti ditemukan bahwa terdapat 7 dari 10 karyawan PT. Patra Trading Plumpang 3 juga menunjukan rendahnya perilaku OCB saat menerima kebijakan baru, terkadang karyawan suka jengkel apabila peraturannya memberatkan

mereka dan masih sering melanggarnya. Terdapat 7 dari 10 karyawan menunjukkan sifat mengeluh terhadap tugas dan aktivitas yang diberikan oleh perusahaan, jarang bertoleransi terhadap perubahan yang terjadi di perusahaan, dan jengkel menerima kebijakan yang baru. Begitu juga dari 7 dari 10 karyawan menunjukan rendah perilaku OCB seperti penggunaan waktu kerja, mereka sadar akan pekerjaannya dan tuntutannya namun disaat dirinya sudah terlalu lelah mereka akan melanggar peraturan seperti melakukan coffe break yang sebenarnya tidak disediakan dalam perusahaan dan tidak ada diposisinya saat jam kerja berlangsung, terkadang mereka juga merasa tidak mempermasalahkan apabila datang telat ketempat kerja.

Sebagian besar pada keberhasilan atau kegagalan pada perusahaan terdapat pada kualitas kepemimpinan yang dimiliki orang-orang yang diserahi tugas memimpin perusahaan itu. Kepemimpinan didasarkan pada sebuah fungsi dari kepribadian yang dapat dilihat dari perilaku yang dinampakan ketika seorang pemimpin memimpin kelompok maupun organisasi, dengan kata lain efektifitas dan tingkat tekanan didalam organisasi terdapat pada pemimpin yang dapat dipercaya mengatur seberapa cermat pimpinan melihat situasi didalam kelompok untuk dapat mencapai suatu keberhasilan (Wijono, 2018).

Winarto & Purba (2018) juga menjelaskan bahwa pemimpin yang transformasional akan berkomunikasi dengan anggotanya dan memotivasi mereka untuk terus meningkatkan pengetahuan, keahlian dan kemampuan. Dengan demikian, penerapan gaya kepemimpinan transformasional akan mendorong tim untuk terus mengembangkan dirinya. Keberhasilan seorang pemimpin tergantung kepada kemampuannya untuk mempengaruhi karyawannya. Dengan kata lain kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin. Seorang pemimpin yang efektif adalah seorang yang memiliki kemampuan tersebut (Wijayanti, 2012). Berbagai tingkat kesulitan pada bagian kerja tidak luput dari tanggung jawab pimpinan, karyawan dapat mencapai produktivitas terbaiknya dalam berkerja adalah suatu hasil dari kepemimpinan yang mengembangkan hasil visi yang jelas dan memberi kepercayaan pada karyawannya oleh karna itu kepemimpinan transformasional dapat turut membentuk sikap OCB pada karyawan.

Menurut (Givens, 2008) bahwa kepemimpinan transformasional mendorong pengikutnya untuk berbuat lebih banyak dengan berfokus pada nilai-nilai organisasi dan membantu mereka menyelaraskan nilai-nilai mereka dengan nilai-nilai organisasi. Definisi lain menurut (Robbins & Judge, 2012) mempertegas bahwa pemimpin transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya, mereka menaruh perhatian terhadap kebutuhan pengembangan diri para pengikutnya, mengubah kesadaran para pengikutnya atas isu-isu yang ada dengan cara membantu orang lain memandang masalah lama dengan cara yang baru, serta mampu meyenangkan hati dan

menginspirasi para pengikutnya untuk berkerja keras guna mencapai tujuan Bersama. Kepemimpinan transformasional juga mempunyai karaktersitik yaitu, Pemimpin yang karismatik, Motivasi Inspirasional, Stimulasi Intelektual, dan Pertimbangan Individu (Robbins & Judge, 2012).

Dari berbagai definisi di atas bisa ditarik benang merah bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat mengikat para pemimpin dan karyawan secara tidak langsung, sehingga dapat membangun sikap dan perilaku sesuai dengan visi, misi dan strategi perusahaan. Pemimpin dapat menetapkan mekanisme untuk mempertahankan, mengembangkan atau mengubah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang ada. Mekanisme *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang diajarkan oleh seorang pemimpin kemudian akan diadaptasi oleh para pengikutnya melalui proses sosialisasi. Proses sosialisasi untuk mengirimkan visi dan misi dari seorang pemimpin ke organisasi melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memerlukan kepemimpinan yang tepat, sehingga dapat meningkatkan perilaku kewarganegaraan organisasi yang kuat (Zabihi et al., 2012).

Diperkuat oleh hasil penelitian Perdana & Putra (2019) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional dan OCB. Semakin rendah kepemimpinan transformasional kepala bidang maka semakin rendah perilaku OCB pada pegawai. Begitu pula semakin tinggi kepemimpinan transformasional kepala bidang maka semakin tinggi perilaku OCB pada pegawai (Perdana & Putra, 2019).

Berdasarkan uraian diatas, dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan organization citizenship behaviors (OCB) sangat berpengaruh untuk suatu tujuan perusahaan atau organisasi. Gaya kepemimpinan transformasional dan OCB dapat memperdayakan karyawan melakukan dengan produktif sehingga mendorong karyawan yang kontraproduktif mampu menjalani atau termotivasi untuk membantu rekan kerja lainnya dan meningkatkan rasa puas dan menikmati pekerjaannya. Alhasil, mengacu pada fenomena secara umum dan khusus yaitu baik dari hasil survey, wawancara dan penelitian terdahulu peneliti tertarik ingin melakukan analisis lebih mendalam lagi mengenai suatu hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan *Organizational Citizenship Behaviors* karyawan PT. Patra Trading Plumpang 3, Jakarta.

METODE PENELITIAN

Tipe Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini merupakan kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Pendekatan korelasional merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan dan tingkat hubungan di antara dua variabel atau lebih. Pada penelitian ini hubungannya yaitu kepemimpinan transformasional dan organization citizenship behavior terhadap kinerja karyawan PT. Patra Trading Plumpang 3.

Responden Penelitian

Responden atau subjek penelitian merupakan orang yang menjadi tempat data di mana variabel penelitian melekat, dan yang dipermasalahkan (Arikunto, 2010). Adapun subjek

dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan produksi tabung elpiji PT. Patra Trading dengan jumlah 155 orang.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Deskripsi Penelitian

Kelompok		Jumlah	Presentase
Usia	<25	17	17%
	26-30	40	40%
	31-40	37	37%
	>40	6	6%
Total		100	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden dengan usia dibawah 25 tahun sebanyak 17%, responden dengan usia 25-30 tahun sebanyak 40%, responden dengan usia 31-40 tahun sebanyak 37%, responden dengan usia diatas 40 tahun sebanyak 6%, responden. Dapat diambil kesimpulan bahwa penelitian ini didominasi oleh responden dengan usia 26-30 dan 31-40 tahun.

Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov ^a	Shapiro-Wilk
	Sig.	Sig.
OCB	.200*	0.550
KT	.200*	0.339

Dari hasil uji normalitas dengan menggunakan *liliefors significance correlation*, diperoleh data nilai signifikansi (p) pada organizational citizenship behavior kerja sebesar 0,550, kemudian pada variabel kepemimpinan transformatif sebesar 0,339 pada tabel Shapiro-Wilk. Hal ini menunjukkan bahwa $p > 0,05$ nilai yang terdistribusi normal pada penelitian ini dari dua variabel yaitu variabel organizational citizenship behavior dan variabel kepemimpinan transformatif pada tabel Shapiro-Wilk.

Uji Linearitas

Tabel 3. Hasil Uji Linearitas

Deviation from Linearity	Sig.
OCB*	0.210
KT	

Dari hasil uji linieritas yang diperoleh terdapat nilai signifikansi sebesar 0,210 pada nilai deviation from linearity. Dapat disimpulkan bahwa signifikansi (P) $> 0,05$ yang artinya ada hubungan yang linier yang signifikan antara variabel organizational citizenship behavior dengan variabel kepemimpinan transformatif.

Uji Kategori

Tabel 4. Organizational Citizen Behavior

Batasan Nilai	Kategori	Jumlah Subjek	Presentase
<61	Rendah	18	18%
≤73	Sedang	69	69%
≥73	Tinggi	13	13%

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa subjek yang tergolong kategori rendah sebesar 18% yaitu dengan sejumlah 18 orang, kemudian subjek yang tergolong kategori sedang sebesar 69% yaitu dengan sejumlah 69 orang, dan subjek yang termasuk kategori tinggi sebesar 13% artinya yaitu sejumlah 13 orang.

Tabel 5. Kategorisasi Kepemimpinan Transformatif

Batasan nilai	Kategori	Jumlah Subjek	Presentase
<64	Rendah	13	13%
≤83	Sedang	37	37%
≥83	Tinggi	50	50%

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa subjek yang tergolong kategori rendah sebesar 13% yaitu dengan sejumlah 13 orang, kemudian subjek yang tergolong kategori sedang sebesar 37% yaitu dengan sejumlah 37 orang, dan subjek yang termasuk kategori tinggi sebesar 50% artinya yaitu sejumlah 50 orang.

Uji Hipotesis

Uji Korelasi

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan uji korelasi Pearson. Analisis korelasi untuk mengetahui seberapa besar hubungan antar variabel yaitu kepemimpinan transformatif dengan organizational citizenship behavior. Peneliti ingin mengetahui ada atau tidaknya hubungan kepemimpinan transformatif dengan organizational citizenship behavior. Hasil yang didapat pada uji korelasi ini sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Korelasi

Variabel	Koefisien korelasi	signifikan	Jumlah subjek
KT			
OCB	0,639**	.000	100

Berdasarkan hasil uji korelasi di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0,639** dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 ($p < 0,05$). Hasil tersebut dapat diartikan bahwa kepemimpinan transformatif dengan

organizational citizenship behavior memiliki hubungan yang kuat. tanda bintang dua (**) menunjukkan bahwa antara variabel yang di analisis terjadi korelasi.

Selanjutnya hubungan yang positif menunjukkan semakin tinggi kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi juga organizational citizenship behavior, dan sebaliknya semakin rendah kepemimpinan transformasional maka semakin rendah juga organizational citizenship behavior. Oleh sebab itu dapat dikatakan bahwa hipotesis alternatif (Ha) di terima dan hipotesis nihil (H0) di tolak. Menandakan adanya hubungan kepemimpinan transformasional dengan organizational citizenship behavior pada karyawan PT. Patra Trading plumpang 3.

PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian melalui uji korelasi menunjukkan bahwa terdapat nilai signifikan yang positif antara kepemimpinan transformasional dan organizational citizenship behaviour pada PT Patra Trading Plumpang 3. Nilai positif pada koefisien korelasi menunjukkan adanya hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dan organizational citizenship behavior pada karyawan PT Patra Trading Plumpang 3. Hubungan positif menunjukkan semakin tinggi kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi juga organizational citizenship behaviour, begitu sebaliknya semakin rendah kepemimpinan transformasional maka semakin rendah juga organizational citizenship behavior. Dengan demikian hipotesis alternatif yang menyatakan ada hubungan antara kepemimpinan transformasional dan organizational citizenship behavior pada karyawan PT Patra Trading Plumpang 3. Sedangkan hipotesis nihil yang menyatakan tidak ada hubungan antara kepemimpinan transformasional dan organizational citizenship behavior pada karyawan PT Patra Trading Plumpang 3.

Penelitian ini sejalan dengan faktor yang di kemukakan oleh Organ yaitu Gaya Kepemimpinan, bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan. Kepemimpinan tampaknya memiliki pengaruh yang kuat pada kesediaan karyawan untuk terlibat dalam OCB. Namun, alih-alih dikaitkan dengan gaya kepemimpinan tertentu, penelitian menemukan bahwa kualitas hubungan seorang karyawan dengan pemimpinnya yang diperhitungkan (Smith et al., 1983).

Selanjutnya jika dilihat dari hasil uji kategorisasi pada kepemimpinan transformasional dengan menggunakan mean hipotetik hasil penelitian di dominasi dengan kategori tinggi yang menunjukkan pemimpin yang mendapatkan kepercayaan tinggi dari karyawannya merupakan pemimpin yang memiliki kepercayaan tinggi kepada nilai-nilai besar. Pemimpin tersebut akan menularkan kepada karyawannya akan sifat dan perilakunya pada hal yang positif demi mewujudkan tujuan mulia sebagaimana tujuan (visi) yang telah ditentukan ((Habibulloh, 2017).

Kemudian pada hasil uji kategorisasi organizational citizenship behavior di dominasi dengan kategori sedang yang menunjukkan bahwa Kemungkinan hal tersebut disebabkan adanya hubungan yang kuat antar karyawan maupun ke atasan melalui komunikasi yang baik, kepekaan akan membantu tugas rekan kerja, mendapatkan perlakuan yang sportif,

mendapatkan perhatian yang maksimal dari atasan, penginformasian yang jelas dan tepat serta adanya keterbukaan. Karyawan yang demikian merupakan individu yang selalu menghindari perselisihan dan memiliki kepedulian terhadap keberlangsungan organisasi, (Habibulloh, 2017).

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Kepemimpinan transformasional dengan organizational citizenship behavior pada karyawan PT. Patra Trading Plumpang 3. Terdapat hubungan positif yang menunjukan bahwa semakin tinggi organizational citizenship behavior maka semakin tinggi kepemimpinan transformasional. Sebaliknya, semakin rendah organizational citizenship behavior maka semakin rendah kepemimpinan transformasional. Sehingga pada penelitian ini terbukti dapat menjawab rumusan masalah yang peneliti buat pada bab sebelumnya dengan Hipotesis Alternatif (Ha) pada penelitian ini diterima sedangkan Hipotesis Nol (Ho) ditolak.

Merujuk dari hasil tersebut, maka untuk pemimpin di suatu perusahaan diharapkan semakin mengarahkan dirinya pada kepemimpinan transformasional untuk mengoptimalkan perilaku *organizational citizenship behavior* pada karyawannya. Selanjutnya hasil dari penelitian ini juga diharapkan bisa dijadikan sebagai pertimbangan terutama untuk meningkatkan intensitas organizational citizenship behavior pada karyawan baik melalui pelatihan atau pola pengembangan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahdiyana, M. (2015). Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Kinerja Organisasi. Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi, 10(1). <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v10i1.3965>
- Allison, B. J., Voss, R. S., & Huston, C. R. (2001). An empirical investigation of the Impact of SDB on the relationship between OCB and individual performance. 1994. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.524.1948&rep=rep1&type=pdf>
- Arikunto, S. ; (2010). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik (cet. 14.)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar. (2019). *Penyusunan skala psikologi (2nd ed.)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Cahyono, U. T. 2. S. 3. M. S. M. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Daerah Perkebunan Jember. *Jurnal Manajemen & Agribisnis*, 11(2), 68–76. <https://doi.org/10.17358/jma.11.2.68-76>
- Darto, M. (2014). Peran Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dalam Peningkatan Kinerja Individu Di Sektor

- Publik: Sebuah Analisis Teoritis Dan Empiris (the Role of Organizational Citizenship Behavior (Ocb) in the Individual Performance Improvement in the Public Sector. *Jurnal Borneo Administrator*, 10(1). <https://doi.org/10.24258/jba.v10i1.167>
- Givens, R. (2008). Transformational leadership: The impact on organizational and personal outcomes. *Emerging Leadership Journeys*, 1(1), 4–24.
- Habibulloh, W. (2017). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan di Rumah Makan Ayam Bawang Cak Per. 13410071. <http://etheses.uin-malang.ac.id/9056/>
- Kusumajati, D. A. (2014). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan pada Perusahaan. *Humaniora*, 5(1), 62. <https://doi.org/10.21512/humaniora.v5i1.2981>
- Mamik. (2015). *Metodologi Kualitatif (N. Retnowati (ed.); Cetakan Pe, Vol. 53, Issue 9)*. Zifatama Publisher.
- Nurvita Indah Sari, Puspitadewi, & Sukmawati, N. W. (2014). Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Dengan Organizational Citizenship Behavior. Character: *Jurnal Penelitian Psikologi.*, 2(2), 1–7.
- Perdana, G. G., & Putra, Y. Y. (2019). Hubungan kepemimpinan transformasional dengan ocb pada pegawai dinas lingkungan hidup sumatera barat. *Jurnal Riset Psikologi 2019*, 3, 1–12.
- Periantalo, J. (2016). *Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Pratama, A. (2017). Hubungan Kepemimpinan Transformasional Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Perawat. *Jom Fisip*, 4(2), 1–13.
- Priyatno, D. (2012). *Belajar Cepat Olah Data Statistik dengan SPSS (CV ANDI OFFSET (ed.))*.
- Randy, M., Agung, S., & Kuraesin, E. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Randy, M., Agung, S., & Kuraesin, E. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Manager : *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 69. Manager : *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 69.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). *Organizational Behavior (P. Education (ed.); 15th ed.)*. Pearson Education.
- Rusjiana, J. (2016). Pengaruh Sistem Informasi Sdm Terhadap Kinerja Stuctural Equaltion Modeling SEM-PLS. *Jurnal Computech & Bisnis*, 10(1), 21–29.
- Setyawan, N. F. B., & Sahrah, A. (2012). Peningkatan organizational citizenship behavior pada karyawan melalui pelatihan perjasama. *Insight*, 10(1), 17–36.
- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653–663. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.68.4.653>
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Ulfa, M. (2016). Effect of Leadership , Organizational Culture and Job Satisfaction of Organizational Citizenship Behavior (Ocb) To Employees in Pt Batavia Prosperindo Finance , Tbk Jakarta. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) |*, 7(2), 325–344.
- Waspodo, A. A., & Minadaniati, L. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan Pada Pt . Trubus Swadaya. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan Pada Pt. Trubus Swadaya Depo, 3(1), 1–16.
- Wijayanti, D. W. (2012). Pengaruh Kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Daya Anugrah Semesta Semarang. <https://lib.unnes.ac.id/18042/>
- Wijono, S. (2018). Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi (pertama). PRENADAMEDIA GROUP. <https://books.google.co.id/books?id=QcNoDwAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Winarto, & Purba, J. H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Rumah Sakit Swasta Di Kota Medan). *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 4(2), 111–123. <https://methonomi.net/index.php/jimetho/article/view/37>
- Wulandari, R. (2018). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Empiris pada PT.Telkom Magelang). *Prosiding 2nd*

Business and Economics Conference In Utilizing of Modern, 669–683.

Zabihi, M., Hashemzahi, R., & Tabrizi, K. G. (2012). Impacts of transactional and transformational leaderships upon organizational citizenship behavior. *World Applied Sciences Journal*, 16(8), 1176–1182.