

**Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan SuperDazzle**

**Arista Natia Afriany<sup>1</sup>, Rika Apriliani<sup>2</sup>**

Email : [arista@upy.ac.id](mailto:arista@upy.ac.id)<sup>1</sup>, [aprilianirika543@gmail.com](mailto:aprilianirika543@gmail.com)<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Universitas PGRI Yogyakarta<sup>1,2</sup>

**Abstract**

*The purpose of this study was to determine the effect of transformational leadership, organizational commitment, and job satisfaction on organizational citizenship behavior (OCB) among SuperDazzle employees. This research was conducted at SuperDazzle from May to December 2022. This research is a quantitative research using SPSS software version 24.0. The population in this study were all SuperDazzle employees with a total sample of 80 people using the saturated sampling method. Methods of data collection using a questionnaire. The analytical method used is multiple linear regression analysis. The results showed that transformational leadership had a positive and significant effect on OCB, organizational commitment had a positive and significant effect on OCB, job satisfaction had a positive and significant effect on OCB. The results of the study show that transformational leadership, organizational commitment, and job satisfaction simultaneously influence OCB. The adjusted R-squared value was 53.9 percent and the remaining 46.1 percent was explained by other variables not included in this study.*

**Keywords:** *Transformasional Leadership, Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Organizational Citizenship Behavior*

**Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, komitmen organisasional, dan kepuasan kerja terhadap perilaku kewargaan organisasional (OCB) pada karyawan SuperDazzle. Penelitian ini dilakukan pada SuperDazzle dari Mei hingga Desember 2022. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan software SPSS versi 24.0. Populasi dalam penelitian ini seluruhnya adalah karyawan SuperDazzle dengan jumlah sampel sebanyak 80 orang dengan menggunakan metode sampling jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap OCB. Nilai adjusted R-squared sebesar 53,9 persen dan sisanya sebesar 46,1 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**Kata kunci:** *Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Organizational Citizenship Behavior*

## PENDAHULUAN

Persaingan bisnis ritel di Indonesia saat ini menghadapi berbagai rintangan dalam memasuki era globalisasi. Hal ini disebabkan bertambahnya jumlah perusahaan baru yang menyebabkan persaingan menjadi bertambah ketat. Sumber daya manusia memegang peran yang amat berarti dalam sebuah kegiatan dalam organisasi maupun perusahaan, sehingga itu pemimpin perlu menjadi pemimpin yang baik agar sumber daya manusia di sebuah perusahaan lebih bagus untuk menghadapi era globalisasi yang dari tahun ketahun semakin berkembang. Produktivitas kerja karyawan merupakan petisi utama bagi perusahaan agar kelangsungan operasional dan hidupnya dapat terjamin dengan baik. Karyawan perusahaan ialah pokok utama bagi organisasi. Karyawan perusahaan yang menjadi pelaksana, perencana, maupun pengawas harus berperan aktif dalam bentuk tujuan organisasi.

Salah satu hal yang mampu meningkatkan perusahaan yakni karyawan yang memiliki perilaku OCB. Karena OCB bisa membantu meningkatkan produktivitas karyawan, ada baiknya memiliki karyawan yang mempraktekkan OCB, akan sangat memberikan manfaat bagi sebuah perusahaan. OCB ialah watak akan dipilih dan menyandang kebebasan menyandang, akan secara dengan tidak langsung, tetapi bisa mendukung berfungsinya suatu organisasi agar berjalan lebih efektif (Robbin dan Judge, 2009).

OCB dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional. Model karakter kepemimpinan yang mendorong karyawannya untuk mengalihkan kemestian perkara organisasinya di atas kemestian perseorangan, serta menjerakkan karyawan agar bergiat atas kesanggupan sepenuhnya yang dimiliki yang di sebut kepemimpinan transformasional (Robbin dan Judge, 2015).

Tindakan yang memusat yang bukan memenuhi kebutuhan individu, tetapi untuk menyejahterakan karyawan perusahaan dibutuhkan suatu komitmen. Tingkat keterlibatan karyawan pada lembaga dan keinginan demi kukuh mewujudkan lembaganya, yang meliputi ragam loyalitas karyawan dengan kemauan agar melakukan yang terbaik bagi organisasi tempat karyawan itu bekerja yang disebut komitmen organisasi (Greenberg dan Baron, 1998). Dengan menerapkan komitmen organisasi positif hingga karyawan akan merasa bersemangat berada di perusahaan tempat bekerjanya.

Selanjutnya kepuasan kerja ialah hal yang amat berguna di sebuah perusahaan, pegawai yang begitu puas dengan yang diperolehnya dari sebuah tempat kerja maka akan berdampak baik bagi perusahaan. Pegawai juga pasti akan berusaha memperbaiki kinerjanya agar menghasilkan hasil kerja yang maksimal. Kepuasan kerja yaitu sebagai perasaan yang baik tentang pekerjaan seorang pegawai yang oleh evaluasi karakteristiknya mereka. Seseorang dengan kepuasan kerja yang bagus merasa nyaman dengan pekerjaannya dan kebalikkannya seseorang dengann kepuasan kerja yang relatif rendah merasa buruk dengan pekerjaannya (Robbins dan Judge, 2011).

## RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan dari uraian latar belakang di atas, dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada karyawan SuperDazzle?

2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada karyawan SuperDazzle?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada karyawan SuperDazzle?
4. Apakah kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap OCB pada karyawan SuperDazzle?

#### **TINJAUAN PUSTAKA**

Pendapat Aldag dan Reskhe (1997), OCB adalah kontribusi individu terhadap peningkatan tuntutan di tempat kerja. OCB mengajarkan berbagai akhlak seperti membantu relasi, mencorakkan sukarelawan buat tugas ekstra, mengikuti petunjuk dan ketentuan di tempat kerja. Kepribadian OCB ialah menunjukkan mutu tambahan pegawai yang ialah gambaran perilaku prososial, ialah perilaku sosial yang konstruktif, baik, dan bermanfaat.

Amirullah (2016) kepemimpinan transformasional merupakan seseorang yang diberi kuasa agar menetapkan tugas, memiliki kapabilitas untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain yang melalui kekerabatan baik agar dapat menggapai tujuan yang telah ditetapkan.

Robbins dan Judge (2015) mengartikan komitmen ialah keberadaan dimana masing-masing berpihak kepada suatu lembaga serta tujuannya dan memiliki kemauan untuk menjaga kewargaan dalam lembaga tersebut. Sopiah (2018) memiliki pendapat komitmen organisasi, yakni sejauh mana pegawai percaya pada tujuan organisasi dan bersedia menerimanya dan tetap meninggalkan perusahaan.

Pendapat Kreitner dan Kinicki (2011) kepuasan kerja merupakan efektifitas ataupun respon sensasional terhadap berbagai sudut pandang aktivitas pekerjaan. Penjelasan itu berarti kepuasan kerja seseorang mungkin relatif merasa puas dengan sudut pandang ialah pekerjaannya atau tidak merasa puas dengan salah satu ataupun lebih sudut pandang pekerjaan lain.

#### **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah kuantitatif. Metode kuantitatif dipergunakan untuk penelitian pada populasi atau sampel tertentu, pengambilan sampel biasanya acak, pengambilan data dengan menggunakan instrumen survei, analisis data bersifat kuantitatif untuk menguji hipotesis. Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Populasi penelitian ini ialah seluruh karyawan SuperDazzle yang berjumlah 80 orang. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan sampling jenuh. Sampling jenuh ialah metode pengambilan sampel yang menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel (Sugiyono, 2018). Teknik pengumpulan data ialah memakai kuesioner. Kuesioner mengumpulkan data melalui daftar pertanyaan, dan untuk pertanyaannya harus dijawab atau dijawab oleh subyek penelitian sesuai dengan variabel yang diteliti (Sugiyono, 2018). Kuesioner yang disebar peneliti menggunakan *google form* ialah kuesioner yang tertutup, teknik dalam penelitian menggunakan skala *likert*.

## ANALISA DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	45	56,3%
2	Perempuan	35	43,8%
Total		80	100%

Hasil diatas jumlah responden laki-laki ialah 45 orang dengan persentase 56,3 persen, jumlah responden perempuan ialah 35 orang dengan persentase 43,8 persen.

**Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	18-22 Tahun	14	17,5%
2	23-26 Tahun	37	46,1%
3	27-29 Tahun	17	21,3%
4	30-31 Tahun	12	15,1%
Total		80	100%

Hasil diatas menunjukkan bahwa karyawan SuperDazzle mayoritas berumur antara 23-26 tahun, ialah berjumlah 37 orang dengan persentase 46,1 persen.

**Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
1	S1	20	25%
2	D3	3	3,8%
3	SMA/SMK	54	67,4%
4	SMP	3	3,8%
Total		80	100%

Hasil diatas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan terakhir responden mayoritas SMA/SMK, ialah yang berjumlah 54 orang dengan persentase 67,4 persen.

**Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 1 Tahun	18	22,5%
2	1 s/d 2 Tahun	24	30%
3	2 s/d 3 Tahun	19	23,75%
4	>3 Tahun	19	23,75%
Total		80	100%

Hasil diatas menunjukkan dari total 80 responden, responden dengan masa lama bekerja 1 s/d 2 tahun 24 orang dengan persentase 30 persen.

### Uji Instrumen

**Tabel 5. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item Pertanyaan	R hitung	R table	P value	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	X1.1	0.740	0.361	0.000	Valid
	X1.2	0.818	0.361	0.000	Valid
	X1.3	0.836	0.361	0.000	Valid
	X1.4	0.827	0.361	0.000	Valid
	X1.5	0.882	0.361	0.000	Valid
	X1.6	0.827	0.361	0.000	Valid
Komitmen Organisasi	X2.1	0.816	0.361	0.000	Valid
	X2.2	0.874	0.361	0.000	Valid
	X2.3	0.864	0.361	0.000	Valid
Kepuasan Kerja	X3.1	0.759	0.361	0.000	Valid
	X3.2	0.740	0.361	0.000	Valid
	X3.3	0.844	0.361	0.000	Valid
	X3.4	0.715	0.361	0.000	Valid
	X3.5	0.824	0.361	0.000	Valid
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	Y.1	0.891	0.361	0.000	Valid
	Y.2	0.768	0.361	0.000	Valid
	Y.3	0.792	0.361	0.000	Valid
	Y.4	0.731	0.361	0.000	Valid
	Y.5	0.745	0.361	0.000	Valid

Berdasarkan tabel di atas setiap item pertanyaan yang mempunyai nilai  $\text{sig} < 0,05$  (5%) dan  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  maka item pertanyaan dinyatakan valid. Dari hasil uji validitas diatas dapat disimpulkan bahwa setiap item pertanyaan dari variabel kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan OCB dinyatakan valid.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach alpha	Standar Reliabilitas	Ket
Kepemimpinan Transformasional (X <sub>1</sub> )	0,901	0,6	Reliabel
Komitmen Organisasi (X <sub>2</sub> )	0,793	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (X <sub>3</sub> )	0,832	0,6	Reliabel
Organizational Citizenship Behavior (Y)	0,828	0,6	Reliabel

Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa setiap item pertanyaan variabel kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan OCB dinyatakan reliabel dikarenakan nilai *cornbach's alpha* > dari 0,6.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Bebas	Koefisien Regresi (b)	t hitung	Sig	Kesimpulan
Kepemimpinan Transformasional (X <sub>1</sub> )	0.305	3.497	0.001	Signifikan
Komitmen Organisasi(X <sub>2</sub> )	0.577	2.790	0.007	Signifikan
Kepuasan Kerja(X <sub>3</sub> )	0.339	3.318	0.001	Signifikan
Konstanta = 0.679				
<i>Adjusted R</i> <sup>2</sup> = 0.539				
F = 31.850				
Sig F = 0.000				
Variabel Dependen = <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)				

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0.679 + 0.305X_1 + 0.577X_2 + 0.339X_3 + e$$

Hasil persamaan regresi dapat dijelaskan baahwa:

1. Konstanta (a)  
Konstanta pada tabel di atas memberikan hasil 0,679 yang berarti jika nilai variabel kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja sama dengan 0, maka nilai variabel OCB 0,679.
2. Koefisien Kepemimpinan Transformasional (b<sub>1</sub>)  
Koefisien b<sub>1</sub> pada kepemimpinan transformasional (X<sub>1</sub>) bertanda positif dengan koefisien regresi 0,305. Artinya jika koefisien variabel kepemimpinan transformasional (X<sub>1</sub>) dinaikkan sebesar satu satuan, maka OCB (Y) akan bertambah 0,305 satuan dengan syarat variabel lain ialah konstan.

3. Koefisien Komitmen Organisasi ( $b_2$ )

Koefisien  $b_2$  pada komitmen organisasi ( $X_2$ ) bertanda positif dengan nilai regresi 0,577. Artinya jika koefisien variabel komitmen organisasi ( $X_2$ ) dinaikkan sebesar satu satuan, maka OCB ( $Y$ ) akan bertambah 0,577 satuan dengan asumsi variabel lain ialah konstan.

4. Koefisien kepuasan kerja ( $b_3$ )

Koefisien  $b_3$  pada variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) bertanda positif dengan koefisien regresi 0,339. Artinya jika koefisien variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) dinaikkan sebesar satu satuan, maka OCB ( $Y$ ) akan bertambah 0,339 satuan dengan asumsi variabel lain ialah konstan.

### Uji Hipotesis

**Tabel 8. Hasil Uji t**

Variabel	Koefisien Regresi (b)	T	Sig	Ket	Kesimpulan
Kepemimpinan Transformasional	0.305	3.497	0.001	<0.05	H <sub>1</sub> Diterima
Komitmen Organisasi	0.577	2.790	0.007	<0.05	H <sub>2</sub> Diterima
Kepuasan kerja	0.339	3.318	0.001	<0.05	H <sub>3</sub> Diterima

Variabel Dependen = *Organizational Citizenship Behavior*

- Hipotesis pertama ( $X_1$ ) kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hipotesis pertama diterima apabila hasil menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,305 dan nilai signifikansi lebih rendah sebesar 0,001 dan nilai signifikan sebesar 0,05.
- Hipotesis kedua ( $X_2$ ) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hipotesis kedua diterima, apabila hasil menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,577 dan nilai signifikansi lebih rendah sebesar 0,007 dan nilai signifikan sebesar 0,05.
- Hipotesis ketiga ( $X_3$ ) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hipotesis ketiga diterima, apabila hasil menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,339 dan nilai signifikansi lebih rendah sebesar 0,001 dan nilai signifikan 0,05.

**Tabel 9. Hasil Uji F**

Variabel	F	Sig	Kesimpulan
Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja	31.850	0.000	H <sub>4</sub> Diterima

Variabel Dependen = *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh F hitung ialah 31,850 dengan nilai signifikansi 0,000 dibawah 0,05. Hal ini menunjukkan hipotesis keempat (H<sub>4</sub>) diterima, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap OCB secara simultan (bersama-sama).

**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )****Tabel 10. Hasil Analisa Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>
1	0.746	0.557	0.539	2.953

Berdasarkan tabel di atas, jawaban analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) di atas menunjukkan adjusted R-squared 0,539 yang berarti variabel independen dapat memberikan kontribusi sebesar 53,9 persen terhadap variabel dependen dan sisa dengan variabel lain di luar studi ini. Dengan kata lain, kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja memberikan kontribusi sebesar 53,9 persen terhadap OCB, sedangkan sisian sebesar 46,1 persen dideskripsikan oleh variabel lain yang tidak disertakan ke penelitian ini.

**KESIMPULAN**

Setelah menguji pengaruh kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap OCB pada karyawan SuperDazzle. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karyawan SuperDazzle. Dengan menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,305 dan nilai signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari persentase signifikansi 0,05 maka hipotesis pertama diterima. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karyawan SuperDazzle. Dengan menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,577 bertanda positif dan nilai signifikansi sebesar 0,007 lebih kecil dari persentase signifikansi sebesar 0,05 maka hipotesis kedua diterima. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karyawan SuperDazzle. Dengan membuktikan hasil bahwa koefisien regresi sebesar 0,339 bertanda positif dan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari persentase signifikansi sebesar 0,05 maka hipotesis ketiga diterima. Kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap OCB karyawan SuperDazzle. Dengan angka F hitunh sebesar 31,850 dengan nilai signifikansi 0,000 dibawah 0,05 maka hipotesis keempat diterima.

### DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. (2016). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Aldag, R. dan Resckhe, W. (1997). *Employee value added: Measuring Discretionary Effort and its Value to the Organization*. Center For Organization Effectiveness, 6(8), 1-8.
- Greenberg, J., dan Baron, R.A. (1998). *Behavior in organization*. New Jersey: Prentice Hall Int.
- Hartono, B. dan Roy, S. (2013). *Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Paparon's Pizza City Of Tomorrow*. Agpra, 1(1), 492-499.
- Kosasih, Achmad. (2017). *Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi kerja pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai serta implementasinya pada kinerja pegawai PDAM di Propinsi Banten*. Journal of Government and Civil Society, 1(2), 159-190.
- Kreitner dan Kinicki. (2011). *Organizational Behavior*. Fifth Edition. Irwin McGraw- Hill.
- Organ, D.W., Padsakof, M.P., dan Mackenzie, B.S. (2006). *Organizational Citizenship Behavior*. USA: Sage Publications.
- Robbin, S.P. dan Judge, T.A. (2009). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbin, S.P. dan Judge, T.A. (2011). *Organizational Behavior*. Fourteenth Edition. Person Education. New Jersey 07458, 77-89.
- Robbin, S.P. dan Judge, T.A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2018). *Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.