



PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA PT ZAYTUNA UFUK ABADI

Liawati

Fakultas Ekonomi dan Bisnis., Universitas Pamulang
Corresponding author: dosen02579@unpam.ac.id

ABSTRACT

Purpose. *This study aims to examine the effect of transformational leadership, organizational commitment on job satisfaction and organization citizenship behavior (OCB) at PT Zaytuna Ufuk Abadi.*

Methods. *The research was conducted by distributing questionnaires and the study population came from employees of PT Zaytuna Ufuk Abadi with a total population of 80 employees. The analytical method uses the Structural Equation Model (SEM) approach with the Smart PLS 3.0 analysis tool.*

Findings. *This study shows that Transformational Leadership with Job Satisfaction has no significant effect. Transformational Leadership with OCB has a significant effect. Furthermore, Organizational Commitment with Job Satisfaction has a significant effect. However, Organizational Commitment with OCB has no significant effect. Furthermore, Job Satisfaction with OCB has an effect.*

Implication. *PT Zaytuna Ufuk Abadi needs to increase employee job satisfaction by cultivating a good transformational leadership style and organizational commitment to its employees in terms of work, so that in the long run it will make the company run effectively.*

Keywords. *Transformational leadership; Organizational Commitment; Job satisfaction; Organizational Citizenship Behavior.*

ABSTRAK

Tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan organization citizenship behavior (OCB) Pada PT Zaytuna Ufuk Abadi.

Metode. Penelitian dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan populasi penelitian berasal dari karyawan PT Zaytuna Ufuk Abadi dengan jumlah populasi 80 karyawan. Dalam metode analisis menggunakan pendekatan Structural Equation Model (SEM) dengan alat analisis Smart PLS 3.0.

Hasil. Penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional dengan Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan. Kepemimpinan Transformasional dengan OCB berpengaruh signifikan. Selanjutnya Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan. Akan tetapi Komitmen Organisasi dengan OCB tidak berpengaruh signifikan. Selanjutnya Kepuasan Kerja dengan OCB berpengaruh.

Implikasi. Kepada PT Zaytuna Ufuk Abadi perlu meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan cara menumbuhkan gaya kepemimpinan transformasional yang baik dan

komitmen organisasi untuk karyawannya dalam hal pekerjaan, sehingga dalam jangka panjang akan membuat perusahaan berjalan efektif.

Kata Kunci. Kepemimpinan Transformasional; Komitmen Organisasi; Kepuasan Kerja; Organizational Citizenship Behavior

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah harta atau asset yang paling berharga dan paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia harus dapat berjalan baik agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya, agar dapat lebih unggul dalam persaingan, maka pengelolaan sumber daya manusia harus dapat berjalan dengan baik sehingga perusahaan mampu bersaing dengan para kompetitor lainnya, (Ramli & Soelton, 2018).

Salah satu perilaku yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam perusahaan adalah perilaku *extra-role* atau disebut juga perilaku *organizational citizenship behaviour*. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* membantu mengubah suasana organisasi yang formal menjadi sedikit santai dan penuh dengan kerja sama Dengan suasana kerja yang seperti itu diharapkan ketegangan para karyawan dapat dikurangi dan karena suasana kerja yang mendukung diharapkan kinerja akan meningkatkan efektifitas kerja sehingga tercapai tujuan yang efektif, (Naibaho, et al, 2019).

Kepemimpinan transformasional pada dasarnya dapat menciptakan lingkungan yang memotivasi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi serta mengembangkan minat dalam bekerja (Supartha, 2016). Pemimpin yang menerapkan jenis kepemimpinan transformasional akan cenderung memacu para pengikutnya untuk menghasilkan pekerjaan melebihi dari apa yang diharapkan, yaitu dengan cara mengubah visi, menjadi contoh, memberi dukungan, serta merangsang keinginan untuk berubah kearah yang lebih baik, (Awanti, 2018).

Dalam konteks yang sama pula, selain peran kepemimpinan transformasional dari pimpinan perusahaan maupun kepuasan kerja dan perilaku ekstra peran (OCB) dari para karyawan, aspek berikutnya yang tak kalah pentingnya adalah sikap komitmen dari para karyawan terhadap organisasinya. Komitmen organisasi berkaitan dengan sikap karyawan yang menunjukkan loyalitas dan bagaimana seorang karyawan mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Karyawan yang mempunyai keterlibatan tinggi dalam bekerja dan tidak mempunyai keinginan untuk keluar dari perusahaan, maka hal ini merupakan modal dasar untuk mendorong tumbuhnya komitmen organisasi, (Omar, Salleh, & Aziz. 2020).

Handoko (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaannya. Apabila seseorang merasa mendapatkan kepuasan dari pekerjaan yang dilakukannya selama ini, maka itu cukup menjadi motivasinya untuk tetap tinggal dan bertahan segala kondisi memprihatinkan yang harus diterima. Kepuasan kerja akan dirasakan apabila yang bersangkutan merasakan kepuasan antara lain terhadap pembayaran, pekerjaan itu sendiri, promosi yang akan didapatnya, atasan di tempat kerjanya dan juga rekan-rekan sesama karyawan.

Penelitian kepemimpinan transformasional dengan OCB dalam penelitian Lamidi (2008) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap OCB. Menurut Moghimi et al., (2013) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap OCB. Penelitian

yang dilakukan oleh Nguni (2005) juga menunjukkan pengaruh yang signifikan dan positif antara kepemimpinan transformasional terhadap perilaku OCB dari para guru.

Penelitian komitmen organisasi dengan OCB dalam penelitian Merry (2013) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Trijata Denpasar. Zeinabadi (2010) menemukan bahwa komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap OCB. Darmawati et al., (2013) menemukan bahwa komitmen organisasional memiliki hubungan yang signifikan terhadap OCB. Selanjutnya, Kim (2006) menemukan bahwa afektif komitmen berpengaruh positif pada OCB.

Penelitian kepuasan kerja dengan OCB dalam penelitian Krishnan et al., (2009) menunjukkan bahwa baik kepuasan kerja intrinsik maupun kepuasan kerja ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap OCB. Murphy et al (2002) menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan dan positif terhadap OCB. Ngadiman et al., (2013) menyatakan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap OCB. Sedangkan penelitian yang dilakukan Yoon & Suh (2003) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap OCB. Selanjutnya Osman et al., (2015) menemukan kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan OCB.

Dengan adanya penelitian tersebut maka Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap organization citizenship behavior (OCB) Pada PT Zaytuna Ufuk Abadi.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Kepemimpinan Transformasional

Menurut Koesmono (2013) kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan dan memiliki kharisma. Robbins dan Judge (2008:90) pemimpin transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya.

Komitmen Organisasi

Sopiah (2016) memberikan definisi komitmen organisasi adalah derajat yang mana pegawai percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak meninggalkan organisasi. Suma dan Lesha (2013), menyatakan komitmen organisasional dapat didefinisikan sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dengan keterlibatan dalam organisasi tertentu. Robbins dan Judge (2012) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2014) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur,

kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan. Kepuasan kerja Menurut Sutrisno (2010) kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya.

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Menurut Robbins dan Judge, (2014) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yaitu perilaku kebebasan menentukan yang bukan bagian dari persyaratan formal pekerjaan tetapi kontribusi pada lingkungan psikologis dan sosial tempat kerja. Sementara Menurut Greenberg dan Robert, (2007) menyatakan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah tindakan yang dilakukan anggota organisasi yang melebihi ketentuan formal dari pekerjaannya.

Hipotesis

Menurut Sutrisno (2015) kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan sedangkan Menurut Mangkuprawira dan Vitalaya (2012) menyebutkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu kemampuan, proses, atau fungsi pada umumnya untuk mempengaruhi orang-orang agar berbuat sesuatu dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Penelitian yang dilakukan oleh Komang Ade Yunita Sari *et al* (2017) menemukan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

H1 : Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Menurut Titisari, (2014) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran ditempat kerja. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. merupakan perilaku karyawan perusahaan yang ditunjukkan untuk meningkatkan efektifitas kinerja perusahaan tanpa mengabaikan tujuan produktivitas individual karyawan. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Sedangkan menurut putu widya susastra dan Made Subudi (2016) menemukan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

H2 : Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Suma dan Lesha (2013), menyatakan komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dengan keterlibatan dalam organisasi tertentu sedangkan Sopiah (2016) memberikan definisi komitmen organisasi adalah derajat yang mana pegawai percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak meninggalkan organisasi. Penelitian yang dilakukan Riyanti Teresa (2013) menemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H3 : Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge, (2014) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yaitu perilaku kebebasan menentukan yang bukan bagian dari persyaratan formal pekerjaan tetapi kontribusi pada lingkungan psikologis dan sosial tempat kerja. sementara Menurut Greenberg dan Robert, (2007) menyatakan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah tindakan yang dilakukan anggota organisasi yang melebihi ketentuan formal dari pekerjaannya.

Sedangkan menurut Albert Kurniawan (2015) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

H4 : komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

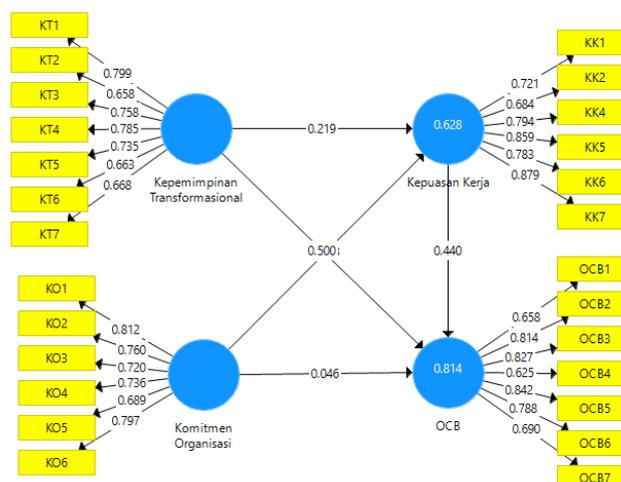
Menurut Husein Umar (2012) kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya. Sementara Menurut Greenberg dan Robert, (2007) menyatakan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah tindakan yang dilakukan anggota organisasi yang melebihi ketentuan formal dari pekerjaannya. Sedangkan Menurut Arif Partono Prasetyo (2017) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

H5 : Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

3. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2013) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan populasi penelitian berasal dari karyawan PT Zaytuna Ufuk Abadi dengan jumlah populasi 80 karyawan. Dalam metode analisis menggunakan pendekatan Structural Equation Model (SEM) dengan alat analisis Smart PLS 3.0. PLS (Partial Least Square) adalah model alternatif dari *covariance based SEM*. PLS dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, selain itu dapat digunakan untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel laten, (Ghozali, 2014).

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan
Evaluasi Measurement (outer) Model



Gambar 1 Outer Model

Pengujian *Convergent Validity* dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score* atau *component score* dengan *construct score* yang dihitung dengan PLS. Indikator individu dianggap valid jika memiliki nilai korelasi di atas 0.70. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, loading factor 0.50 sampai 0.60 masih dapat diterima.

Tabel 1. Hasil pengujian Convergent Validity

	Kepemimpinan Transformasional	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	OCB
KK1		0,721		
KK2		0,684		
KK4		0,794		
KK5		0,859		
KK6		0,783		
KK7		0,879		
KO1			0,812	
KO2			0,760	
KO3			0,720	
KO4			0,736	
KO5			0,689	
KO6			0,797	
KT1	0,799			
KT2	0,658			
KT3	0,758			
KT4	0,785			
KT5	0,735			
KT6	0,663			
KT7	0,668			
OCB1				0,658
OCB2				0,814
OCB3				0,827
OCB4				0,625
OCB5				0,842
OCB6				0,788
OCB7				0,690

Sumber: Output PLS, 2023

Hasil dari pengujian *convergent validity* pada Gambar 1 dan Tabel 2, dapat dilihat bahwa semua indikator telah memenuhi *convergent validity* karena memiliki nilai *loading factor* diatas 0.50.

Tabel 2 Hasil Pengujian Discriminant Validity (Cross loadings)

	Kepemimpinan Transformasional	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	OCB
KK1	0,470	0,721	0,469	0,535
KK2	0,533	0,684	0,491	0,547
KK4	0,587	0,794	0,707	0,657
KK5	0,566	0,859	0,768	0,691
KK6	0,451	0,783	0,523	0,612
KK7	0,614	0,879	0,670	0,793
KO1	0,591	0,704	0,812	0,656
KO2	0,589	0,580	0,760	0,585
KO3	0,557	0,431	0,720	0,476
KO4	0,522	0,563	0,736	0,564
KO5	0,462	0,588	0,689	0,548

	Kepemimpinan Transformasional	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	OCB
KO6	0,701	0,612	0,797	0,617
KT1	0,799	0,561	0,558	0,690
KT2	0,658	0,549	0,510	0,604
KT3	0,758	0,464	0,495	0,615
KT4	0,785	0,503	0,664	0,667
KT5	0,735	0,509	0,520	0,549
KT6	0,663	0,391	0,518	0,522
KT7	0,668	0,475	0,581	0,577
OCB1	0,461	0,510	0,447	0,658
OCB2	0,674	0,632	0,520	0,814
OCB3	0,700	0,765	0,702	0,827
OCB4	0,453	0,560	0,574	0,625
OCB5	0,617	0,705	0,653	0,842
OCB6	0,627	0,540	0,565	0,788
OCB7	0,799	0,561	0,558	0,690

Sumber: Output PLS, 2023

Tabel 2 memperlihatkan nilai loading factor setiap pada variabel adalah lebih besar dari pada nilai cross loading. Oleh karena itu, hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator dari semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Tabel 3 Hasil Pengujian *Discriminant Validity* (Fornell Lacker Criterium)

	Kepemimpinan Transformasional	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	OCB
Kepemimpinan Transformasional	0,776			
Kepuasan Kerja	0,684	0,790		
Komitmen Organisasi	0,758	0,779	0,784	
OCB	0,736	0,718	0,768	0,792

Sumber: Output PLS, 2023

Dari Tabel 3 dapat disimpulkan bahwa akar kuadrat dari *average variance extracted* untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk yang satu dengan konstruk lainnya dalam model. Nilai AVE berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity*.

Tabel 4 Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kepemimpinan Transformasional	0,849	0,886	0,527
Kepuasan Kerja	0,878	0,908	0,623
Komitmen Organisasi	0,847	0,887	0,568
OCB	0,871	0,901	0,568

Sumber: Output PLS, 2023

Hasil pengukuran Composite Reliability dan Cronbach's Alpha pada Tabel 4 menunjukkan bahwa semua variabel untuk Composite Reliability memiliki nilai di atas 0,70 dan semua variabel untuk Cronbach's Alpha memiliki nilai di atas 0,60. Dengan demikian, hasil ini dapat dinyatakan valid dan memiliki reliabilitas yang cukup tinggi. Discriminant validity juga dapat dilihat dari nilai AVE (Average Variance Extracted). Kriteria nilai AVE yang baik adalah diatas 0,5. Dari tabel tersebut terlihat semua variabel memiliki nilai AVE > 0,50.

Pengujian Model Struktural atau Uji Hipotesis (*Inner Model*)

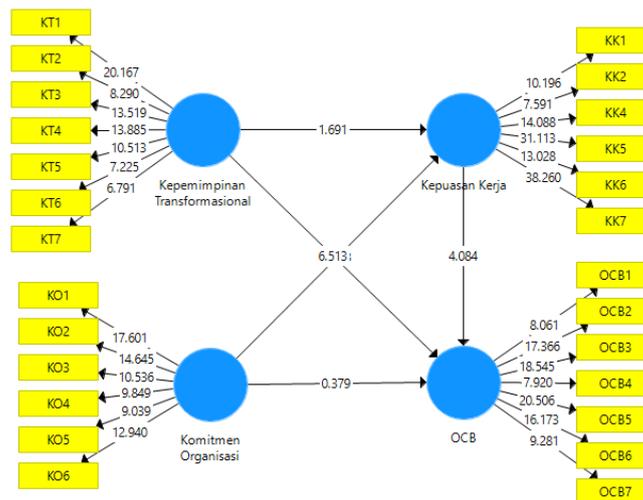
Pengujian *inner model* adalah pengembangan model berbasis konsep dan teori dalam rangka menganalisis hubungan antara variabel eksogen dan endogen yang telah dijabarkan dalam rerangka konseptual.

Tabel 5 Nilai R² Variabel Endogen

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0,628	0,618
OCB	0,814	0,806

Sumber: Output PLS, 2023

Model pengaruh variabel laten independen (kepemimpinan transformasional, dan komitmen organisasi) terhadap kepuasan kerja memberikan nilai R-square sebesar 0.628 yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk kepuasan kerja yang dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk kepemimpinan transformasional, dan komitmen organisasi sebesar 62,8% sedangkan 37,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti. *Organizational citizenship behavior* memiliki nilai R-Square sebesar 0.814, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk *organizational citizenship behavior* yang dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja sebesar 81,4% sedangkan 18,6 % dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti.



Gambar 2 Inner Model

Nilai signifikansi pada hipotesis ini dapat diperoleh dengan prosedur *bootstrapping*. Melihat signifikansi pada hipotesis dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi T-statistik pada *algorithm bootstrapping report*. Untuk mengetahui signifikan atau tidak signifikan dilihat dari T-table pada alpha 0.05 (5%) = 1.96, kemudian T-table dibandingkan dengan T-hitung (T-statistik).

Tabel 6 Hasil Pengujian Hipotesis

	Original Sample	T Statistics	P Values	Keputusan
Kepemimpinan Transformasional -> Kepuasan Kerja	0,219	1,691	0,092	Ditolak
Kepemimpinan Transformasional -> OCB	0,500	6,513	0,000	Diterima
Komitmen Organisasi -> Kepuasan Kerja	0,613	4,903	0,000	Diterima
Komitmen Organisasi -> OCB	0,046	0,379	0,705	Ditolak
Kepuasan Kerja -> OCB	0,440	4,084	0,000	Diterima

Sumber: Output PLS, 2023

Berdasarkan tabel tersebut terlihat Kepemimpinan Transformasional dengan Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan karena nilai Pvalue $0,092 > 0,05$. Kepemimpinan Transformasional dengan OCB berpengaruh signifikan karena nilai Pvalue $0,000 < 0,05$. Selanjutnya Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan karena nilai Pvalue $0,000 < 0,05$. Akan tetapi Komitmen Organisasi dengan OCB tidak berpengaruh signifikan karena nilai Pvalue $0,705 > 0,05$. Selanjutnya Kepuasan Kerja dengan OCB berpengaruh signifikan karena nilai Pvalue $0,000 < 0,05$.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai Pvalue $0,092 > 0,05$, hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Sari *et al* (2017) yang menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai Pvalue $0,000 < 0,05$, hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Made Subudi (2016) yang menjelaskan bahwa bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai Pvalue $0,000 < 0,05$, hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini didukung oleh penelitian Riyanti Teresa (2013) yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai Pvalue $0,705 > 0,05$, hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Kurniawan (2015) yang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai Pvalue $0,000 < 0,05$, hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Prasetio (2017) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Penelitian ini terbatas pada metode pengumpulan data dengan kuesioner sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasikan secara keseluruhan, sehingga bagi penelitian akan datang menambahkan metode wawancara. Peneliti selanjutnya, yang akan melakukan penelitian dalam bidang yang sama, maka kiranya perlu menambahkan variabel lain selain dari variabel ini.

6. Kesimpulan

Kepemimpinan Transformasional dengan Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan karena nilai Pvalue $0,092 > 0,05$. Kepemimpinan Transformasional dengan OCB berpengaruh signifikan karena nilai Pvalue $0,000 < 0,05$. Selanjutnya Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan karena nilai Pvalue $0,000 < 0,05$. Akan tetapi Komitmen Organisasi dengan OCB tidak berpengaruh signifikan karena nilai Pvalue $0,705 > 0,05$. Selanjutnya Kepuasan Kerja dengan OCB berpengaruh signifikan karena nilai Pvalue $0,000 < 0,05$.

Daftar Pustaka

- Awanti, H. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Empiris Pada Karyawan Divisi Marketing PT. Indofood CBP Sukses Makmur (Nutrition & Special Food) Cabang Semarang). *Journal of Management*. 4(4).
- Darmawati, Arum., Hidayati, Lina Nur., & Herlina S., Dina. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior - *Jurnal Economia*, 9(1), 10-17.
- Kim, Sangmook. (2006). Public service motivation and organizational citizenship behaviour in Korea. *International Journal of Manpower*, Vol.27 No. 8, pp. 722-274
- Krishnan R., Arumugam, N., Chandran, V., & Kanchymalay, K. (2009). Examining the Relationship between Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior: A Case Study among Non Academic Staffs in A Public Higher Learning Institution in Malaysia, *Global Business Summit Conference*, Vol 2, No 43, pp. 221- 232
- Lamidi. (2008). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior: Dengan Variabel Intervening Komitmen Organisasional, *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, Vol.8, no. 1, 25-37.
- Merry Ristiana, M. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Trijata Denpasar. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, Vol. 9, No. 1, hal. 56- 70.
- Moghimi & Firozabad, (2013), The Mediating Effects of Psychological Empowerment and Job Satisfaction in the Relationship between Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behavior, *Journal of Basic and Applied*, Vol. 3, No.5.
- Muhdiyanto., Lukluk, A. H. 2013. *Efek Moderasi Self-Efficacy pada Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional*. *Jurnal Fakultas Ekonomi*, 4(2):134-144.
- Murphy, G., Athanasou, J., and King, N. (2002). Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behaviour: A study of Australian Human- Service Professionals, *Journal of Managerial Psychology*, Vol 17, No 4, pp. 287- 297. <https://doi.org/10.1108/02683940210428092>

- Naibaho, S., Aulia Adnans., & Jaya Ginting. E. (2019). *The Influence of Organizational Citizenship Behavior*. International Journal of Progressive and Technologies. Vol. 18 No.1
- Ngadiman. (2013). Influence of Work Satisfaction, and Organizational Commitment to The Organizational Citizenship Behavior of Lecturers at Faculty of Teachers” Training and Education, Sebelas Maret University, Surakarta, Educational Research International, Vol. 1, No. 3
- Nguni, S.C., (2005). A Study of the Effects of Transformational Leadership on Teachers” Job Satisfaction, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behaviour in Tanzanian Primary and Secondary Schools, Doctoral thesis, Universiteit Nijmegen.
- Nnah Ugoani, J. (2018). *Influence of Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior in Nigeria*. Journal of Management and Social Sciences. Vol.3 No.4
- Omar, M. S., Mohd Salleh N. & Abdul Aziz. F. (2020). *The Influence of Organizational Commitment toward Job Satisfaction*. Journal of Modern Trends In Social Science. Vol. 3 Issue 13.
- Osman, A., Yusuf Haji Othman, S M Sohel Rana, Mohamad Solaiman & Bharat Lal. (2015). The Influence of Job Satisfaction, Job Motivation & Percieved Organizational Support toward Organizational Citizenship Behavior (OCB) in Malaysia. Asian Social Science; Vol 11, No. 21 pp 174-182. <https://doi.org/10.5539/ass.v11n21.p174>
- Prasetio, A., Yuniarsih, T. & Ahman, E. (2017). *Job Satisfaction, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior*. Journal of Management. Vol.5 No.1
- Yoon, Mahn. Hee, Suh, Jaebeom. (2003). Organizational Citizenship Behavior and service quality as external effectiveness of contact employees. Journal of Business Research 56, 597-611. [https://doi.org/10.1016/S0148-2963\(01\)00290-9](https://doi.org/10.1016/S0148-2963(01)00290-9)
- Zeinabadi, Hassanreza. (2010). Job Satisfaction and Organizational Commitment as Antecedents of Organizational Citizenship Behavior (OCB) of Teachers. Procedia Social and Behavioral Sciences, 5, 988-1003. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.07.225>