



Jurnal Islamika Granada

Available online <https://penelitimuda.com/index.php/IG/index>

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

The Influence of Transformational Leadership on Organizational Citizenship Behavior

Khairuddin*

Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia

*Corresponding author: khairuddin@staff.uma.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai honorer di PPPPTK BBL Medan. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 51 orang honorer dari populasi 51 orang. Metode pengumpulan data menggunakan teknik total sampling. Kepemimpinan transformasional diukur menggunakan skala kepemimpinan transformasional dengan reliabilitas ($\alpha = 0,870$), sedangkan skala perilaku kewarganegaraan organisasi dengan reliabilitas ($\alpha = 0,773$). Teknik analisis data menggunakan regresi linier sederhana yang diolah oleh program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan koefisien determinasi $r^2 = 0,203$ dengan signifikansi $p = 0,004$. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi. Nilai koefisien determinan menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh sebesar 20,3% terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi.

Kata Kunci: Kepemimpinan transformasional; Perilaku Kewarganegaraan Organisasi

Abstract

This study aims to see the effect of transformational leadership on organizational citizenship behavior. The sample in this study were honorary employees at PPPPTK BBL Medan. The number of samples in this study were 51 honorary employees from a population of 51 people. Methods of data collection using total sampling technique. Transformational leadership is measured using a scale of transformational leadership with reliability ($\alpha = 0.870$), while the scale of organizational citizenship behavior with reliability ($\alpha = 0.773$). The data analysis technique used simple linear regression which was processed by the SPSS program. The results of this study indicate the coefficient of determination $r^2 = 0.203$ with a significance of $p = 0.004$. These results indicate that there is an effect of transformational leadership on organizational citizenship behavior. The value of the determinant coefficient shows that transformational leadership has an effect of 20.3% on organizational citizenship behavior.

Keywords: Transformational leadership; Organizational Citizenship Behavior

How to Cite: Khairuddin, Khairuddin. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior, *Jurnal Islamika Granada*, 1 (1): 23-28.

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mempunyai berbagai macam tujuan. Aktivitas suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tersebut diperlukan pengelolaan faktor-faktor produksi yang terdiri dari sumber daya alam, sumber daya manusia, bahan baku, mesin dan teknologi. Perusahaan harus selalu memperhatikan keterkaitan antara faktor-faktor produksi tersebut, dengan demikian perusahaan dituntut untuk mengelola dengan sebaik-baiknya terutama dalam bidang sumber daya manusia sehingga mampu bekerja lebih efektif dan efisien.

Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) Medan sebagai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan secara struktur berada dibawah Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan, memiliki fungsi Pengembangan Pemberdayaan Pendidikan dan Tenaga Kependidikan pendidikan dasar dan menengah. Dinas PPPPTK sendiri memiliki komponen-komponen penting sebagai penunjang untuk mencapai tujuannya yaitu sarana-prasarana kantor, struktur organisasi, dan sebagainya. Salah satunya adalah pegawai.

Sebagaimana yang dikatakan oleh (Luthans, 2006), bahwa *organizational citizenship behavior* adalah peran ekstra perilaku sosial organisasi maupun perilaku sukarela dalam organisasi yang mencakup kecenderungan sifat kooperatif dan kesungguhan karyawan terhadap organisasi. Pegawai yang memberi kontribusi pada keefektifan organisasi dengan melakukan hal di luar tugas atau peran utama mereka adalah aset bagi perusahaan. Contoh tindakan *organizational citizenship behavior* pegawai dalam perusahaan adalah bekerja sukarela untuk aktivitas pekerjaan ekstra, membantu rekan kerja, dan ia memberikan komentar positif mengenai perusahaan.

Menurut Robbins (dalam Hartati, 2007) salah satu faktor yang menjadi syarat penting bagi seorang pegawai detik ini adalah *organizational citizenship behavior* yang sangat kuat dan tinggi, karena *organizational citizenship behavior* dapat mendukung fungsi organisasi secara efektif. Pegawai yang memiliki perilaku *organizational citizenship behavior* mempunyai sifat merasa memiliki perusahaan yang tinggi sehingga pegawai berkontribusi aktif terhadap perusahaan, selain itu akan memberi dampak kenyamanan dan keamanan semua pegawai terhadap pekerjaannya. *Organizational citizenship behavior* berorientasi kepada perilaku yang kelak akan ditekuni dan dilaksanakan oleh para pegawai dan dapat dengan mudah diaplikasikan pada manajemen organisasi khususnya yang berkaitan dengan SDM.

Untuk mewujudkan visi dan misi PPPPTK BBL Medan selalu berusaha untuk mengembangkan sumber daya yang ada di dalam perusahaan terutama seorang pemimpin pada instansi tersebut. Seringkali karyawan masih enggan membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan, masih melanggar apa yang menjadi peraturan didalam perusahaan, kurang memiliki sikap sportif, masih suka mengeluh dan mengumpat, ketidak tepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya serta kurang mampu melibatkan diri dan berkontribusi secara maksimal dalam organisasi.

Salah satu faktor yang akan mempengaruhi *organizational citizenship behavior* adalah kepemimpinan, sebab tanpa adanya peran seorang pemimpin didalam

perusahaan maka perusahaan tersebut tidak akan berjalan efektif dan tidak akan mengalami kemajuan sesuai dengan tujuan. Selain itu, perilaku *organizational citizenship behavior* dapat terbentuk melalui interaksi yang terjadi antara pegawai dan pemimpin. Interaksi pemimpin dengan pegawai dilihat dari model kepemimpinan yang merupakan gaya pemimpin dalam memimpin sebuah kelompok dan mempengaruhi kelompok itu dalam mencapai tujuannya. (Robbins & Mary, 2012)

Kepemimpinan transformasional memiliki dampak yang sangat kuat pada pengikutnya dan pada organisasi atau masyarakat secara umum karena dampaknya yang mampu menghadapi perubahan internal maupun eksternal. (Bass & Avolio, 1993). Dampak positif yang diterima pegawai antara lain pegawai merasa percaya, kagum dan loyal terhadap atasannya sehingga termotivasi untuk bekerja lebih baik. Sebaliknya, jika pemimpin transformasional tidak dapat menjalankan perannya dengan baik kepada pegawai, maka akan menimbulkan dampak negatif yang dialami oleh pegawai antara lain pegawai akan merasa jika dirinya diabaikan oleh atasan, menurunnya motivasi kerja yang akan berdampak pada penurunan produktivitas kerja.

Menurut hasil penelitian Putrianti dan Kurniady (2013) diperoleh kepemimpinan transformasional kepala TK memiliki korelasi yang cukup kuat dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* guru TK se-kabupaten Udus. Hal ini menunjukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada Guru TK se-Kabupaten Kudus. (Putrianti dan Kurniady, 2013)

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai sebagai sumber daya manusia dalam organisasi merupakan hal yang sangat dibutuhkan bagi keberhasilan organisasi. Hal ini dikarenakan pegawai merupakan perencanaan pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dan mewujudkan tujuan perusahaan. Demi tercapainya keberhasilan organisasi, dibutuhkan pegawai yang bersedia melakukan lebih dari sekedar tugas utamanya, yang akan memberikan kinerja yang melebihi harapan.

Fenomena dilapangan menunjukkan bahwasanya masih banyak pegawai honorer di instansi PPPPTK BBL yang tidak senang jika harus menggantikan pekerjaan rekan kerjanya, Ditemukan pula, banyak karyawan yang mengobrol diserambi masjid dan di taman ketika tidak berada di jam istirahat berlangsung. Menurut paparan tentang beberapa fenomena perilaku karyawan bisa di tarik kesimpulan bahwasanya *organizational citizenship behavior* masih sangat minim dilaksanakan karyawan terhadap organisasi tempat bekerja. Berdasarkan fenomena *organizational citizenship behavior* dan kepemimpinan transformasional tersebut, peneliti mengajukan hipotesis yaitu ada pengaruh positif antara kepemimpinan transformasional dengan *organizational citizenship behavior*.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian korelasi kausalitas. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai honorer PPPPTK BBL Medan. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling, dimana

jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2012). Sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 51 orang. Analisis data untuk pengujian hipotesis penelitian menggunakan teknik regresi linier sederhana. Instrumen penelitian yang dipakai sebagai alat ukur variabel penelitian berbentuk skala psikologi yang dikembangkan oleh peneliti terhadap cara mempedomani aspek-aspek dan indikator masing-masing variabel. Instrumen pengukuran dalam penelitian ini antara lain:

1. Skala Kepemimpinan Transformasional yang disusun berdasarkan aspek-aspek kepemimpinan transformasional menurut Bass dan Avolio (dalam Wirawan, 2013) yaitu *idealized influence* (pengaruh ideal), *inspirational motivation* (motivasi inspirasi), *intellectual stimulation* (stimulasi intelektual), dan *individualized consideration* (perhatian individu). Setelah di uji validitas, didapatkan aitem valid sebanyak 19 aitem terhadap indeks reliabilitas *Cronbach's Alpha* sebesar 0,870.
2. Skala *Organizational Citizenship Behavior* disusun berdasarkan aspek-aspek *organizational citizenship behavior* yaitu *alturism* (sikap menolong), *conscientiousness* (kepatuhan), *sportmanship* (sikap sportif), *courtesy* (rasa hormat), *civic virtue* (tanggung jawab) (Organ, Podsakoff & MacKenzie 2006). Setelah di uji validitas, didapatkan aitem valid sebanyak 17 aitem terhadap indeks reliabilitas *Cronbach's Alpha* sebesar 0,773.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menggunakan metode analisis regresi linier sederhana diketahui bahwa ada pengaruh positif kepemimpinan transformasional terhadap organizational citizenship behavior. Hal ini diketahui dari hasil analisis data menggunakan program SPSS versi 21 for windows. Berikut tabel rangkuman analisis statistik:

Tabel 1: Rangkuman Analisis Uji Regresi Linier Sederhana			
Variabel	r^2	P	%
X - Y	0,203	0,004	20,3%

Dilihat dari nilai koefisien determinan (r^2) = 0,203 dengan $p = 0,004 < 0,05$ artinya ada pengaruh positif kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil ini sejalan dengan hipotesis yang diajukan oleh peneliti yaitu semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi tingkat *organizational citizenship behavior* pegawai. Kontribusi kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior* dilihat dari nilai koefisien determinan (r^2) 0,203 atau sebesar 20,3%.

Hasil ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Barbuto (2005) yang menyatakan bahwa pengikut pemimpin transformasional memiliki rasa kepercayaan, keagamanan, kesetiaan dan rasa hormat terhadap pemimpin dan termotivasi untuk melakukan perilaku extra-role atau *organizational citizenship behavior*. Hal ini juga sesuai dengan pendapat Lamidi (2008), yang menyatakan terwujudnya perilaku *organizational citizenship behavior* tidak lepas dari peran seorang pemimpin, yang salah satunya kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan transformasional akan berdampak positif jika pemimpin memiliki kreativitas, inovatif dan fleksibel dalam organisasi. Selain itu, pimpinan harus bisa menginspirasi pengikut untuk mementingkan kepentingan tim dengan kepentingan pribadi. Pemimpin transformasional terbuka dan memberikan kepercayaan terhadap pegawai dengan memberikan wewenang (Yukl, 2005).

Beberapa literatur menyatakan bahwa pemimpin yang bersifat transformasional dapat membuat bawahannya bekerja lebih keras dan mau untuk bekerja lebih dari apa yang seharusnya mereka kerjakan. Dalam penelitian Lian dan Tui (2012) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap perilaku *organizational citizenship behavior* bawahannya.

Tabel 2: Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik

Variabel	Nilai Rata-Rata		Ket.
	Hipotetik	Empirik	
Kepemimpinan Transformasional	47,5	62,36	Tinggi
Organizational Citizenship Behavior	42,5	53,69	Tinggi

Berdasarkan hasil analisis diketahui variabel kepemimpinan transformasional mempunyai rerata empirik sebesar 62,36 dan rerata hipotetik sebesar 47,5 dan standar devisi sebesar 7,213, hal ini menunjukkan bahwa persepsi pegawai honorer terhadap kepemimpinan transformasional di PPPPTK BBL Medan tergolong tinggi. Hal ini dapat diartikan bahwa persepsi pegawai honorer terhadap kepemimpinan transformasional di PPPPTK BBL Medan sudah memenuhi beberapa aspek dalam kepemimpinan transformasional antara lain pengaruh ideal, motivasi inspirasi, stimulasi intelektual dan perhatian individu. Dengan terpenuhinya semua aspek-aspek dari kepemimpinan transformasional tersebut maka secara tidak langsung di PPPPTK BBL Medan memiliki kepemimpinan transformasional yang tinggi.

Selanjutnya, *organizational citizenship behavior* mempunyai rerata empirik sebesar 53,69 dan rerata hipotetik sebesar 42,5 dan standar devisi 5,337, yang berarti *organizational citizenship behavior* pada pegawai honorer PPPPTK BBL Medan tergolong tinggi. Hal ini dapat diartikan bahwa pegawai honorer PPPPTK BBL memiliki perilaku *organizational citizenship behavior* yang tinggi dan sudah memenuhi aspek-aspek *organizational citizenship behavior* antara lain *alturisme*, *conscientiousness*, *sportmanship*, *courtesy* dan *civic virtue* (Organ, Podsakoff & MacKenzie, 2006). Dengan terpenuhinya setiap aspek-aspek dari *organizational citizenship behavior* maka akan terlihat perilaku *extra-role* pegawai didalam suatu organisasi atau instansi sehingga tercipta hubungan yang baik antara pimpinan dan pegawai serta antar pegawai dan pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis korelasi menggunakan regresi linier sederhana didapatkan nilai signifikan (r^2) = 0,203; dengan $p= 0,004$ yang berarti $p < 0,05$ artinya hipotesis yang diajukan diterima yaitu ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai honorer PPPPTK BBL

Medan dengan sumbangsi yang diberikan oleh kepemimpinan transformasional sebesar 20,3% dilihat dari koefisien determinan (r^2) = 0,203.

Dalam perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik dalam kurva normal, didapatkan nilai rata-rata empirik kepemimpinan transformasional = 62,36 sedangkan nilai rata-rata hipotetiknya = 47,5 dengan nilai SD = 7,213. Dan nilai rata-rata empirik *organizational citizenship behavior* = 53,69 sedangkan nilai rata-rata hipotetik = 42,5 dengan nilai SD = 5,337. Hal ini menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional tergolong tinggi dan *organizational citizenship behavior* tergolong tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Barbuto, J. E. (2005). Motivation and Transactional, Charismatic, and Transformational Leadership: A Test of Antecedents. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. 11(4), 26-40.
- Bass, B. M., & Avolio, B. C. (1993). "Transformational leadership and organizational culture". California: Spring.
- Hartati, A. (2007). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (Studi pada PT Sinar Surya Indah Sukoharjo). *Thesis*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Lamidi. (2008). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior: Dengan Variabel Intervening Komitmen Organisasional. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. 8(1).
- Lian, K. L., & Tui, G. L. (2012). Leadership Styles and Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Effect of Subordinates' Competence and Downward Influence Tactics. *Journal of Applied Business and Economics*. 13(2), 59-96.
- Luthans. (2006). *Organizational behavior 10thed*. Singapore: McGraw Hill.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & Mackenzie, S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. USA: Sage Publications, Inc.
- Putrianti, A & Kurniady, D. (2013). Kepuasan Kerja Guru Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru TK Se-Kabupaten Kudus. *Jurnal Administrasi Pendidikan* 17. 1(1), 1-11.
- Robbins, S. P., & Mary, C. (2012). *Management 11th ed*. USA: Pearson Education Limited.
- Sugiyono. (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yukl, G. A. (2005). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks.