

Fidy famerta Artikell.docx

by

Submission date: 07-Feb-2022 01:57PM (UTC+0700)

Submission ID: 1756679381

File name: Fidy famerta Artikell.docx (528.88K)

Word count: 2345

Character count: 16220



Kepemimpinan Transformasional, *Personality* dan Kepuasan Kerja dalam membentuk *Organization Citizenship Behavior* pada IKM Kampung Pia Gempol Pasuruan

Fidy Famerta¹⁾, Rifdah Abadiyah²⁾

¹⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾Dosen Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: fidyfamerta58@gmail.com¹⁾, rifdahabadiyah@umsida.ac.id²⁾

Abstract. *This study aims to determine the effect of Transformational Leadership (X1), Personality (X2) and Job Satisfaction (X3) in Organizational Citizenship Behavior (Y). In this study using quantitative methods, namely research method in the form of numbers and analysis using statistics. The sample in this study were 132 employees. In this sampling technique using non-probability sampling technique. The results of this study indicate that Transformational Leadership partially positive effect on Organizational Citizenship Behavior, Personality partially positive effect on Organizational Citizenship Behavior, Job Satisfaction partially positive effect on Organizational Citizenship Behavior.*

Keywords - Transformational Leadership, Personality, Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1), *Personality* (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu metode penelitian yang berupa angka-angka dan analisis yang menggunakan statistik. Sampel untuk penelitian ini adalah 132 karyawan. Dalam Teknik pengambilan sampel ini menggunakan teknik non probability sampling. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, *Personality* berpengaruh positif secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Kepuasan Kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Kata Kunci – Kepemimpinan Transformasional; *Personality*; Kepuasan Kerja; *Organizational Citizenship Behavior*.

How to cite: Fidy Famerta, Rifdah Abadiyah, SE., M.S.M., CHCM (2021) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, *Personality* dan Kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada IKM Kampung Pia Gempol Pasuruan. *IJCCD* 1 (1).doi: 10.21070/ijccd.v4i1.843

I. PENDAHULUAN

Industri kecil dan menengah merupakan salah satu sektor penggerak perekonomian nasional yang berbasis kerakyatan. Hal ini dikarenakan peserta IKM telah menciptakan lapangan kerja bagi masyarakat sekitar. Pengembangan IKM dapat meningkatkan kesejahteraan dan mengurangi angka pengangguran. Dalam penyerapan tenaga kerja, IKM dapat menyerap tenaga kerja berpendidikan rendah karena dalam proses produksinya IKM menggunakan teknik yang sederhana agar masyarakat dengan tingkat pendidikan rendah dapat ikut serta.

Dengan perkembangan IKM saat ini, persaingan di bidang industri kecil dan menengah menjadi semakin kompleks dan kompetitif. IKM harus memiliki daya adaptasi yang baik agar mampu bersaing dengan kompetitor, serta harus lebih peka agar dapat bertahan dan terus berkembang.. Salah satu kunci keberhasilan organisasi adalah kontribusi karyawan dalam setiap proses perencanaan dan pemenuhan tanggung jawab dan prosesnya, serta perilaku tambahan yang dapat berdampak positif bagi perkembangan organisasi. Perilaku tambahan ini biasanya disebut sebagai *organizational citizenship behavior*. [1] mengatakan bahwa organisasi yang tenaga kerjanya mempunyai *organizational citizenship behavior* yang bagus, maka tenaga kerja yang dimilikinya lebih baik dari pada organisasi yang lainnya.

Organizational citizenship behavior atau Perilaku kewarganegaraan berorganisasi berasal dari dalam diri individu, dan dia sangat ingin berkontribusi pada organisasi [2]. Pada saat yang sama Schermerhorn [3] menjelaskan bahwa *Organizational citizenship behavior* merupakan kontribusi sukarela yang dilakukan oleh karyawan di luar lingkup pekerjaan atau tugasnya Schermerhorn. Dapat disimpulkan *organizational citizenship behavior* berkaitan dengan perilaku yang secara aktif berkontribusi dan mendorong efektivitas organisasi selain secara sukarela melakukan tugas-tugas formal. Indikatornya antara lain: manfaat membantu

orang lain, kesadaran bekerja di luar tanggung jawab, partisipasi dalam organisasi, menunjukkan sportivitas di tempat kerja, dan menunjukkan kesopanan di tempat kerja.

Pemicu *organizational citizen behavior* dalam organisasi antara lain kepemimpinan transformasional, *personality*, dan kepuasan kerja. Organisasi membutuhkan kepemimpinan yang efektif dari para pemimpin. Perusahaan juga perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan. Hal tersebut mempengaruhi kepuasan kerja sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang terbaik bagi perusahaan.

Salah satu faktor yang dapat menyebabkan daya saing Industri Kecil dan Menengah (IKM) Pasuruan kurang kompetitif adalah rendahnya kualitas dan kinerja sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang mempunyai kualitas yaitu mereka yang dapat bekerja dengan standar yang telah ditetapkan dan dapat bekerja pada level yang melebihi ekspektasi. Perilaku ini disebut perilaku ekstra. Selain itu, ketika pemimpin mengevaluasi kinerja karyawan, mereka tidak hanya mengevaluasi perilaku dalam peran, tetapi juga mengevaluasi perilaku di luar peran sebagai bagian dari evaluasi, karena perilaku di luar peran sama pentingnya dengan perilaku dalam peran. Hanya sebagian kecil industri kecil dan menengah yang mengetahui hal ini, meski sebagian besar masih belum memahami manfaat memiliki sumber daya manusia yang berperilaku baik (OCB). *organizational citizenship behavior* tidak banyak diketahui, tetapi pada dasarnya, karyawan di organisasi terkadang menerapkan *organizational citizenship behavior* (OCB) di tempat kerja. Salah satu sikap strategis untuk memajukan organisasi yaitu dengan mengembangkan *organizational citizenship behavior* di dalam organisasi. *Organizational citizenship behavior* diwujudkan dalam membantu orang lain, secara sukarela melakukan tugas lain, dan mematuhi semua peraturan yang ada di tempat kerja. Hal tersebut dapat menggambarkan nilai tambah dari para karyawan.

Berdasarkan hal tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Kepemimpinan Transformasional, *Personality*, dan Kepuasan kerja dalam membentuk *Organizational Citizenship Behavior* pada IKM Kampung Pia Gempol Pasuruan.

II. METODE

A. Lokasi Penelitian

Lokasi objek penelitian ini berada di IKM Kampung Pia di Dusun Warurejo, Desa Kejapanan, Kec. Gempol, Kab. Pasuruan Jawa Timur.

B. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan IKM Kampung Pia sebanyak 150 karyawan. Sedangkan pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* dengan penentuan sampel menggunakan metode teknik sampling purposive dimana sampel dalam penelitian ini merupakan karyawan di IKM Kampung Pia Gempol yang jumlah karyawannya lebih dari sama dengan 3 orang, dengan kriteria yaitu karyawan yang memiliki rentang usia < 20 Tahun – 50 Tahun. Maka besarnya sampel yang memenuhi kriteria dari peneliti yaitu sebanyak 132 karyawan.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung dari individu dengan cara kunjungan langsung ataupun menggunakan hasil pengisian kuisioner yang disebarkan peneliti pada karyawan IKM Kampung Pia Gempol Pasuruan.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung melalui media perantara seperti dengan menggunakan dokumen, bukti catatan atau laporan yang telah tersusun dalam arsip yang diperoleh dari Koperasi Waru Sukses Berkarya yang menaungi anggota IKM Kampung Pia Gempol.

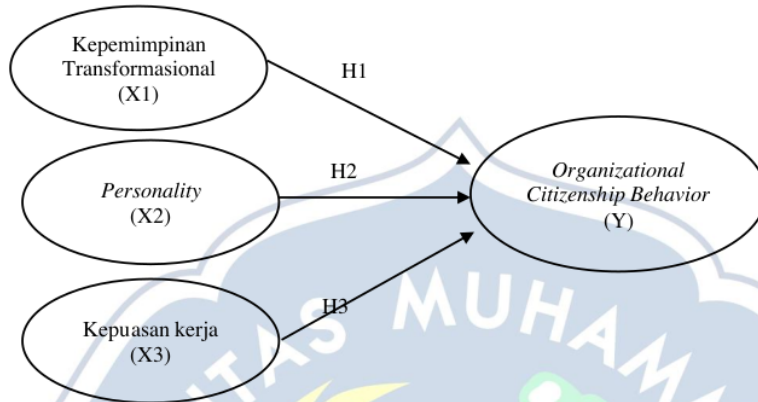
D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data primer dalam penelitian ini adalah menggunakan kuisioner yang berisi pernyataan yang dibuat berdasarkan teori dan indikator dari variabel yang diteliti kemudian diberikan kepada responden untuk menjawab pernyataan pada alternatif jawaban yang diberikan. Daftar pernyataan dalam kuisioner memiliki nilai 1 s.d 5.

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain uji regresi linier berganda, uji t, uji R, dan uji R². Pengujian tersebut dilakukan dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 22.0.

F. KerangkaKonseptual



G. Hipotesis

Hipotesis yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah

H1 = kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*

H2 = *personality* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*

H3 = kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Parsial (t)

Uji-t digunakan untuk mengetahui seberapa signifikan variabel independen itu sendiri atau sebagian mempengaruhi variabel dependen. Dengan $df_2 = n-k-1$ ($132-3-1=128$) sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 1,65685.

Tabel 1. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.666	1.828		2.006	.047
1					
Kepemimpinan Transformasional	.187	.066	.208	2.831	.005
Personality	.218	.073	.234	2.994	.003
Kepuasan Kerja	.383	.077	.387	4.998	.000

Berdasarkan table diatas dapat dijelaskan uji hipotesis secara parsial atau individu sebagai berikut :

a) Kepemimpinan Transformasional

Nilai t_{hitung} sebesar 2,831 dan t_{tabel} sebesar 1,65685. Kemudian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,831 > 1,65685$) yang berarti terdapat alasan baik untuk menerima H1 dan menolak H0. Oleh karena itu, jika nilai ($0,005 < 0,05$) signifikan, maka dapat diartikan bahwa variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh positif secara parsial terhadap variabel terikat yaitu perilaku kewargaan organisasi (Y).

b) *Personality*

Nilai t_{hitung} sebesar 2.994 dan nilai t_{tabel} sebesar 1.65685. Kemudian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.994 > 1.65685$) yang berarti ada alasan yang baik untuk menerima H_1 dan menolak H_0 . Oleh karena itu, jika nilai $(0,003) < (0,05)$ signifikan, maka dapat dijelaskan bahwa variabel bebas yaitu kepribadian (X_2) berpengaruh positif parsial terhadap variabel terikat yaitu perilaku kewargaan organisasi (Y).

c) Kepuasan Kerja

Nilai t_{hitung} sebesar 4,998 dan t_{tabel} sebesar 1,65685. Maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,998 > 1,65685$) yang berarti ada alasan kuat pada H_1 diterima H_0 ditolak. Sehingga, dengan nilai signifikan $(0,000) < (0,05)$ dapat diartikan bahwa variabel bebas Kepuasan kerja (X_3) secara parsial berpengaruh positif dengan variabel terikat yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

B. Koefisien Korelasi Berganda (R)

Dalam uji koefisien korelasi berganda, hal ini dilakukan untuk menghitung keeratan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Tabel 2. Uji Korelasi Berganda (R)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,566 ^a	,320	,304	1,486

Berdasarkan hasil tabel 2 di atas, bahwa nilai tabel R diperoleh nilai sebesar 0,566 atau (56,6%) mendekati 1, Jadi nilai tabel R adalah positif, menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat kuat.

C. Koefisien Determinan Berganda (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) adalah alat analisis untuk mengetahui besarnya sumbangan variabel bebas secara simultan terhadap naik turunnya variabel terikat

Tabel 3. Uji Korelasi Berganda (R)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,566 ^a	,320	,304	1,486

Berdasarkan hasil pengujian tabel 3 diatas, dapat diketahui untuk nilai Adjusted R square (R^2) adalah sebesar 0,320. Hal ini dapat disimpulkan bahwa berarti untuk naik turunnya variabel terikat yaitu *Organizational Citizenship Behavior* yang dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu Kepemimpinan transformasional, *Personality*, Kepuasan kerja.

D. Pembahasan

Hasil yang diperoleh melalui aplikasi SPSS berdasarkan hasil yang telah dilakukan oleh peneliti. Bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional, *Personality*, Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan IKM Kampung Pia Gempol Pasuruan sebagai berikut :

a. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Semakin tinggi intensitas penerapan kepemimpinan transformasional pada IKM Kampung Pia Gempol Pasuruan maka akan semakin tinggi tingkat *organizational citizenship behavior* pada diri karyawan IKM. Menerapkan kepemimpinan transformasional, memberdayakan karyawan, fokus pada karyawan, dan membimbing karyawan dalam menjalankan tugasnya. Pemimpin transformasional dengan jelas mengomunikasikan misi dan tujuan, menjadi panutan dan inspirasi, memberikan solusi inovatif ketika masalah muncul, dan dengan demikian terlibat dalam aktivitas inovatif dan spontan dengan melampaui persepsi peran mereka dalam organisasi atau apa yang biasa disebut untuk mempengaruhi optimisme karyawan atau sering disebut dengan *organizational citizenship behavior*.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh [4], [5] dan [6] dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* dan mengatakan bahwa semakin tinggi tingkat kepemimpinan transformasional, maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior* pegawai tersebut.

b. Pengaruh *Personality* terhadap *organizational citizenship behavior*

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa *personality* berpengaruh positif secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Ini menunjukkan bahwa *personality* para karyawan di IKM Kampung Pia Gempol Pasuruan sudah baik. Dengan demikian semakin tinggi aktivitas *personality* pada karyawan IKM Kampung Pia Gempol Pasuruan maka *organizational citizenship behavior* juga akan semakin meningkat.

Menurut penelitian [7] mengemukakan bahwa kepribadian merupakan faktor yang mempengaruhi peningkatan *organizational citizenship Behavior*. Faktor kepribadian melekat pada karyawan dan lebih sulit diubah, sehingga berdampak lebih stabil terhadap kelangsungan hidup *organizational citizenship behavior*. Kepribadian positif akan mempengaruhi *organizational citizenship behavior*, dan karyawan yang memiliki kepribadian positif akan langsung menunjukkan perilaku positif yang akan memberi nilai tambah mereka. Hal tersebut didukung oleh penelitian [8] bahwa kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, artinya semakin baik kepribadian maka akan semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior*.

c. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *organizational citizenship behavior*

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan di IKM Kampung Pia Gempol Pasuruan sudah baik. Dengan demikian semakin tinggi aktivitas kepuasan kerja pada karyawan IKM Kampung Pia Gempol Pasuruan maka *organizational citizenship behavior* juga akan semakin meningkat.

[9] mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi peningkatan *organizational citizenship Behavior*. Karyawan yang merasa puas berkemungkinan akan lebih besar untuk berbicara positif tentang organisasinya, membantu rekan kerja, dan membuat pekerjaan mereka melampaui target, bekerja melebihi ekspektasi organisasi, hal semacam ini dilakukan untuk mengekspresikan penghargaan atas pengalaman baik mereka dalam organisasi. Hal tersebut didukung oleh penelitian Menurut penelitian [10], terdapat hubungan atau pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian ini berarti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior*.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan dari analisis data yang telah dilakukan maka diperoleh kesimpulan bahwa Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior*, *personality* memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior*, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior*.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penelitian ini dapat selesai dengan baik atas bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan penelitian ini diantaranya Bapak dan Ibu Dosen di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, teman-teman serta seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dan mendukung penulis untuk menyelesaikan penelitian ini dengan baik.

REFERENSI

- [1] Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge (2017). Perilaku Organisasi, 16th ed. Edisi Indonesia, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- [2] Muhdar. 2015. Organizational Citizenship Behavior Perusahaan. IAIN Sultan Amai Gorontalo: Sultan Amai Press.
- [3] Firmansyah, W. (2019). KEPERIBADIAN DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR. *TABDIR MUWAHHID*, 3(1), 53-67.

- [4] Darmawan, I. K. M., & Mujiati, N. W. Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior di Kantor Inspektorat Kabupaten Badung. *E-Jurnal Manajemen*, 6(12), 6880-6912.
- [5] Permatasari, Dora Vicky & Saladin Ghalib, dkk. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Panin, Tbk Banjarbaru. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*. Vol. 6 No. 1
- [6] Kartikaningdyah, Ely & Utami, Nurul Kameliza. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Keadilan Prosedural terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Mediasi *Organizational Citizenship Behavior(OCB)*. *Journal of Business Administration*. Vol. 1 No. 2. Hal 110-123.
- [7] Kailola, S. (2019). PENGARUH KEPERIBADIAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN KINERJA TENAGA MEDIS (Studi pada rumah Sakit Sumber Hidup dan Rumah Sakit Hative di Kota Ambon). *Manajemen dan Bisnis*, 2(2).
- [8] Haryati, D. N. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kepribadian terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Maskipreneur: manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 9(1), 28-40
- [9] Robbins, S. P dan Judge, T. A. 2013. *Organizational Behavior 15th Edition*. Florida; Pearson
- [10] Saputra, A. R. (2019). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (STUDI PADA PERAWAT RSIA ERIA BUNDA PEKANBARU). *JOM FISIP*, 6(2):1-17



Fidy famerta Artikell.docx

ORIGINALITY REPORT

3%

SIMILARITY INDEX

7%

INTERNET SOURCES

11%

PUBLICATIONS

7%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

journal.ummgl.ac.id

Internet Source

2%

2

fe.ummetro.ac.id

Internet Source

2%

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On