

Table Of Content

| | |
|---------------------------------------|---|
| Journal Cover | 2 |
| Author[s] Statement | 3 |
| Editorial Team | 4 |
| Article information | 5 |
| Check this article update (crossmark) | 5 |
| Check this article impact | 5 |
| Cite this article | 5 |
| Title page | 6 |
| Article Title | 6 |
| Author information | 6 |
| Abstract | 6 |
| Article content | 7 |

Academia Open

Vol 7 (2022): December

DOI: 10.21070/acopen.7.2022.3443 . Article type: (Business and Economics)

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Transformational leadership, Personality, and Job Satisfaction in shaping Organizational Citizenship Behavior

Kepemimpinan Transformasional, Personality dan Kepuasan Kerja dalam membentuk Organizational Citizenship Behavior

Fidy Famerta, Fidyfamerta58@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Rifdah Abadiyah, rifdahabadiyah@umsida.ac.id, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

This study aims to determine the effect of Transformational Leadership (X1), Personality (X2) and Job Satisfaction (X3) on Organizational Citizenship Behavior (Y). In this study using quantitative methods, namely research methods in the form of numbers and analysis using statistics. The sample for this study was 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.

Highlights:

- Transformational Leadership positively influences Organizational Citizenship Behavior.
- Personality has a positive impact on Organizational Citizenship Behavior.
- Job Satisfaction is associated with increased Organizational Citizenship Behavior.

Keywords: Transformational Leadership, Personality, Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior.

Published date: 2022-12-31 00:00:00

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. *Oganizational 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.

Metode Penelitian

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 kuisisioner yang disebarakan 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 SuksesBerkarya yang menaungi anggota IKM Kampung Pia Gempol.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data primer dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner 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 kuesioner 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. Kerangka Konseptual

Supplementary Files

Gambar 1. Kerangka Konseptual

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*

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.

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

Table 1. Uji t

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 H_1 dan menolak H_0 . Oleh karena itu, jika nilai $(0,005) < (0,05)$ signifikan, maka dapat diartikan bahwa variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional (X_1) 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 *Organizational Citizenship Behavior* (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.

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

Table 2. Uji Korelasi Berganda (R)

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.

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

Table 3. Uji Korelasi Berganda (R)

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 variabelbebas yaitu Kepemimpinan transformasional, *Personality*, Kepuasan kerja.

D. Pembahasan

Hasil yang diperoleh melalui aplikasi SPS S berdasarkan hasil yang telah dilakukan oleh peneliti. Bahwa varlabel Kepemimpinan Transformasional, *Personality*, Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada 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 tranformasional pada IKM Kampung Pia Gempol Pasuruan maka akan semaikin tinggi tingkat *organizational citizenship behavior* pada diri kayawan 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*.

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*.

References

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). KEPRIBADIAN 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.
8. Kailola, S. (2019). PENGARUH KEPRIBADIAN 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).

9. 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
10. Robbins, S. P dan Judge, T. A. 2013. *Organizational Behavior 15th Edition*. Florida; Pearson
11. 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