

Pengaruh Kepemimpinan Transformational Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan Pada Perusahaan Tekstil Di Jakarta Timur

Pretty Failasufa Aziza¹

¹Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Krisnadwipayana

¹prettyaziza92@gmail.com

Submitted: 10/07/2023; Revised: 15/08/2023; Published: 23/08/2023

Abstract

This study uses a quantitative approach. Data was collected through questionnaires and in-depth interviews. Respondents in this study were private employees at textile companies in Jakarta. This study uses the Transformational Leadership Behavior Inventory (TLI) to measure transformational leadership and the OCB scale with 5 main dimensions from Podsakoff to measure OCB. The number of respondents in this study was 221 from several employees at textile companies in Jakarta. The results of this study indicate that transformational leadership has a significant effect on organizational citizenship behavior. However, transformational leadership partially has no significant effect on organizational citizenship behavior. This is caused by: (1) there are other factors that influence organizational citizenship behavior more, one of which is transactional leadership because transactional leadership considers the extra role and in-role behavior of its subordinates, this causes subordinates to show their OCB performance, (2) it is necessary consider that emotional intelligence is a mediating variable between transformational leadership and organizational citizenship behavior so that the effect of transformational leadership on OCB can be felt indirectly through emotional intelligence.

Keywords: *transformational leadership, organizational citizenship behavior*

Abstraksi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan wawancara mendalam. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan swasta pada perusahaan tekstil di Jakarta. Penelitian ini menggunakan Transformational Leadership Behaviour Inventory (TLI) untuk mengukur kepemimpinan transformational dan OCB scale dengan 5 dimensi utama dari Podsakoff untuk mengukur OCB. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 221 dari beberapa jumlah karyawan pada perusahaan tekstil di Jakarta. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformational berpengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior. Namun kepemimpinan transformational secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior. Hal ini disebabkan oleh: (1) terdapat faktor lain yang lebih mempengaruhi organizational citizenship behavior salah satunya adalah kepemimpinan transaksional karena kepemimpinan transaksional mempertimbangkan perilaku extra role maupun in role para bawahannya, hal tersebut menyebabkan bawahan akan menunjukkan kinerja OCB-nya, (2) perlu mempertimbangkan supaya kecerdasan emosional menjadi variabel mediasi antara kepemimpinan transformational dengan organizational citizenship behavior sehingga pengaruh kepemimpinan transformational terhadap OCB dapat dirasakan secara tidak langsung melalui kecerdasan emosional.

Kata kunci: *kepemimpinan transformational, organizational citizenship behavior*

Pendahuluan.

Dewasa ini perekonomian dunia semakin mengglobal dan terintegrasi sehingga tingkat persaingan pun semakin tajam. Dengan mengglobalnya perdagangan / perekonomian dunia, maka dinamika dan turbulensi lingkungan semakin tinggi, tidak pelak menuntut seluruh organisasi baik sektor publik maupun private untuk bersiap dengan perubahannya sehingga bersaing dan juga mempertahankan eksistensinya. Secara singkat, dalam dunia bisnis customer, competition, dan company turut mengglobal.

Salah satu pelaku bisnis yang tidak luput dari ancaman globalisasi dan juga menghadapi permasalahan yang berkaitan dengan perubahan lingkungan, baik eksternal maupun internal adalah perusahaan Xl. Sebagai perusahaan swasta, perusahaan X membutuhkan pemimpin yang mampu memotivasi serta menggerakkan bawahan untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Ayu Nurwidyaningsih mengutip pendapat dari Ngadiman et al (2013) bahwa sebuah organisasi membutuhkan pemimpin yang memiliki karakteristik, dan salah satu pemimpin yang memiliki karakteristik seperti itu adalah kepemimpinan transformational. Lebih lanjut lagi menurut Avolio et al (1999) mendefinisikan kepemimpinan transformasional adalah seorang pemimpin yang mampu membangkitkan motivasi bawahannya serta menggerakkan pengikutnya atas motivasi tersebut demi hasil kerja yang optimal.

Modassir dan Singh (2008) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa karyawan dalam sebuah organisasi yang dipimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional menunjukkan OCB secara alami. OCB (Organizational Citizenship Behaviour) didefinisikan oleh Andreas Budohardjo sebagai suatu ‘perilaku sukarela’ individu yang tidak secara langsung berkaitan dengan sistem pengimbalan namun berkontribusi bagi keefektifan organisasi. Dengan kata lain OCB merupakan perilaku karyawan bukan karena tuntutan tugasnya tapi lebih didasarkan pada kesukarelaannya. Perilaku ini kemudian menjadi sangat diharapkan bagi organisasi karena dapat membantu meningkatkan efektivitas organisasi mengingat persaingan yang semakin tajam (Andreas Budihardjo, 2014: 161).

Menurut Thomas Stefanus Kaihatu, 2007 supaya extra role behavior ditunjukkan dengan baik, maka keefektifan peran seorang pemimpin sangatlah diperlukan. Kepemimpinan transformational (transformational leadership) merupakan salah satu

diantara sekian model kepemimpinan yang oleh Burns (1978, dalam Thomas Stefanus Kaihatu, 2007) diartikan sebagai “sebuah proses saling meningkatkan diantara para pemimpin dan pengikut ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Pemimpin transformational dapat membangkitkan semangat dan motivasi bawahannya untuk bekerja lebih optimal.

Semakin kompleks dan dinamis suatu lingkungan serta tingginya tingkat persaingan bagi organisasi menuntut para karyawannya agar semakin berlomba-lomba membantu organisasi meningkatkan produktivitas atau kinerjanya. Beberapa perusahaan tekstil di Jakarta Timur menunjukkan perilaku OCB mereka. Kondisi tersebut menarik bagi penulis untuk meneliti apakah penerapan kepemimpinan transformational yang efektif mampu membantu meningkatkan OCB karyawannya atau sebaliknya. Berangkat dari uraian tersebut, maka peneliti tertarik melakukan penelitian pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap OCB karyawan perusahaan tekstil di Jakarta Timur.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Peneliti menggunakan metode kuantitatif untuk mengumpulkan data. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui 2 (dua) teknik yaitu data primer yang diperoleh penyebaran kuesioner kepada karyawan swasta pada perusahaan tekstil di Jakarta dan melalui wawancara mendalam (*in-depth interview*). Yang kedua adalah data sekunder yang diperoleh secara tidak langsung seperti buku, jurnal, majalah, karya akademis, dan media online lainnya. Sampel penelitian ditentukan dengan metode sensus.

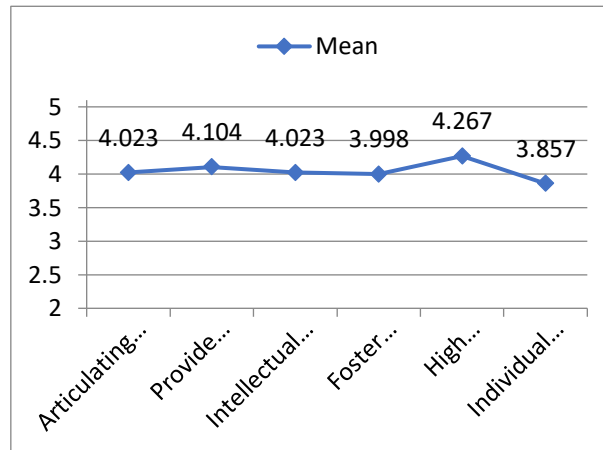
Teknik analisis data dilakukan melalui uji validitas dengan metode pearson's product moment dan uji reliabilitas dengan teknik alpha cronbach. Selanjutnya data dianalisis dengan statistik deskriptif dalam bentuk mean, mode, dan standar deviasi. Metode uji regresi yang digunakan adalah uji regresi linier berganda yang terdiri dari dua pengujian yaitu uji-F dan uji-t.

Pembahasan

Analisis Deskriptif Variabel Kepemimpinan Transformational

Analisis terhadap variabel kepemimpinan transformational ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana tingkat kepemimpinan transformational pada perusahaan tekstil di Jakarta. Penilaian tingkat kepemimpinan transformational yang dilakukan dapat

terlihat berdasarkan kategori nilai *mean* masing-masing jawaban karyawan atas pernyataan-pernyataan dari tiap indikator penelitian yang diberikan. Nilai *mean* hasil penilaian responden terhadap dimensi-dimensi kepemimpinan transformational lebih jelas terlihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 1 Rata-rata Penilaian Responden Terhadap Dimensi Kepemimpinan Transformational

Sumber: Diolah peneliti

Berdasarkan diagram di atas, maka didapatkan nilai *mean* tertinggi terdapat pada dimensi *high performance expectancy* dengan *mean* sebesar 4,267. Artinya pimpinan memiliki harapan yang besar kepada pegawainya untuk memberikan kinerja yang maksimal demi hasil terbaik bagi kinerja perusahaan. Terbukti dari hasil wawancara yang dilakukan terhadap Kepala Bagian Sumber Daya Manusia, pada 4 perusahaan terpilih, mereka menyatakan bahwa para pimpinan di perusahaan kerap menuntut kinerja terbaik dari para karyawan, lebih lanjut lagi mereka menyatakan para pimpinan memiliki semangat dan antusias yang tinggi dalam bekerja dan selalu berusaha menyalurkannya kepada karyawan melalui pemberian contoh semangat kerja kepada bawahan dan kerap melakukan penilaian terhadap bawahan kemudian memberikan nasihat / saran atas sikap kerja yang dinilai kurang.

Berdasarkan hasil penilain rata-rata responden terhadap pimpinan pada perusahaan tekstil di Jakarta Timur, mayoritas mereka menilai bahwa pimpinannya sedikit harus lebih menunjukkan rasa menghargai terhadap perasaan pribadi bawahan. Dari hasil penilain tersebut juga dapat dinyatakan pimpinan sedikit perlu meningkatkan

dalam memperlakukan bawahan dengan mempertimbangkan perasaan pribadi bawahan. Penilaian tersebut masih masuk dalam kategori ‘tinggi’, sehingga rasa menghargai pimpinan terhadap bawahan dan bagaimana pimpinan memperlakukan bawahan dengan mempertimbangkan perasaan pribadi mereka dinilai masih tinggi dengan kata lain pimpinan masih mempertimbangkan perasaan bawahannya namun jika dibandingkan dengan dimensi-dimensi lain terutama dimensi *high performance expectancy*, dimensi *individual support* memiliki penilaian rata-rata terendah namun tetap dikategorikan ‘tinggi’ oleh mayoritas responden.

Analisis Deskriptif Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

Analisis terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana tingkat aktifitas OCB karyawan pada perusahaan tekstil di Jakarta Timur. Penilaian tingkat OCB yang dilakukan dapat terlihat berdasarkan kategori nilai *mean* masing-masing jawaban karyawan atas pernyataan-pernyataan dari tiap indikator penelitian yang diberikan. Nilai *mean* hasil penilaian responden terhadap dimensi-dimensi OCB lebih jelas terlihat pada gambar di bawah ini:

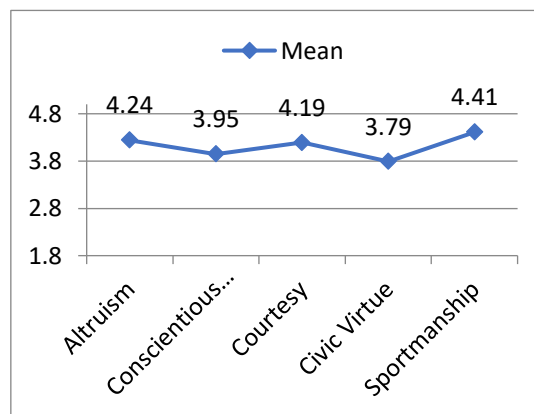
Tabel 1
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	481.632	2	240.816	4.581	.011 ^b
	Residual	11459.146	218	52.565		
	Total	11940.778	220			

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

b. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan transformational

Sumber: Diolah peneliti menggunakan SPSS 24.0, 2022



Gambar 2. Nilai Mean Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 24.0, 2022

Berdasarkan diagram di atas, maka didapatkan penilaian rata-rata karyawan terhadap diri sendiri mengenai perilaku OCB pada perusahaan tekstil di Jakarta Timur sudah sangat baik. Hal tersebut dilihat dari nilai *mean* semua dimensi berada pada kategori tinggi hingga sangat tinggi. Nilai *mean* tertinggi terdapat pada dimensi *sportsmanship* sebesar 4,41 dan dimensi *altruism* sebesar 4,24 dengan kategori sangat tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan pada Perusahaan tekstil di Jakarta Timur memiliki sikap / perilaku / keinginan yang besar dalam membantu sesama rekan kerja tanpa adanya paksaan dari pihak lain atau mereka melakukannya secara sukarela. Hal tersebut terlihat dari nilai *altruism* sebesar 4,24. Selain itu berdasarkan penilaian *sportsmanship* karyawan memiliki daya toleransi yang sangat tinggi terhadap organisasi dengan kata lain mereka mampu bertahan kendati keadaan di lingkungan kerja / organisasi kurang menyenangkan / berada di bawah tekanan dengan tetap berperilaku positif.

Analisis Persamaan Regresi

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda untuk melihat ada tidaknya pengaruh antara kepemimpinan transformational terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai.

Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji-F)

Berdasarkan hasil uji-F di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansinya adalah 0,011 ($<0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformational berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan swasta pada perusahaan tekstil di Jakarta Timur.

Kesimpulan

Kepemimpinan transformational berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan swasta pada Perusahaan tekstil di Jakarta Timur.

Daftar Pustaka

- Ariesta, Riza. 2014. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformational dan Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Avolio, B. J., Bass, B. M., & Jung, D. I. (1999). *Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the Multifactor Leadership Questionnaire*. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72, 441–462.
- Barling, J., Loughlin, C., & Kelloway, E. K. (2002). Development and test of a model linking safety-specific transformational leadership and occupational safety. *Journal of Applied Psychology*, 87, 488–496.
- Barling, J., Weber, T., & Kelloway, E. K. (1996). *Effects of transformational leadership training on attitudinal and financial outcomes: A field experiment*. *Journal of Applied Psychology*, 81, 827–832.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). *The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173–1182.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.
- Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18, 19–31.
- Bass, B. M. (1999). On the taming of charisma: A reply to Janice Beyer. *Leadership Quarterly*, 10, 541–553.
- Boerner, S., Dutschke, E. and Wied, S., 2008. “Charismatic leadership and organizational citizenship behavior: Examining the role of stressors and strain”. *Human Resource Development International*, 11(5), pp. 507-521
- Bowler, M (2006). Organizational Goals Versus the Dominant Coalition: A Critical View of the Value of Organization Citizenship Behavior. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 7(3), 258-273.
- Carless, S. A. (1998). *Assessing the discriminant validity of transformational leader behaviour as measured by the MLQ*. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 71, 353–358.

- Chen, X. P., Hui, C., & Sego, D. J. (1998). *The role of organizational citizenship behavior in turnover: Conceptualization and preliminary tests of key hypotheses*. *Journal of Applied Psychology*, 83, 922–931.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1987). *Toward a behavioral theory of charismatic leadership in organizational settings*. *Academy of Management Review*, 12, 637–647.
- Chaudhry, Amjad, A and Usman, Abid. 2011. *An Investigation of the Relationship Between Employees' Emotional Intelligence and Performance*. Research Paper.
- Fadholi, A. 2013. *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Pembangkit Jawa-Bali unit Pembangkit Gresik*. Tesis UIN Malang
- Irshad, Raazia. 2014. *How Transformational Leadership is Related to Organizational Citizenship Behavior? The Mediating Role of Emotional Intelligence*. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*
- Kark, R., & Shamir, B. (2002). *The influence of Transformational Leadership on Follower's Relational Versus Collective Self-Concept*. *Academy of Management Proceeding*.
- Krishnan, V.R. and Arora, P., 2008. *Determinants of transformational leadership and organizational citizenship behavior*". *Asia-Pacific Business Review*, 4(1), pp. 34-43
- MacKenzie B, Scott, Philip M. Podsakoff, Gregory A. Rich. 2001. *Transformational and Transactional Leadership and Salesperson Performance*. *Journal of the Academy of Marketing Science*.
- Mickletwait, John & Adrian Wooldridge. (2000). *A Future Perfect: The Challenge and Hidden Promise of Globalization*. London: William Heinemann.
- Modassir, Atika dan Singh, Tripti. 2008. *“Relationship of Emotional Intelligence with Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behavior”*. *International Journal of Leadership Studies*, 4(1), pp. 3-21
- Morrison, E. W. (1994). *Role Definition and Organizational Citizenship Behavior: The importance of the employee's perspective*. *Academy of Management Journal*, 37 (6), 1543-1567
- Naisbitt, John. (1994). *Global Paradox*: Alih Bahasa Drs. Budiyanto, Jakarta: Bimarupa Aksara.
- Ohmae, Kenichi. (1995). *The End of the Nation State, The Rise of Regional Economics*. New York: The Free Press.
- Olcer, Ferit., Florescu, Margareta, S., and Nastase, Marian. 2014. *The Effect of Transformational Leadership and Emotional Intelligence of Managers on Organizational Citizenship Behavior of Employees*. *Review of International Comparative Management*.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Moorman, R.H. and Fetter, R. 1990. *“Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors”*. *Leadership Quarterly*, 1(2), pp. 107-142.
- Podsakoff, P.M., Mackenzie, S.B. and Bommer, W.H., (1996). *“Transformational leader behaviors and substitutes as determinants of employee satisfaction, commitment, trust and organizational behavior citizenship behaviors”*. *Journal of Management*, 22(2), pp. 259-298

- Podsakoff, P. M., Todor, W. D., & Skov, R. (1982). *Effects of leader contingent and noncontingent reward and punishment behaviors on subordinate performance and satisfaction*. *Academy of Management Journal*, 25, 810–821
- Refler, S. V., (2004). *The Effect of a Leader's Emotional Intelligence on Employees Trust in their Leader and Employee Organizational Citizenship Behavior*, Doctoral Thesis, Regent University
- Riggio, R. E., & R. J. Reichard. (2008). *The emotional and social intelligences of effective leadership: An emotional and social skill approach*. *Journal of Managerial Psychology*, 23(2), 169–185
- Salovey, Mayer. (1990). *Emotional Intelligence*. Baywood Publishing Co. Inc.
- Shelby, Fayyat. (2001). *Analisis Strategi Lembaga Antariksa dan Penerbangan Nasional dalam Bisnis Produk Penginderaan Jauh*. Tesis. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Uny, Fise. *Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Kinerja Organisasi*.
- Wang, G., I. Oh, S.H. Courtright and A.E. Colbert, (2011). *Transformational leadership and performance across criteria and levels: A meta-analytic review of 25 years of research*. *Group Organiz. Manage.*, 36(2): 223-270
- Wicaksono, Triadhy. 2015. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformational dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Hymasa Indrotraco Cirebon*. Tesis. Semarang: Universitas Diponegoro
- Yukl, G. A. (1999) *An evaluation of conceptual weaknesses in transformational and charismatic leadership theories*. *Leadership Quarterly*, 10, 285–305.
- Yukl, G. A., & Van Fleet, D. D. (1982). *Cross-situational, multimethod research on military leader effectiveness*. *Organizational Behavior and Human Performance*, 30, 87–108.