

Journal of Accounting and Management's Student (JAM'S)

www.jurnal.unikal.ac.id/index.php/jebi

PENGARUH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, IKLIM ORGANISASI, ORGANIZATIONAL COMMITMENT, DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (STUDI KASUS KANTOR KOSPIN JASA CABANG PEMALANG)

Syahrani Radela Paramesti¹ Arif Budiharjo²

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pekalongan¹²

e-mail : radelaparamesti@gmail.com

ARTICLE INFO

ABSTRACT (in English)

Article history:

Received:

Received in revised form:

Accepted:

Keywords: Organizational Citizenship Behavior, Organizational Climate, Organizational Commitment, Transformational Leadership, Work Involvement

Paper type

Artikel penelitian

The purpose of this research is to determine the influence of Transformational Leadership, Organizational Climate, Organizational Commitment, and Work Involvement on Organizational Citizenship Behavior both partially and simultaneously. This research was carried out at the Kospin Jasa Pemalang Branch Office with a population of 46 people. The research method used in this research is descriptive and associative research methods, with a sampling method using non-probability sampling. So the number of samples used in this research was 45 employees. Researchers obtained data by distributing questionnaires to respondents. The analysis used in this research is instrument testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, F test, and t test analysis using SPSS version 2020. The result of the research shows that Transformational Leadership shows a positive and significant influence on Organizational Citizenship Behavior. Organizational Climate shows that the result has a negative and insignificant effect on Organizational Citizenship Behavior. Organizational Commitment shows that the results have a positive and insignificant effect on Organizational Citizenship Behavior. Work Involvement shows results that have a positive and insignificant effect on Organizational Citizenship Behavior. Simultaneously, Transformational Leadership, Organizational Climate, Organizational Commitment, and Work Involvement have a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam organisasi ataupun perusahaan dan menempati posisi yang strategis diantara sumber daya yang lainnya, karena sebagai penggerak utama dalam kelancaran jalannya kegiatan dalam perusahaan. Suatu

perusahaan akan mengalami kemajuan jika memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, sesuai kriteria yang dibutuhkan perusahaan, serta sumber daya manusia yang bekerja sesuai dengan kemampuan dan bidangnya. Sebaliknya, jika perusahaan memiliki sumber daya manusia yang kurang berkualitas maka perusahaan akan sulit untuk mengalami kemajuan. Tanpa adanya SDM dalam suatu perusahaan, maka sumber daya lainnya tidak dapat dimanfaatkan dan dikelola untuk menjadi suatu produk. Untuk itu, perusahaan perlu melakukan perkembangan dengan memfokuskan pada sumber daya manusia agar dapat bekerja secara optimal.

Suatu perusahaan memerlukan berbagai perubahan yang baik, dimana perusahaan dituntut untuk selalu berinovasi, aktif, dan dapat memenuhi kebutuhan dan mengembangkan perusahaannya. Individu yang berada dalam suatu perusahaan juga dituntut untuk memberikan seluruhnya untuk perusahaan, yaitu dengan bakat, tenaga, dan kreativitas yang dimiliki oleh karyawan sehingga dapat memberikan kinerja yang terbaik. Dalam menghadapi berbagai perubahan yang terjadi, seperti perubahan kondisi tempat kerja atau perubahan aturan-aturan, maka perusahaan juga harus mampu mempertahankan kebebasan karyawan dalam pekerjaannya, keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya, dan karyawan juga harus tetap merasa diperlakukan adil oleh pemimpin perusahaan.

Berhubungan dengan sikap kebebasan karyawan dalam menentukan sesuatu atau sikap saling membantu antar individu maupun kelompok, maka dapat membentuk perilaku *Organizational Citizenship Behavior* atau dapat diartikan sebagai suatu perilaku karyawan yang diluar perannya atau perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban formal, namun dapat mendukung berfungsinya perusahaan secara efektif (Wolor 2022). Ada beberapa faktor pendorong lainnya untuk membentuk karyawan memiliki perilaku *Organizational Citizenship Behavior*, beberapa diantaranya yaitu kepemimpinan, keterlibatan kerja, iklim organisasi, komitmen organisasi, dan beberapa faktor lainnya. Karyawan akan memberikan kinerjanya yang terbaik jika pemimpinnya memiliki sikap adil kepada semua anggota perusahaan, sehingga kegiatan dalam perusahaan tersebut dapat berjalan dengan lancar. Hal ini berhubungan dengan gaya kepemimpinan yang dianut oleh pemimpin suatu perusahaan. Ada berbagai macam gaya kepemimpinan yang dapat memengaruhi suatu kepemimpinan dalam perusahaan, salah satunya yaitu gaya Kepemimpinan Transformasional yang merupakan suatu kepemimpinan yang dapat memotivasi pengikutnya yang dilakukan dengan cara membawa pada cita-cita dan nilai-nilai tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan, sebagai dasar untuk membentuk kepercayaan terhadap pemimpin (Lasut, Sendow, and Taroreh 2019).

Untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan, suatu perusahaan juga memerlukan faktor-faktor lain untuk mendukungnya, seperti Iklim Organisasi yang merupakan suatu hal yang tidak terlihat dan tidak disentuh namun secara langsung maupun tidak langsung dapat memengaruhi dan membentuk suatu kondisi yang dapat diterima oleh semua aspek yang ada dalam suatu organisasi (Pudjiomo and Sahrah 2019). Dalam membentuk suatu perusahaan agar dapat berjalan dengan baik, maka perlu melakukan Komitmen Organisasi yang dapat mendukung keberhasilan suatu perusahaan. Komitmen Organisasi dapat diartikan sebagai suatu tindakan yang didasari oleh rasa kepercayaan terhadap organisasi dan loyalitas individu terhadap organisasinya (Saraswati and Hakim 2019). Adanya kondisi yang membuat karyawan merasa nyaman untuk bekerja dapat meningkatkan Keterlibatan Kerja. Keterlibatan Kerja sendiri diukur dari tingkat karyawan dalam berpartisipasi atau terlibat dalam kegiatan perusahaan, dengan begitu karyawan akan bekerja lebih keras untuk mencapai hasil yang maksimal agar dapat sesuai dengan keinginan Perusahaan (Wolor 2022).

Kospin Jasa sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang koperasi simpan dan pinjam, juga harus meningkatkan kemampuan dan melakukan perbaikan dalam menghadapi persaingan. Salah satu hal yang harus diperhatikan yaitu sumber daya manusia atau tenaga kerja yang dimilikinya. Karena, jika suatu perusahaan memiliki sumber daya manusia yang tangguh, maka perusahaan dapat memiliki keunggulan kompetitif. Menurut wawancara yang peneliti lakukan dengan Bapak Naro selaku Asisten Pimpinan dari Kantor Kospin Jasa Cabang Pemalang pada Hari Jumat Tanggal 24 Februari 2023, terdapat beberapa permasalahan yang dialami diantaranya beberapa karyawan merasa kurang mendapatkan motivasi dan dorongan untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga kinerja karyawan kurang maksimal, lingkungan internal kantor juga sedikit terganggu karena kurangnya komunikasi yang terjalin antar karyawan, dan ada beberapa karyawan yang kurang aktif dalam kegiatan perusahaan yang diadakan, seperti pada saat rapat kantor. Adanya beberapa permasalahan yang dialami ini menyebabkan kurangnya rasa loyalitas karyawan pada pekerjaannya.

MATERI DAN METODE PENELITIAN

Transformational Leadership

Kepemimpinan diartikan sebagai suatu kemampuan memengaruhi semua anggota yang ada pada perusahaan yang dipimpinannya, untuk dapat diarahkan, digerakkan, dan dimobilisasi menuju kepada pencapaian visi yang telah ditetapkan (Arif Budiharjo 2023). Pada penelitian ini menggunakan gaya Kepemimpinan Transformational yang dapat diartikan sebagai pemimpin yang dapat memengaruhi pengikutnya untuk mementingkan kepentingan bersama dan melampaui kepentingan diri sendiri, serta memiliki kemampuan yang luar biasa terhadap pengikutnya (Wongkar, Lengkon, and Dotulong 2018).

Menurut penelitian Kharismasyah and Putra (2020) indikator-indikator yang memengaruhi *Transformational Leadership* yaitu :

1. Toleransi yang tinggi terhadap ketidakpastian (*high tolerance for uncertainty*).
2. Energi yang terpelihara (*sustained energy*).
3. Keinginan untuk kualitas (*passion of quality*).
4. Ketahanan (*perseverance*).
5. Pencitraan diri yang positif (*positive self-image*).
6. Kepercayaan (*credibility*).
7. Keinginan yang kuat untuk memengaruhi yang lain (*strong desire to influence others*).

Iklim Organisasi

Menurut penelitian Pudjiomo and Sahrah (2019) Iklim Organisasi merupakan kualitas lingkungan internal perusahaan yang dapat memengaruhi perilaku anggota perusahaan dan dapat di deskripsikan dengan nilai-nilai karakteristik organisasi. Suatu iklim organisasi memberikan pengaruh yang kuat kepada suatu perusahaan, jika suatu iklim organisasi berubah ke arah yang lebih baik maka akan menjadikan kemampuan dari anggota perusahaan tersebut juga meningkat dan dapat bekerja sebagai *team work* (Wongkar et al. 2018).

Menurut (Wongkar et al. (2018) indikator-indikator yang dapat memengaruhi perubahan Iklim Organisasi ke arah yang lebih baik, yaitu :

1. Kepercayaan.
2. Kejujuran.
3. Pengambilan Keputusan Bersama.
4. Komunikasi.
5. Fleksibilitas/otonomi.

6. Risiko Pekerjaan.

Organizational Commitment

Menurut Ismaillah, Retty Risda (2021) *Organizational Commitment* adalah sikap individu yang mencerminkan bawa individu tersebut mengenal dan terikat dengan perusahaannya. Individu yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi maka akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. *Organizational Commitment* juga diartikan sebagai suatu keinginan yang kuat dalam diri individu untuk tetap sebagai anggota perusahaan, seperti keinginan untuk berusaha lebih keras agar sesuai dengan keinginan perusahaan serta penerimaan nilai dan tujuan perusahaan. Komitmen Organisasi ini dapat memengaruhi anggota perusahaan, karena memiliki hubungan yang erat dengan *turnover* yang dilakukan oleh anggota perusahaan, maka karyawan dengan tingkat komitmen yang kuat maka dapat diandalkan dan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dapat terwujud (Chalimah 2023).

Menurut Rahmawati and Juwita (2019), terdapat beberapa indikator yang memengaruhi *Organizational Commitment* diantaranya :

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)
 - a. Keinginan untuk berkarir di organisasi.
 - b. Rasa percaya terhadap organisasi.
 - c. Pengabdian terhadap organisasi.
2. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)
 - a. Kecintaan karyawan terhadap organisasi.
 - b. Keinginan karyawan untuk bertahan dengan pekerjaannya.
 - c. Bersedia mengorbankan kepentingan pribadi.
 - d. Keterikatan karyawan pada pekerjaannya.
 - e. Merasa tidak nyaman meninggalkan pekerjaan saat ini.
3. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)
 - a. Kesetiaan terhadap organisasi.
 - b. Merasa bahagia dalam bekerja.
 - c. Kebanggaan bekerja pada organisasi.

Keterlibatan Kerja

Keterlibatan Kerja merupakan suatu tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya, seorang karyawan yang memiliki keterlibatan kerja akan dikenal sebagai karyawan yang termotivasi. Karyawan tersebut akan bekerja lebih keras dan lebih efisien untuk mencapai hasil yang maksimal dan diperhatikan oleh perusahaan (Pudjiomo and Sahrah 2019). Keterlibatan kerja karyawan dapat ditunjukkan dari sejauh mana seseorang mengidentifikasikan secara psikologis dengan pekerjaannya dan pentingnya pekerjaan tersebut dalam citra diri individu (Hubtriyana Sinar 2018).

Menurut Yusnita (2021) terdapat indikator-indikator yang dapat memengaruhi Keterlibatan Kerja diantaranya :

1. Mengakui pekerjaannya sebagai kepentingan utama hidup.
2. Terlibat aktif dalam pekerjaannya.
3. Bekerja sebagai penjaga harga diri.
4. Sinkronisasi dengan konsep diri.

Organizational Citizenship Behavior

Menurut Kharismasyah and Putra (2020) *Organizational Citizenship Behavior* yaitu suatu perilaku yang bebas dan secara tidak langsung diakui oleh sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif organisasi. Bebas dalam OCB diartikan

sebagai perilaku yang dilakukan bukan dari persyaratan apa yang harus dilakukan dalam peran tertentu, atau dapat diartikan sebagai perilaku pilihan pribadi (Sihombing and Sitanggang 2018). *Organizational Citizenship Behavior* merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan, misalnya jika suatu perusahaan memberikan timbal balik sesuai dengan kinerja karyawan maka dapat meningkatkan perilaku OCB pada diri karyawan, sebaliknya jika perusahaan tidak memberikan timbal baik sesuai dengan kinerja karyawan maka akan berdampak pada kurangnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* yang ada pada diri karyawan (M. Shofiyuddin 2021).

Menurut Kharismasyah and Putra (2020) indikator-indikator *Organizational Citizenship Behavior* :

1. *Altruism*.
2. *Courtesy*.
3. *Sportmanship*.
4. *Conscientiousness*.
5. *Civic Virtue*.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut penelitian Hasanah (2019) *Transformational Leadership* merupakan suatu tipe kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kepada pengikutnya untuk bekerja atau mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan dengan baik, agar mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Gaya kepemimpinan transformasional berfokus pada kualitas yang berwujud pada visi, nilai-nilai bersama, dan ide-ide untuk membangun hubungan baik. Seorang pemimpin yang dapat menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dengan baik dapat memengaruhi pengikut atau bawahannya untuk menunjukkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* dan membuat para pengikutnya merasa puas saat menjalankan pekerjaannya. Sesuai dengan penelitian Kharismasyah and Putra (2020), Hasanah (2019), Wisnawa and Dewi (2020) yang menyatakan bahwa *Transformational Leadership* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

H1 : *Transformational Leadership* berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut penelitian Wongkar et al. (2018) menyatakan bahwa Iklim Organisasi merupakan suatu kualitas lingkungan internal perusahaan yang secara relatif terus berlangsung dan dialami oleh anggota perusahaan. Seorang pemimpin yang bekerja dengan Iklim Organisasi yang terbuka dapat menunjukkan pekerjaannya yang lebih baik, dibandingkan dengan pemimpin yang bekerja dalam iklim tertutup. Sifat dari Iklim Organisasi ini dapat berubah-ubah dikarenakan adanya interaksi yang terjadi antar manusia atau anggota perusahaan, dengan komponen pembentuk organisasi seperti budaya, struktur, sistem, perilaku pemimpin, dan kebutuhan psikologis dari anggota perusahaan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kharismasyah and Putra (2020), Wongkar et al. (2018), Pudjiomo and Sahrah (2019) yang menghasilkan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

H2 : Iklim Organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Pengaruh *Organizational Commitment* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut penelitian Saraswati and Hakim (2019) Komitmen Organisasi diartikan sebagai

suatu konstruk psikologis yang berkaitan dengan hubungan anggota perusahaan dengan tempat kerjanya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Seorang karyawan dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi akan memiliki tingkat loyalitas yang tinggi pula pada organisasinya.

Penelitian dari Prasetyo (2020), Saraswati and Hakim (2019), Arbiyanti and Sudibjo (2020) menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

H3 : *Organizational Commitment* berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut penelitian Hubtriyani Sinar (2018) menjelaskan bahwa Keterlibatan Kerja merupakan sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi secara psikologis mengenai pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam citra diri individu, seperti berperan aktif dalam pekerjaannya dan menganggap bahwa performansi yang dilakukannya penting untuk keberhargaan dirinya. Karyawan dengan tingkat keterlibatan pekerjaan yang tinggi dapat mengenali dan memperlihatkan jenis pekerjaannya dengan baik serta tingkat ketidakhadirannya akan relatif lebih rendah.

Sesuai dengan penelitian Pudjiomo and Sahrah (2019), Wolor (2022) yang memiliki hasil bahwa Keterlibatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

H4 : Keterlibatan Kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian Deskriptif dan penelitian Asosiatif, Penelitian deskriptif diartikan sebagai penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel, baik satu variabel maupun lebih tanpa membuat perbandingan atau penghubung dengan variabel lain. Sedangkan penelitian asosiatif / hubungan adalah suatu penelitian yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara 2 variabel atau lebih (Surahman, Mochamad Rachmat 2016). Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan wawancara dan kuesioner yang diisi oleh responden. Objek dalam penelitian ini yaitu Karyawan Kantor Kospin Jasa Cabang Pemalang. Metode penarikan sampel yang digunakan berupa *non-probability sampling* dengan metode sampling yaitu sampling jenuh, yang merupakan penentuan sampel yang digunakan jika semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dapat terjadi jika jumlah populasi yang digunakan relatif kecil. Seperti dalam penelitian ini yang memiliki populasi sejumlah 46 orang yang terdiri dari 1 pimpinan dan 45 karyawan. Maka sampel yang diambil yaitu sejumlah 45 karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji statistik non parametrik *Kolmogorov-Smirnov*. Dapat dikatakan normal jika nilai *Kolmogorov-Smirnov* memiliki tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05. Hasil uji normalitas pada penelitian ini menunjukkan hasil *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 0,754 dan nilai signifikansi sebesar 0,621 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini dilakukan dengan patokan nilai VIF di sekitar angka 1-10 dan nilai *Tolerance* $\geq 0,10$ maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolinieritas. Berdasarkan dari data yang telah diolah oleh peneliti diperoleh nilai VIF masing-masing variabel bebas yaitu : 2.886, 3.672, 2.406, dan 1.679 serta nilai *Tolerance* masing-masing variabel bebas yaitu : 0.346, 0.272, 0.416, dan 0.596. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas yang digunakan memiliki nilai VIF < 10 dan nilai *Tolerance* $> 0,10$ maka pada penelitian ini tidak terjadi masalah multikolinieritas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi ini dilakukan untuk mengetahui adanya korelasi atau tidak dengan pengamatan sebelumnya. Uji ini dilakukan dengan menggunakan uji statistik Durbin- Watson. Pada penelitian ini diperoleh hasil Durbin-Watson 1,910 yang berada diantara nilai 1,7200 dengan 2,28. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat gejala autokorelasi, karena nilai Durbin-Watson terletak diantara nilai DU sampai dengan 4-DU.

Uji Kecocokan Model (Uji F)

Tabel 1 Hasil Uji Kecocokan Model

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	218,522	4	54,631	4,315	,005 ^b
	Residual	506,456	40	12,661		
	Total	724,978	44			

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

b. Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja, Organizational Commitment, Transformational Leadership, Iklim Organisasi

Sumber : Hasil olah data SPSS 20

Uji kecocokan model ini dilakukan untuk menunjukkan semua variabel bebas dimasukkan dalam model yang memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Dari data yang diteliti diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,005. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa keempat variabel independen *Transformational Leadership*, Iklim Organisasi, *Organizational Commitment*, dan Keterlibatan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda diperoleh hasil perhitungan yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = 20,249 + 0,525 X_1 - 0,357 X_2 + 0,356 X_3 + 0,188 X_4$$

Sehingga dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai a sebesar 20,249 merupakan nilai konstanta atau keadaan saat variabel *Organizational Citizenship Behavior* belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel *Transformational Leadership* (X1), Iklim Organisasi (X2), *Organizational Commitment* (X3), dan Keterlibatan Kerja (X4). Jika variabel independen tidak ada maka variabel dependen atau variabel *Organizational Citizenship Behavior* tidak mengalami perubahan.
2. Koefisien B1 = 0,525. Koefisien regresi *Transformational Leadership* (X1) bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa apabila *Transformational Leadership* mengalami

kenaikan, maka *Organizational Citizenship Behavior* akan mengalami kenaikan, dengan asumsi variabel independen yang lain tetap.

3. Koefisien B2 = - 0,357. Koefisien regresi Iklim Organisasi (X2) bernilai negatif. Hal ini menunjukkan bahwa apabila Iklim Organisasi mengalami kenaikan, maka *Organizational Citizenship Behavior* akan mengalami penurunan, dengan asumsi variabel independen yang lain tetap.
4. Koefisien B3 = 0,356. Koefisien regresi *Organizational Commitment* (X3) bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa apabila *Organizational Commitment* mengalami kenaikan, maka *Organizational Citizenship Behavior* akan mengalami kenaikan, dengan asumsi variabel independen yang lain tetap.
5. Koefisien B4 = 0,188. Koefisien regresi Keterlibatan Kerja (X4) bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa apabila Keterlibatan Kerja mengalami kenaikan, maka *Organizational Citizenship Behavior* akan mengalami kenaikan, dengan asumsi variabel independen yang lain tetap.

Uji t

Tabel 2 Hasil Uji t

		Coefficients^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,249	6,615		3,061	,004
	Transformational Leadership	,525	,238	,496	2,211	,033
	Iklim Organisasi	-,357	,244	-,371	-1,465	,151
	Organizational Commitment	,356	,244	,298	1,455	,153
	Keterlibatan Kerja	,188	,219	,147	,856	,397

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Sumber : Hasil olah data SPSS 20

Berdasarkan dari hasil perhitungan yang telah dilakukan oleh peneliti diperoleh hasil uji signifikansi pengaruh masing-masing variabel X terhadap Y secara parsial, sebagai berikut :

1. Nilai signifikansi 0,033 lebih kecil dari 0,05, artinya *Transformational Leadership* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
2. Nilai signifikansi 0,151 lebih besar dari 0,05, artinya Iklim Organisasi secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
3. Nilai signifikansi 0,153 lebih besar dari 0,05, artinya *Organizational Commitment* secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
4. Nilai signifikansi 0,397 lebih besar dari 0,05, artinya Keterlibatan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Organizational citizenship Behavior*.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Transformational Leadership (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Kantor Kospin Jasa Cabang Pemalang. Hal ini, mengindikasikan jika *Transformational Leadership* tinggi maka perilaku *Organizational Citizenship Behavior* yang ditunjukkan oleh karyawan juga tinggi. Berdasarkan dari hasil kuesioner yang telah dibagikan mengenai variabel *Transformational Leadership*, karyawan pada Kantor Kospin Jasa Cabang Pemalang memiliki hubungan yang harmonis dengan pemimpinnya. Pemimpin juga memberikan kesempatan pada semua karyawannya untuk melakukan pengembangan karir yang memadai, serta antar sesama karyawan dengan pemimpin memiliki hubungan yang saling percaya. Pemimpin juga selalu mendorong karyawannya agar inovatif dan menggunakan kreativitasnya dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini mendukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wongkar et al. (2018) yang memiliki hasil bahwa Kepemimpinan Transformasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Iklim Organisasi (X2) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan Kantor Kospin Jasa Cabang Pemalang. Berdasarkan dari hasil kuesioner yang telah dibagikan mengenai variabel Iklim Organisasi, karyawan pada Kantor Kospin Jasa cabang Pemalang memiliki sifat yang saling menerima dan mendukung antar sesama karyawan, selain itu para karyawan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan dari perusahaan. Beberapa hal yang perlu ditingkatkan lagi jika dilihat dari hasil kuesioner yaitu, setiap karyawan perlu meningkatkan dan menjalankan standar kerja yang berlaku dalam perusahaan, komunikasi yang terjalin dalam perusahaan juga perlu ditingkatkan agar komunikasi dalam perusahaan bisa bersifat transparan.

Hasil penelitian ini mendukung dengan penelitian sebelumnya yang menjadi research gap pada penelitian ini yaitu yang dilakukan oleh Rizki and Muftia Khoirunnisa (2019) yang memiliki hasil bahwa Iklim Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan.

Pengaruh *Organizational Commitment* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational Commitment (X3) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan Kantor Kospin Jasa Cabang Pemalang. Berdasarkan dari hasil kuesioner yang telah dibagikan mengenai variabel *Organizational Commitment* karyawan pada Kantor Kospin Jasa Cabang Pamalang memiliki keyakinan yang besar terhadap perusahaan, karyawan juga merasa nyaman dan senang bekerja dalam perusahaan, serta tiap karyawan juga menyadari akan nilai loyalitas yang harus dilakukan oleh perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Alamsyah, Firdaus, and Rinda (2020) yang memiliki hasil bahwa *Organizational Commitment* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Keterlibatan Kerja (X4) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan Kantor Kospin Jasa Cabang Pemalang. Berdasarkan dari hasil kuesioner yang telah dibagikan mengenai variabel Keterlibatan Kerja karyawan Kantor Kospin Jasa Cabang Pemalang selalu berusaha dalam pekerjaannya untuk mendapatkan yang terbaik serta menganggap bahwa pekerjaannya ini merupakan hal yang penting dalam hidupnya. Dalam variabel Keterlibatan Kerja ini, yang perlu ditingkatkan lagi jika dilihat dari hasil kuesioner yaitu, karyawan harus lebih aktif lagi dalam memberikan pendapat pada

saat rapat dan perlu memberikan kontribusi yang besar bagi keberhasilan dalam pekerjaannya.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hubtriyani Sinar (2018) yang memiliki hasil bahwa Keterlibatan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dibahas pada bab sebelumnya mengenai *Transformational Leadership*, Iklim Organisasi, *Organizational Commitment*, dan Keterlibatan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Studi Kasus pada Kantor Kospin Jasa Cabang Pemalang, maka dapat disimpulkan bahwa Variabel *Transformational Leadership* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Kantor Kospin Jasa Cabang Pemalang. Variabel Iklim Organisasi secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Kantor Kospin Jasa Cabang Pemalang. Variabel *organizational Commitment* secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Kantor Kospin Jasa Cabang Pemalang. Variabel Keterlibatan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Kantor Kospin Jasa Cabang Pemalang. Variabel *Transformational Leadership*, Iklim Organisasi, *Organizational Commitment*, dan Keterlibatan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Kantor Kospin Jasa Cabang Pemalang.

DAFTAR PUSTAKA

- Alamsyah, M. Galan. Nur, Muhamad Azis Firdaus, and Rachmatullaili Tinakartika Rinda. 2020. "Pengaruh Organizational Trust Dan Organizational Commitment Terhadap Organizational Citizenship Behavior." *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen* 3(3):413. doi: 10.32832/manager.v3i3.3906.
- Arbiyanti, Rina, and Niko Sudibjo. 2020. "Pengaruh Keberagaman, Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior." *Jurnal Manajemen Volume 1, Issue 1, Juni 2020* 11(1):80. doi: 10.32832/jm-uika.v11i1.2845.
- Arif Budiharjo, Latief Z. Nur. 2023. "PENGUATAN ASPEK SUMBER DAYA MANUSIA DAN ORGANISASI DALAM KEBANGKITAN BISNIS PASC PANDEMIK MELALUI FUNGSI KEPEMIMPINAN (Studi Kasus Penelitian Kualitatif Pada Lembaga Keuangan Mikro Syari'ah Pekalongan)." *ENTREPRENEUR Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan* 4(2):165–74.
- Chalimah, Muhammad Nuskan Abdi. 2023. "PENGARUH WORK LIFE BALANCE, BUDAYA ORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI." *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 26(September):112–19.
- Hasanah, Uswatun. 2019. "Dampak Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Pada Organizational Citizenship Behavior (OCB)." *Manazhim* 1(1):26–44. doi: 10.36088/manazhim.v1i1.135.
- Hubtriyani Sinar, Budiyo Rokhmad. 2018. "Pengaruh Keterlibatan Kerjadan Etika Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Organizational Justice Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal STIE Semarang VOL 10 No 1 Edisi Februari 2018* 5(3):248–53.
- Ismailah, Retty Risda, Hendro Prasetyono. 2021. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen

- Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan." *Sosio E-Kons* 13:129–37. doi: <http://dx.doi.org/10.30998/sosioekons.v13i2.9749>.
- Kharismasyah, Alfato Yusnar, and Surya Kusuma Putra. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Afektif Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Pegawai Pt. Pdam Tirta Wijaya." *Jurnal Manajemen Vol 10 NO 2 (2020)* 10(2):86–98.
- Lasut, Eunike Julia, Greis M. Sendow, and Rita N. Taroreh. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Di Aston Hotel Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 7(2):2491–2500.
- M. Shofiyuddin, Arif Budiharjo. 2021. "The Effect Of Transformational Leadership , Job Satisfaction , And Organizational Commitments Toward Organizational Citizenship Behavior Of Indonesian Senior High School Teachers." *Ilkogretim Online* 20(3):177–85. doi: 10.17051/ilkonline.2021.03.17.
- Prasetyo, Kurniawan. 2020. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada PT . Mandom Indonesia." *Jurnal MADANI Vol 3 No 2* Prasetyo, K. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada PT . Mandom Indonesia. Jurnal MADANI Vol 3 No 2 September 2020*, 3(2), 164–173. <https://doi.org/https://doi.org/10.33753/madani.v3i2.109>. doi: <https://doi.org/10.33753/madani.v3i2.109>.
- Pudjiomo, Wirawan S., and Alimatus Sahrah. 2019. "Pengaruh Iklim Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Ocb Pegawai." *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi Vol 21 No 2 Agustus 2019* 21(2):78. doi: 10.26486/psikologi.v21i2.878.
- Rahmawati, Murni, and Kristin Juwita. 2019. "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Implementasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Lantaur." *JMD : Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara* 2(2):63–72. doi: 10.36226/jrmb.v4i1.246.
- Rizki, Jajang, and Rikha Muftia Khoirunnisa. 2019. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada Karyawan PT. Solo Agung Nusantara Sukoharjo)." *Eprints UAD* 1–16.
- Saraswati, Karina, and Gamma Hakim. 2019. "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Malang." *Jurnal Sains Psikologi, Vol 8 Nomor 2, November 2019* 8(2):238–47. doi: 10.17977/um023v8i22019p238.
- Sihombing, Sarimonang, and Darna Sitanggang. 2018. "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Dimensi OCB Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bina Media Perintis Medan." *Jrak* 4(1):89–110.
- Surahman, Mochamad Rachmat, Sudibyo Supardi. 2016. *METODOLOGI PENELITIAN*. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
- Wisnawa, I. Nyoman Adi, and A. .. Sagung Kartika Dewi. 2020. "Gaya Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Dengan Dimediasi Variabel Kepuasan Kerja." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana Vol 9 No 2 2020* 9(2):528. doi: 10.24843/ejmunud.2020.v09.i02.p07.
- Wolor, Christian Wiradendi. 2022. "Pengaruh Keterlibatan Pekerjaan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB) Yang Dimediasi Oleh Komitmen

Organisasi Di PT TOP KARIR INDONESIA.” *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)* Vol 13 No 2 2022 13(2):354–67.

Wongkar, Elka E., Victor P. K. Lengkong, and Lucky O. H. Dotulong. 2018. “Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 6(4):2268–77.

Yusnita, Nancy. 2021. “Peran Keterlibatan Kerja Dalam Pengaruh Iklim Organisasi Pada Komitmen Terhadap Profesi.” *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen* 5(1):41. doi: 10.33603/jibm.v5i1.440