



JIMMBA

Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi

Homepage: <http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>

Pengaruh *Transformational Leadership*, *Job Satisfaction*, dan *Organizational Commitment* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

(Studi pada Karyawan Bank CIMB Niaga Kantor Cabang Kebumen)

Ghanita Larasati¹, Ika Susilowati²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa

Email: ghanitalarasati@gmail.com¹

ARTICLE INFO

Article History:

Received: November 9th 2020

Accepted: February 1st 2021

Published: March 5th 2021

Keywords:

Transformational Leadership,
Job Satisfaction, *Organizational Commitment*, *Organizational Citizenship Behavior*

ABSTRACT

The purpose of this study was to investigate the effect of Transformational Leadership, Job Satisfaction and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior (OCB) employees of Bank CIMB Niaga, Kebumen Branch, either partially or simultaneously. This research is a survey research with 33 respondents. The data collection uses a questionnaire that has been tested for validity and reliability, while the data analysis uses multiple linear regression analysis (t test and F test), which previously tested prerequisite analysis including normality, multicollinearity, and heteroscedasticity tests. After analyzing the data, the results were obtained. and the following words: (1) Transformational leadership has a positive and significant effect on the Organizational Citizenship Behavior (OCB) of Bank CIMB Niaga's employees at the Kebumen Branch. (2) Job Satisfaction has a positive and significant influence on the Organizational Citizenship Behavior (OCB) of Bank CIMB Niaga's employees at the Kebumen Branch Office. (3) Organizational Commitment has a positive and significant influence on the Organizational Citizenship Behavior (OCB) of Bank CIMB Niaga Branch Offices in Kebumen. (4) Transformational Leadership, Job Satisfaction and Organizational Commitment have a significant effect simultaneously (simultaneously) on Organizational Citizenship Behavior employees of Bank CIMB Niaga, Kebumen Branch.

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian perusahaan yang sangat diperlukan guna menunjang setiap aktivitas perusahaan. Sumber daya manusia seringkali menjadi penentu eksistensi perusahaan tempatnya bernaung. Davoudi (2010) menyebutkan bahwa dalam setiap perusahaan sumber daya manusia merupakan sumber daya paling vital yang dimiliki oleh perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi (Hasibuan, 2008). Dewasa ini dalam menjalankan sejumlah tugas dalam perusahaan dan untuk dapat bersaing dengan kompetitor, sumber daya manusia tidak cukup hanya melakukan tugasnya masing-masing sesuai dengan *job description* saja, namun mereka harus memiliki perilaku ekstra peran yang dapat memberi pengaruh positif bagi eksistensi organisasi.

Konsep dari *Organizational Citizenship Behavior* pada bidang perilaku organisasi muncul sejak dua dekade yang telah lalu dan hingga kini *Organizational Citizenship Behavior* terus berkembang (Lee *et al.*, 2013). Seperti halnya perusahaan lainnya, pada perusahaan penyedia jasa, *Organizational Citizenship Behavior* amat sangat diperlukan. Perusahaan yang kegiatan operasionalnya sangat bergantung pada sumber daya manusianya, mulai dari proses penjualan produk sampai melayani konsumen memerlukan *Organizational Citizenship Behavior* untuk menjalankan seluruh kegiatan operasionalnya. Hal ini karena tidak cukup bagi sumber daya manusia di perusahaan untuk hanya menjalankan tugas masing-masing tanpa memiliki perilaku ekstra peran, utamanya ketika keadaan kantor ramai dan sejumlah tugas tidak bisa dikerjakan dengan baik oleh karyawan (Subawa, 2017).

Organizational Citizenship Behavior adalah kontribusi yang mendalam melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan memperoleh penghargaan dari perusahaan berdasarkan tugas yang telah dilaksanakan (Paramita, 2012). *Organizational Citizenship Behavior* adalah kunci kesuksesan suatu organisasi, misalnya ketika timbal balik yang dirasakan karyawan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, maka akan berdampak pada berkurangnya niat karyawan untuk menjalankan perilaku ekstra peran (OCB). Karyawan yang sering bekerja *overtime* dapat bekerja lebih efisien dari segi waktu maupun tenaga apabila dapat memunculkan perilaku *organizational citizenship behavior* (Firdaus, 2010).

Social exchange theory adalah teori yang sering digunakan untuk menjelaskan mengapa seorang karyawan bersedia untuk memperlihatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Teori ini didasarkan pada dua asumsi, timbal-balik dan ekuitas. Ketika seorang karyawan mengalami pengaruh yang relatif positif atau persepsi dalam sebuah organisasi, ia akan membalas budi yang paling praktis dan cara yang efektif, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah salah satu cara terbaik untuk menunjukkan bahwa hal ini membuktikan lingkungan etika sebuah organisasi memiliki pengaruh pada karyawan dalam hal perilaku ekstra peran (Subawa, 2017).

Bank CIMB Niaga Kantor Cabang Kebumen yang beralamatkan di Jl. Pahlawan No. 120, Kel. Kebumen, merupakan salah satu perbankan yang ada di kabupaten Kebumen. Menurut pengamatan peneliti, terdapat masalah yaitu tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Bank CIMB Niaga Kantor Cabang Kebumen dapat dikatakan cukup rendah, ini terungkap saat dilakukannya wawancara singkat dan observasi langsung bahwa kantor sangat membutuhkan pegawai yang mempunyai peran lebih di luar pekerjaannya agar dapat bekerja lebih efektif dalam mencapai tujuan organisasi, namun hal ini masih belum mampu direalisasikan Hal ini dapat dilihat dari sikap pegawai yang hanya mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya sendiri tanpa mempunyai keinginan untuk membantu rekan kerja lain yang memiliki beban kerja lebih, serta cenderung untuk bekerja secara individual bukan bekerja secara tim.

Pegawai yang baik sepatutnya memiliki OCB yang tinggi dengan menunjukkan perilaku sukarela untuk mau melakukan tugas atau pekerjaan lain yang di luar tanggung jawab dan kewajibannya sendiri demi tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, meningkatkan OCB karyawan penting untuk dilakukan karena dapat meningkatkan produktivitasnya, untuk meningkatkan OCB perlu adanya faktor-faktor yang mempengaruhinya, antara lain kepemimpinan transformational, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Hal ini karena *organizational citizenship behavior* (OCB) memainkan peran penting dalam proses pertukaran timbal balik di organisasi (Maharani, Troena & Noermijati, 2013).

Menurut teori kepemimpinan, gaya kepemimpinan terdiri dari beberapa jenis gaya kepemimpinan, salah satunya adalah kepemimpinan transformational. Kepemimpinan transformational pada dasarnya dapat menciptakan lingkungan yang memotivasi karyawan

dalam mencapai tujuan organisasi serta mengembangkan minat dalam bekerja (Supartha, 2016). Pemimpin yang menerapkan jenis kepemimpinan transformational akan cenderung memacu para pengikutnya untuk menghasilkan pekerjaan melebihi dari apa yang diharapkan, yaitu dengan cara mengubah visi, menjadi contoh, memberi dukungan, serta merangsang keinginan untuk berubah kearah yang lebih baik. Pimpinan Bank CIMB Niaga Kantor Cabang Kebumen memiliki sifat yang kharismatik diantaranya mampu membuat bangga dan meraih kepercayaan dari bawahannya. Beliau dapat menginspirasi bawahannya untuk mencapai visi misi perusahaan dengan menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapi Bank CIMB Niaga Kantor Cabang Kebumen secara rasional, dan beliau merupakan sosok pemimpin yang perhatian terhadap bawahannya salah satunya melatih dan membimbing bawahannya.

Selain kepemimpinan transformational kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap OCB. Kepuasan kerja adalah sebuah tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja yang berupa rasa tidak puas atau rasa puas (Subawa, 2017). Meningkatnya kepuasan kerja yang dirasakan para karyawan mempengaruhi perilaku karyawan dalam kondisi kerja sehari-hari. Kepuasan kerja memotivasi karyawan untuk melakukan OCB secara sukarela (Permatasari, 2017). Berdasarkan hasil wawancara dengan para karyawan mereka mengeluhkan minimnya ketersediaan tempat parkir, tidak adanya pos jaga untuk satpam, pekerjaan overload, gaji yang kurang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

Komitmen organisasi berkaitan dengan sikap karyawan yang menunjukkan loyalitas dan bagaimana seorang karyawan mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Karyawan yang mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap organisasinya dan mempunyai keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, serta bekerja keras sesuai dengan keinginan organisasi, ini merupakan modal dasar untuk mendorong tumbuhnya komitmen organisasi (Permatasari, 2017). Karyawan pada Bank CIMB Niaga Kantor Cabang Kebumen memiliki tingkat komitmen organisasi yang cukup baik, berdasarkan hasil wawancara para karyawan menganggap perusahaan ini salah satu bagian dari dirinya mereka mencurahkan perhatiannya secara totalitas demi tercapainya visi misi, dan tentunya mereka berharap Bank CIMB Niaga Kantor Cabang Kebumen memiliki fasilitas serta manajemen yang lebih baik lagi kedepannya.

Kajian Teori dan Telaah Literatur

Organizational Citizenship Behavior

Organizational citizenship behaviour merupakan perilaku pekerja yang melebihi tugas formulanya dan memberikan kontribusi pada keefektifan organisasi (Smith, dalam Sudarmanto, 2015: 137). Menurut Organ dalam Newland (2012) mengemukakan terdapat lima indikator *Organizational citizenship behavior (OCB)* adalah sebagai berikut: *Altruism; Courtesy; Sportsmanship; Civic virtue; Conscientiousness*.

Transformational Leadership

Menurut setiawan dan muhith (2013:98) pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang mampu mem transformasikan organisasi dalam menghadapi perubahan. Menurut Setiawan dan Muhith (2013:98) indikator untuk mengukur kepemimpinan transformasional, yaitu: Kharismatik; Motivasi/inspirasi; Stimulasi/Rangsangan intelektual; Perhatian pada setiap individu.

Job Satisfaction

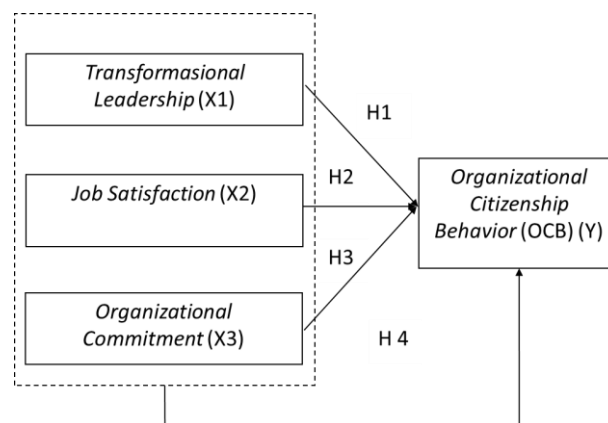
Job Satisfaction (kepuasan kerja) di definisikan sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Robbins, 2009:107). Indikator *Job Satisfaction* menurut (Robbins, 2009:107) adalah: Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri; Kepuasan terhadap gaji/pembayaran; Kepuasan terhadap kesempatan promosi; Kepuasan terhadap atasan.

Organizational Commitment

Menurut Handoko (2011:75) menyatakan bahwa *organizational commitment* atau komitmen organisasi merupakan tanggung jawab atau kemauan yang tinggi untuk menjalankan tugas atau pekerjaan. Dengan kata lain, *organizational commitment* merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Menurut Mas'ud (2012: 123) variabel *organizational commitment* dapat diukur melalui indikator sebagai berikut: Tanggung jawab kerja; Kedisiplinan kerja; Kemauan untuk meningkatkan prestasi kerja; Kepedulian terhadap perusahaan; Keterikatan emosional dengan perusahaan; Kecintaan terhadap perusahaan; Kebanggaan menjadi karyawan perusahaan.

Model Empiris

Berdasarkan landasan teori yang telah dibahas sebelumnya yang menyakut variabel bebas (*independent variable*) yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab adalah berubahnya atau timbulnya variabel dependent (terikat). Variabel independent dalam penelitian ini yaitu pengaruh *Transformasional Leadership*, *Job Satisfaction*, dan *Organizational Commitment*, dan variabel dependent (terikat) adalah *Organizational Citizenship Behavior*.



Gambar 1. Model Empiris

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini:

H₁ : *Transformasional Leadership* diduga berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Karyawan Bank CIMB Niaga Kantor Cabang Kebumen.

H₂ : *Job Satisfaction* diduga berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Karyawan Bank CIMB Niaga Kantor Cabang Kebumen.

H₃ : *Organizational Commitment* diduga berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Karyawan Bank CIMB Niaga Kantor Cabang Kebumen.

Kebumen.

H₄ : *Transformasional Leadership, Job Satisfaction, dan Organizational Commitment* secara simultan diduga berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Karyawan Bank CIMB Niaga Kantor Cabang Kebumen.

Metode Penelitian

Rancangan penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis dan jenis penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah pengurus barang pada pemerintah Kabupaten Kebumen berjumlah 33 orang. Teknik pengumpulan data yang dilakukan antara lain: 1. Wawancara 2. Kuesioner 3. Buku pustaka. Alat bantu pengolahan data menggunakan SPSS for windows versi 25.0. Teknik analisis data dilakukan dengan dua cara yaitu analisis deskriptif dan analisis statistika. Analisis data secara statistic meliputi: (1) Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, (2) Uji Asumsi Klasik, (3) Uji Hipotesis, (4) Uji regresi linier berganda, (5) Uji koefisien determinasi.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Suatu kuisisioner dinyatakan valid apabila pertanyaan dalam kuisisioner tersebut dapat menggambarkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Alat ukur atau butir kuisisioner dinyatakan valid apabila nilai *corrected item total correlation* (r_{hitung}) adalah lebih besar bila dibandingkan dengan r_{tabel} dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 dengan menentukan r_{tabel} yaitu dengan rumus $df = n-2$, dimana:

df : *degree of freedom*

n : sampel

df : $33-2= 31$, diperoleh hasil $r_{tabel} = 0,3440$

Analisis terhadap hasil uji validitas pada penelitian ini dengan menggunakan bantuan programisasi komputer dengan program SPSS 25.0 for windows, menggunakan *pearson correlation*.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir	Sign	Status
X1	4	Signifikan	Valid
X2	4	Signifikan	Valid
X3	7	Signifikan	Valid
Y	5	Signifikan	Valid

Sumber: Data primer diolah (2020)

Hasil Uji validitas seluruh pernyataan yang digunakan dalam variabel *Transformasional Leadership, Job Satisfaction, dan Organizational Commitment Organizational Citizenship Behavior* seluruhnya valid.

Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan one shot dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Alat untuk mengukur reliabilitas adalah Cronbach Alpha. Analisis terhadap hasil uji reliabilitas pada penelitian ini dengan menggunakan bantuan programisasi komputer dengan program SPSS 25.0 for windows yang mengacu pada rumus Alpha Cronbach dengan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

Kriteria pengujian uji realibilitas (Ghozali, 2009):

- a) Jika Alpha Cronbach > 0,60 atau 60%, maka butir atau variabel tersebut reliable
- b) Jika Alpha Cronbarch < 0,60 atau 60%, maka variabel tersebut tidak reliabel.
- c)

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Item Variabel	Nilai Cronbach Alpha Minimum	Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Transformasional Leadership (X1)</i>	0,60	0,685	Reliabel
<i>Job satisfaction (X2)</i>	0,60	0,821	Reliabel
<i>Organizational Commitment (X3)</i>	0,60	0,843	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)</i>	0,60	0,911	Reliabel

Sumber: Data primer diolah (2020)

Uji Multikolinearitas

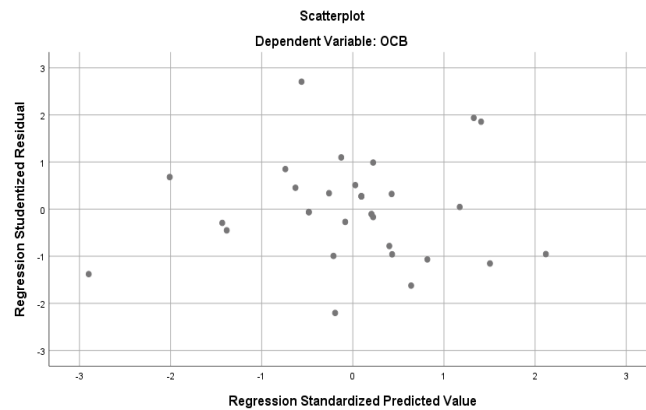
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statiscs	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
<i>Transformasional Leadership (X1)</i>	,323	3,095
<i>Job satisfaction (X2)</i>	,256	3,908
<i>Organizational Commitment (X3)</i>	,202	4,956

Sumber: Data primer diolah (2020)

Berdasarkan Tabel *coefficients* di atas dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinerity statistic* menunjukkan angka VIF dibawah 10 dan *tolerance* di atas 0,1, karena itu model regresi ini tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi pada penelitian ini dapat dipakai.

Uji Heteroskedastisitas

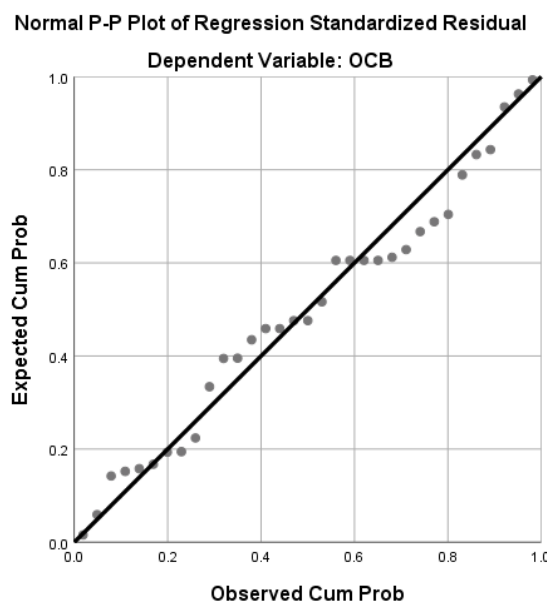


Sumber: Data primer diolah (2020)

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2 di atas, menunjukkan bahwa bulatan-bulatan kecil tidak memiliki pola tertentu, seperti titik-titik atau bulatan yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan tidak ada gejala heteroskedastisitas model regresi dalam penelitian ini.

Uji Normalitas



Sumber: Data primer diolah (2020)

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 3 uji normalitas di atas terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

No.	Variabel	Koefisien	Nilai t _{hitung}	Nilai t _{tabel}	Signifikansi	Keterangan
1.	<i>Transformasional Leadership (X1)</i>	,231	2,581	2,04227	0,015	Berpengaruh
2.	<i>Job satisfaction (X2)</i>	,239	2,378	2,04227	0,024	Berpengaruh
3.	<i>Organizational Commitment (X3)</i>	,549	4,854	2,04227	0,000	Berpengaruh

Sumber: Data primer diolah (2020)

Tabel 5. ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	281,491	3	93,830	119,599	,000 ^b
Residual	22,752	29	,785		
Total	304,242	32			

a. Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behavior (Y)*

b. Predictors: (Constant), *Organizational Commitment (X3)*, *Transformasional Leadership (X1)*, *Job Satisfaction (X2)*

Sumber: Data primer diolah (2020)

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,962 ^a	,925	,917	,88574

a. Predictors: (Constant), *Organizational Commitment (X3)*, *Transformasional Leadership (X1)*, *Job Satisfaction (X2)*

b. Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behavior (Y)*

Sumber: Data primer diolah (2020)

Pembahasan

Pengaruh *Transformasional Leadership* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Transformasional Leadership* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Berdasarkan hasil uji t diperoleh angka $t_{hitung} 2,581 > t_{tabel} 2,04227$, dengan tingkat signifikansi sebesar $0,015 < 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa semakin baik *Transformasional Leadership* dari seorang pimpinan maka *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan Bank CIMB Niaga Cabang Kebumen juga akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Allan, 2018:5) yang menyatakan bahwa *Transformasional Leadership* memiliki hubungan yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperhatikan *Transformasional Leadership* yang ada di perusahaan, ini bertujuan untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Berdasarkan hasil uji t diperoleh angka $t_{hitung} 2,378 > t_{tabel} 2,04227$. dengan tingkat signifikansi sebesar $0,024 < 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa

semakin baik *Job Satisfaction* dari karyawan maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan Bank CIMB Niaga Cabang Kebumen juga akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nurhayati, 2018:18) menyatakan bahwa *Job Satisfaction* (kepuasan kerja) memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasil ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Fauziridwan *et al*, 2018:18) yang menyatakan bahwa terdapat *Job Satisfaction* (kepuasan kerja) memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat *Job Satisfaction* dari karyawan dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dari karyawan tersebut, oleh karena itu penting bagi sebuah organisasi untuk memperhatikan *Job Satisfaction* dari para karyawan, karena ini merupakan salah satu investasi yang dapat dilakukan oleh organisasi agar *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) para karyawan meningkat.

Pengaruh *Organizational Commitment* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Organizational Commitment* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Berdasarkan hasil uji t diperoleh angka $t_{hitung} 4,854 > t_{tabel} 2,04227$, dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa semakin baik *Organizational Commitment* dari karyawan maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan Bank CIMB Niaga Cabang Kebumen juga akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Barlian *et al*, 2018:371) yang menyatakan bahwa *Organizational Commitment* (komitmen organisasi) memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi perlu memperhatikan *Organizational Commitment* para karyawannya, ini merupakan salah satu langkah untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan Bank CIMB Niaga Cabang Kebumen.

Pengaruh *Transformasional Leadership*, *Job Satisfaction* dan *Organizational Commitment* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Pengujian hipotesis keempat dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Transformasional Leadership*, *Job Satisfaction* dan *Organizational Commitment* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Berdasarkan hasil uji F diperoleh F_{hitung} adalah $119,599 > F_{tabel} 2,93$ dengan tingkat signifikansi $0,000$. Karena signifikansi lebih kecil dari $0,050$ sehingga diartikan bahwa *Transformasional Leadership*, *Job Satisfaction* dan *Organizational Commitment* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan Bank CIMB Niaga Cabang Kebumen.

Hal ini menunjukkan jika variabel *Transformasional Leadership*, *Job Satisfaction* dan *Organizational Commitment* meningkat/ lebih baik maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan Bank CIMB Niaga Cabang Kebumen juga akan meningkat. Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai *R Square* sebesar $0,925$, artinya $92,5\%$ variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan Bank CIMB Niaga Cabang Kebumen dapat dijelaskan oleh variabel *Transformasional Leadership*, *Job Satisfaction* dan *Organizational Commitment* sedangkan sisanya $7,5\%$ dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan Bank CIMB Niaga Cabang Kebumen tidak akan muncul begitu saja, tetapi ditentukan oleh banyak faktor, tiga faktor diantaranya adalah *Transformasional Leadership*, *Job Satisfaction* dan *Organizational Commitment*, oleh karena itu salah satu langkah yang dapat diupayakan perusahaan untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan Bank CIMB Niaga Cabang Kebumen yaitu

melalui peningkatan/perbaikan *Transformasional Leadership*, *Job Satisfaction* dan *Organizational Commitment* dari para karyawan.

Penutup dan Saran

Simpulan

Berdasarkan penelitian di atas tentang *Transformasional Leadership*, *Job Satisfaction* dan *Organizational Commitment* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan Bank CIMB Niaga Cabang Kebumen dengan responden sebanyak 33 orang responden maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut :

- a) *Transformasional Leadership* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasil penelitian ini menunjukkan *Transformasional Leadership* mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) karyawan Bank CIMB Niaga Kantor Cabang Kebumen, oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk meningkatkan *Transformasional Leadership* yang ada di perusahaan, misalnya dengan cara melakukan *workshop* kepemimpinan, seminar dan lain sebagainya, ini bertujuan agar *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) karyawan Bank CIMB Niaga Kantor Cabang Kebumen meningkat.
- b) *Job Satisfaction* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasil penelitian ini menunjukkan *Job Satisfaction* mempunyai pengaruh yang paling kecil terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) karyawan Bank CIMB Niaga Kantor Cabang Kebumen, oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk meningkatkan *Job Satisfaction* dari para karyawan, salah satunya dengan cara kenaikan gaji, pemberian insentif, memberikan fasilitas yang memadai, dan lain sebagainya, ini bertujuan agar *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) karyawan Bank CIMB Niaga Kantor Cabang Kebumen meningkat.
- c) *Organizational Commitment* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasil penelitian ini menunjukkan *Organizational Commitment* mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) karyawan Bank CIMB Niaga Kantor Cabang Kebumen, oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk meningkatkan *Organizational Commitment* dari para karyawan, salah satunya dengan cara : menetapkan kebijakan karir serta promosi kompetensi dan prestasi yang dicapai karyawan, membina komunikasi dan hubungan baik antara atasan dengan karyawan misalnya melaksanakan simulasi serta diskusi dengan membentuk kelompok-kelompok kecil, ini bertujuan agar *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) karyawan Bank CIMB Niaga Kantor Cabang Kebumen meningkat

Referensi

- As'ad, M. (2005). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Ghalia Indonesia.
- Barlian, N. A. (2016). Pengaruh Tipe Kepribadian, Kontrak Psikologis, Komitmen Organisasi, motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit ParuKabupaten Jember. *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 12(1).
- Davoudi, S. M. M. (2012). Organizational commitment and extra-role behaviour: A survey in Iran's Insurance Industry. *Journal of Law and Governance*, 7(1).
- Fahmi, I. (2011). *Manajemen Teori, Kasus dan Solusi*. Bandung: Alfabeta.
- Fauziridwan, M., Adawiyah, W. R., & Ahmad, A. A. (2018). Pengaruh Employee Engagement dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi*, 20(1).
- Firdaus, F. (2010). Pengaruh Iklim Psikologis Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* dan Kepuasan Kerja Karyawan sebagai variabel mediasi studi pada PT. Eindstred-KBN Jakarta. *Skripsi*, Universitas Sebelas Maret, Surakarta.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta : Salemba Empat.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, M. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kuswadi. (2004). *Cara Mengukur Kepuasan Karyawan*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Lee, U. H., Kim, H. K., & Kim, Y. H. (2013). Determinants of Organizational Citizenship Behavior and Its Outcomes. *Global Business & Management Research*, 5(1).
- Maharani, V., Troena, E. A., & Noermijati, N. (2013). Organizational citizenship behavior role in mediating the effect of transformational leadership, job satisfaction on employee performance: Studies in PT bank Syariah Mandiri Malang east Java. *International Journal of Business and Management*, 8(17), 1-12.
- Mas'ud, F. (2012). *Survai Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Newland, S. (2012). Organizational citizenship behavior- individual or organizational citizenship behavior-organization: Does the underlying motive matter? Kentucky: The Faculty of the Department of Psychology Western Kentucky University.
- Nurhayati, R. F. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour, *Doctoral Dissertation*. Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Paramita, P. D. (2012). Orgatizional Citizenship Behavior (OCB): Aspek dari Aktivitas Individual dalam Bekerja. *Dinamika Sains*, 10(24), 412-489

- Permatasari, D. V., Ghalib, S., & Irwansyah, I. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transforrmasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Panin, Tbk Banjarbaru. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 6(1), 36-42.
- Putra, I. N. Y. A., & Supartha, I. W. G. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja dan OCB pada Serene Villas. *E-Jurnal Manajemen*, 5(3).
- Riggio, R. (2015). *Introduction to industrial and organizational psychology*. Routledge.
- Rivai, V., & Sagala, E. D. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. (2007). *Perilaku Organisasi*, Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P. (2009). *Perilaku Organisasi*. PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Rusdiyanto, W., & Riani, A. L. (2015). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kepuasan kerja dan organizational citizenship behavior. *Jurnal Economia*, 11(2), 161-168.
- Sarlito, W. S. (2005). *Psikologi Remaja*. Jakarta : CV Rajawali
- Siagian, S. (2006). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sudarmanto. (2011). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kaulitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kaulitatif* . Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. Bandung : Alfabeta
- Suwandana, I. G. M. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap organizational citizenship behavior. *E-Jurnal Manajemen*, 6(7), 3570-3594.
- Umar, H. (2011). *Metodologi Penelitian, Aplikasi Dalam Pemasaran*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wu, K. A., & Santoso, M. P. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Kapitan Prima Mandiri. *Agora*, 6(2).