

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)*

Supriyono¹, Diah Fitri Purwaningsih²
¹Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan
²STIK Indonesia Jaya Palu

Abstrak

Latar Belakang. Perilaku ekstra peran dalam organisasi dikenal dengan istilah *organizational citizenship behavior (OCB)*, dan orang yang menampilkan perilaku ekstra peran disebut dengan karyawan yang baik (*good citizen*). Beberapa contoh perilaku yang termasuk dalam perilaku ekstra peran antara lain membantu rekan kerja, sukarela melakukan kegiatan ekstra ditempat kerja, menghindari konflik dengan rekan kerja, melindungi properti/aset organisasi, menghargai semangat serta peraturan yang berlaku di organisasi, menyenangkan ditempat kerja, memberi saran-saran yang membangun di tempat kerja, serta tidak membuang waktu di tempat kerja.

Metode. Penelitian yang dilakukan yaitu deskriptif verifikatif. Penelitian deskriptif verifikatif yaitu suatu penelitian yang mengkaji hubungan atau tingkat pengaruh antara beberapa variabel yang diduga memiliki korelasi satu dengan yang lainnya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dengan jumlah 35 sampel.

Hasil. Ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan tingkat signifikansi t sebesar $p=0,002$.

Simpulan. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Rekomendasi. Diharapkan Pemimpin sebagai penggerak organisasi hendaknya tetap mempertahankan kepemimpinan transformasional

Kata Kunci. Kepemimpinan Transformasional, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Abstract

Background. Extra role behaviors in organizations are known as *organizational citizenship behavior (OCB)*, and people who display extra-role behavior are called good citizens. Some examples of behaviors included in extra-role behaviors include helping co-workers, volunteering for extra workplace activities, avoiding conflicts with co-workers, protecting property / assets of the organization, appreciating the spirit and rules that apply in the organization, fun in the workplace, constructive suggestions at work, and not wasting time at work.

Method. The research is descriptive verification. Descriptive verification research is a study that examines the relationship or level of influence between several variables that are suspected to have a correlation with each other. The population in this study is all employees with a total of 35 samples.

Results. Here is a significant influence between transformational leadership with *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* with significance level t of $p = 0.002$

Conclusion. Transformational leadership positively and positively affects extra-role behaviors

Recommendation. It is expected that Leaders as organizational drivers should maintain a transformational leadership.

Keyword. Transformational Leadership, Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Pendahuluan

Perubahan organisasi akan memberikan dampak pada keadaan lingkungan internal organisasi. Salah satu nilai penting yang harus senantiasa dipertahankan oleh setiap pegawai untuk menghadapi perubahan organisasi adalah beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dan tetap menjunjung tinggi kerjasama tim. Perilaku ekstra peran menjadi salah satu bukti adanya kerjasama tim yang solid di dalam organisasi. Perilaku ekstra peran dalam organisasi dikenal dengan istilah *organizational citizenship behavior* (OCB), dan orang yang menampilkan perilaku ekstra peran disebut dengan karyawan yang baik (*good citizen*).

Beberapa contoh perilaku yang termasuk dalam perilaku ekstra peran antara lain membantu rekan kerja, sukarela melakukan kegiatan ekstra ditempat kerja, menghindari konflik dengan rekan kerja, melindungi properti/aset organisasi, menghargai semangat serta peraturan yang berlaku di organisasi, menyenangkan ditempat kerja, memberi saran-saran yang membangun di tempat kerja, serta tidak membuang waktu di tempat kerja.

Organisasi menginginkan dan membutuhkan pegawai yang akan melakukan hal-hal yang tidak ada dalam deskripsi tugas pekerjaannya (Robbins dalam Purba dan Seniati, 2004:106).

Para pegawai dihadapkan oleh sejumlah tugas dan tanggungjawab yang besar serta tuntutan akan peran profesinya, dan dilain pihak ada keterbatasan sumber daya yang dimiliki oleh para pegawai dan sangat dibutuhkan perilaku ekstra peran dari para pegawai untuk memperlancar penyelesaian pekerjaan dan pada akhirnya berimbas pada pencapaian target organisasi. Perilaku pegawai tersebut dikenal sebagai perilaku ekstra peran. Agar perilaku ekstra peran para pegawai dapat ditunjukkan dengan baik, maka keefektifan seorang pemimpin sangat diperlukan. Mannheim dan Halamish (2008) mengemukakan bahwa di antara tiga gaya kepemimpinan yang hierarkis dan terstruktur dari Bass dan Avolio, pemimpin yang optimal adalah orang yang menunjukkan sebagian besar gaya transformasional, gaya kepemimpinan transformasional sebagai cara untuk

mencapai strategi dan tujuan, serta dianggap efektif dalam situasi atau budaya apapun.

Kepemimpinan transformasional menghasilkan efek langsung pada *organizational citizenship behaviors* (OCB), kepemimpinan transformasional menampilkan lebih banyak pertimbangan dan memiliki keterlibatan yang sesuai dengan etika (Luthans, 2006:654). Dalam kaitannya dengan kepemimpinan transformasional, Bass & Avolio (dalam Northouse, 2013) mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional menggerakkan pengikut untuk mencapai lebih daripada yang biasa di harapkan dari mereka dan menjadi termotivasi untuk menggalahkan kepentingannya, demi kepentingan kelompok atau organisasi.

Perilaku ekstra peran organisasi adalah perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif (Robbins, 2005:31). Selanjutnya menurut Organ (2006) terdapat bukti kuat yang mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu kondisi yang memunculkan *organizational citizenship behavior*/perilaku ekstra peran dikalangan karyawan.

Organ (dalam Purba dan Seniati, 2004:106) menyatakan bahwa perilaku ekstra peran terdiri dari lima dimensi: (1) *altruism*, yaitu perilaku membantu meringankan pekerjaan yang ditujukan kepada individu dalam suatu organisasi, (2) *courtesy*, yaitu membantu rekan kerja mencegah timbulnya masalah sehubungan dengan cara memberi konsultasi dan informasi serta menghargai kebutuhan mereka, (3) *sportsmanship*, yaitu toleransi pada situasi yang kurang ideal di tempat kerja tanpa mengeluh, (4) *civic virtue*, yaitu terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi dan peduli pada kelangsungan hidup organisasi, dan (5) *conscientiousness*, yaitu melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasi seperti mematuhi peraturan-peraturan organisasi.

Metode Penelitian

Penelitian yang dilakukan yaitu deskriptif verifikatif. Penelitian deskriptif verifikatif yaitu suatu penelitian yang mengkaji hubungan atau tingkat pengaruh antara beberapa variabel yang diduga memiliki korelasi satu dengan yang lainnya. Penelitian dengan model deskriptif digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas. Sedangkan penelitian verifikatif

digunakan untuk membuktikan hipotesis melalui perhitungan-perhitungan dan analisis terhadap hasil penelitian dan hasilnya dapat digunakan membuat suatu kesimpulan. Pengujian hipotesis tiap pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian hubungan sebab-akibat, yaitu hubungan yang bersifat mempengaruhi antara variabel atau lebih (Riduwan, 2009). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dengan jumlah 35 sampel.

Hasil Penelitian

1. Univariat

a. Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin sebagaimana yang terlihat pada tabel 1 berikut ini

Tabel 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	%
Laki-laki	23	65.71
Perempuan	12	34.29
Jumlah	35	100.00

Sumber : Data primer

Tabel 1 memperlihatkan bahwa jumlah responden penelitian

berdasarkan jenis kelamin laki-laki yang memberikan kontribusi lebih banyak yaitu 65,71%.

b. Umur

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan umur sebagaimana yang terlihat pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2 Responden Berdasarkan Umur

Usia	Jumlah	%
20 - 30 Tahun	9	25.71
31 - 40 Tahun	22	62.86
41 - 50 Tahun	3	8.57
Diatas 50 Tahun	1	2.86
Jumlah	35	100.00

Sumber : Data Primer

Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan umur sangat bervariasi yaitu antara umur 20 tahun sampai dengan 50 tahun keatas. Kelompok umur terbesar yaitu pada kelompok umur antara 31-40 tahun yaitu 62,86%.

c. Masa Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh gambaran karakteristik responden berdasarkan masa kerja

sebagaimana tampak pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3 Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	%
0 - 5 Tahun	6	17.14
6 - 10 Tahun	15	42.86
11 - 15 Tahun	3	8.57
16 - 20 Tahun	8	22.86
Diatas 21 Tahun	3	8.57
Jumlah	35	100.00

Sumber : Data primer

Tabel 3 memperlihatkan bahwa responden berdasarkan masa kerja paling banyak dalam rentang 6-10 Tahun.

d. Kepemimpinan transformasional

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil kepemimpinan transformasional sebagaimana tampak pada tabel 4 berikut ini:

Tabel 4 kepemimpinan Transformasional

kepemimpinan transformasional	Jumlah	%
baik	28	80.00
cukup	7	20.00
Jumlah	35	100.00

Sumber : Data primer

Tabel 4 memperlihatkan bahwa staf menilai kepemimpinan

transformasional pimpinan mayoritas menilai sudah bagus (80,00%)

e. Perilaku Ekstra Peran

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil kepemimpinan transformasional sebagaimana tampak pada tabel 5 berikut ini:

Tabel 5 kepemimpinan Transformasional

OCB	Jumlah	%
baik	24	68,6%
cukup	11	0.31
Jumlah	35	100.00

Sumber : Data primer

Tabel 5 memperlihatkan *Organizational Citizenship Behavior* karyawan mayoritas sudah baik yaitu 68.6%.

2. Bivariat

Untuk variabel kepemimpinan transformasional, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,275, sementara tingkat

signifikansi t sebesar 0,002. Dengan demikian nilai sig. $t < 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel kepemimpinan transformasional secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku ekstra peran. Dengan demikian maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa: Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku ekstra peran, berdasarkan hasil uji- t ternyata terbukti.

Hasil pengujian hipotesis kedua pada penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap perilaku ekstra peran. Untuk menguji hipotesis kedua dalam penelitian ini, maka secara parsial kebermaknaan variabel kepemimpinan transformasional dapat dilihat pada nilai uji- t dan nilai *Adjusted R-Square*.

Kemudian dari hasil penelitian juga membuktikan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku ekstra peran masih tinggi yang ditunjukkan dengan nilai *mean* sebesar 4,188. Sementara dimensi yang paling menonjol dari 5 (lima) dimensi yang ada adalah *pengaruh ideal* dengan besaran

nilai *mean* 4,313. Hal ini menunjukkan bahwa dalam membangun dan meningkatkan perilaku ekstra peran, unsur pimpinan dalam mempengaruhi para pegawai/staf selalu memberikan contoh dan pengawasan dalam melaksanakan pekerjaan. Hal dimaksudkan agar dalam pelaksanaan pekerjaan, staf dapat mengikuti contoh yang benar dan menyelesaikan sesuai dengan target waktu yang telah diberikan sehingga pegawai dihadapkan konsekuensi akan menerima hukuman apabila tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang telah ditentukan atau akan menerima penghargaan/pujian apabila dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang telah ditentukan.

Kaitannya dengan pengaruh ideal, seorang pemimpin seharusnya dapat menerima kritik maupun saran dalam mengambil suatu keputusan untuk melaksanakan dan mencapai visi, misi dan strategi secara konsisten di satuan kerja. Salah satu tugas pemimpin adalah bagaimana menjalankan suatu organisasi agar dapat mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan, sehingga dibutuhkan

seorang pemimpin yang dapat memahami dan bekerja sama dengan bawahannya.

Hasil penelitian pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku ekstra peran ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Thomas Stefanus Kaihatu dan Wahyu Astjarjo Rini (2007), dan penelitian yang dilakukan oleh Lamidi (2008) yang menyatakan bahwa faktor kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku ekstra peran.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebagaimana yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa Kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku ekstra peran.

Rekomendasi

Berdasarkan hasil kesimpulan tersebut, maka saran-saran dalam penelitian ini adalah:

1. Pemimpin sebagai penggerak organisasi hendaknya tetap mempertahankan

kepemimpinan transformasional yang selama ini telah sesuai dan cocok diterapkan

2. Pemimpin seharusnya memberikan contoh teladan yang baik dan melakukan pendekatan dengan menerima saran dari bawahan terhadap pencapaian visi satuan kerja sehingga pegawai merasa nyaman dalam bekerja guna mencapai visi secara bersama-sama.

Daftar Pustaka

- Andriani, Gita. Djalali, M.As'ad, dan Sofiah, Diah. 2012. "Organizational Citizenship Behavior dan Kepuasan Kerja pada Karyawan". *Jurnal Penelitian Psikologi*. Vol.03, No.01, pp.341-354
- Kaihatu, S, Thomas dan Rini, Wahyu, A., 2007. "Kepemimpinan Transformasional dan Pengaruhnya terhadap Kepuasan atas Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Perilaku Ekstra Peran (studi pada Guru-Guru SMU di Kota Surabaya)". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 98 No.1:49-61.
- Lamidi. 2008. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior: dengan Variabel Intervening Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. Vol.8 No.1:25-37

- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mannheim, B., and Halamish, H. 2008. "Transformational Leadership As Relatif To team Outcomes and Contextual Moderation". *Leadership & Organization Development Journal*, Vol.29, No.7, pp.617-630
- Northouse, Robert. 2013. *Kepemimpinan*. Jakarta: PT.Indeks.
- Organ, D.W., P.M Podsakoff, S.B. Mackenzie. 2006. *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. USA: Sage Publications, Inc.
- Purba, Debora, Eflina., dan Seniati, Liche, Nina, Ali. 2004. "Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior". *Jurnal Makara, Sosial Humaniora*, Vol.8 No.3, UI Depok
- Riduwan, 2009. *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian (Untuk Mahasiswa S1, S2 dan S3)*. Bandung : Alfabeta.
- Robbins, S.P. 2005. *Organizational Behavior*. 11 th edition. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Robbins, S.P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Cetakan II, Edisi 10. Jakarta. PT. Indeks.
- Robbins, S.P. and Judge, Timothy, A. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.