

## Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Nur Wahyu Lestari<sup>a, 1\*</sup>, Inayat Hanum Indriati<sup>b, 2</sup>, Anindita Imam Basri<sup>c, 3</sup>

<sup>a</sup> Universitas PGRI Yogyakarta

<sup>1</sup> wahyulestari324@gmail.com\*

\*korespondensi penulis

---

### Informasi artikel

*Received: 27 November 2020;*

*Revised: 13 Desember 2020;*

*Accepted: 1 Januari 2021*

Kata-kata kunci:

Komitmen Organisasi;

Budaya Organisasi;

Kepemimpinan

Transformasional;

*Organizational Citizenship*

*Behavior*;

---

### : ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara dan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil pengujian secara simultan komitmen organisasi, budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* ditunjukkan. Pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 51,1%, sisanya sebesar 48,9% dipengaruhi oleh variabel lain.

---

### Keywords:

*Organizational*

*Commitment;*

*Organizational Culture;*

*Transformational*

*Leadership;*

*Organizational Citizenship*

*Behavior*;

---

### ABSTRACT

***The Impact of Organizational Commitment, Organizational Culture, and Transformational Leadership on Employee Organizational Citizenship Behavior.*** This study aims to determine the influence of organizational commitment, organizational culture and transformational leadership on *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Data collection techniques are carried out by means of interviews and questionnaires. The analytical technique used is multiple linear regression analysis. The results showed that partially the organization's commitment has a positive and significant effect on *Organizational Citizenship Behavior*, organizational culture has a positive and significant influence on *Organizational Citizenship Behavior*, transformational leadership has a positive and significant effect on *Organizational Citizenship Behavior*. Simultaneous testing results of organizational commitment, organizational culture and transformational leadership have a significant effect on *Organizational Citizenship Behavior* shown. The influence of organizational commitment, organizational culture and transformational leadership on *Organizational Citizenship Behavior* is indicated by adjusted *R<sup>2</sup>* value of 51.1%, the remaining 48.9% is influenced by other variables

---

Copyright © 2021 (Nur Wahyu Lestaria dkk). All Right Reserved

How to Cite : Lestari, N. W., Indriati, I. H., & Basri, A. I. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. *Aktiva : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 35–43. Retrieved from <https://journal.actual-insight.com/index.php/aktiva/article/view/37>.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/). Allows readers to read, download, copy, distribute, print, search, or link to the full texts of its articles and allow readers to use them for any other lawful purpose. The journal hold the copyright.



## Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam perusahaan agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Saat ini, perusahaan selain harus mengikuti perkembangan teknologi tetapi juga harus mengembangkan kualitas sumber daya manusia di perusahaan tersebut. Sumber daya manusia yang dikelola dan dikembangkan dengan baik akan menghasilkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik sehingga dapat meningkatkan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dan persaingan.

Upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan akan mudah terwujud salah satunya apabila karyawan dapat menampilkan perilaku kewargaan di dalam perusahaan atau yang sering disebut *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Organisasi yang sukses memerlukan pekerja yang mau mengerjakan melebihi dari tugas yang diberikan dan mengusahakan kinerja melebihi yang diharapkan (Wibowo, 2016). Perilaku ini disebut *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Menurut Wirawan (2017), ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu kepribadian, budaya organisasi, iklim organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional, tanggung jawab sosial pegawai, umur pegawai, keterlibatan kerja, kolektivisme dan keadilan organisasi. Komitmen organisasi menurut Wirawan (2017) adalah perasaan keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja atau organisasi di mana ia menjadi anggotanya. Keterikatan psikologis berarti pegawai merasa bangga menjadi anggota organisasi. Seorang karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya akan sering menampilkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Menurut Sutrisno (2010) budaya organisasi merupakan sistem nilai, keyakinan, asumsi, atau norma yang telah lama berlaku di organisasi dan diikuti oleh para anggota sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah yang terjadi dalam organisasi. Karyawan yang dapat menyatu dengan budaya yang dianut perusahaan dapat mendorong karyawan tersebut untuk melakukan pekerjaan di luar tugas dan tanggung jawab yang mendukung tercapainya tujuan perusahaan yaitu perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Kepemimpinan transformasional merupakan para pemimpin yang menginspirasi bawahannya untuk melampaui kepentingan pribadi demi keuntungan organisasi (Robbins dan Judge, 2015). Menurut Bass (dalam Titisari, 2014) kepemimpinan transformasional memotivasi bawahan untuk menghasilkan performa lebih dari yang diharapkan. Pemimpin yang dapat memotivasi, memahami dan mengarahkan bawahan dengan baik, akan mendukung karyawan untuk memiliki perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti di Toserba dan Swalayan Purnama Godean, bahwa perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sudah ditampilkan oleh karyawan di perusahaan. Komitmen organisasi karyawan di perusahaan ini masih perlu ditingkatkan karena tingkat loyalitas, kesadaran dan rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan masih rendah. Meskipun perusahaan masih menganut budaya kekeluargaan, namun kenyataannya beberapa karyawan sangat individualis dan belum melakukan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Profil perusahaan, visi misi ataupun filosofi perusahaan belum ada dan belum disosialisasikan kepada karyawan sehingga belum ada nilai-nilai yang ditanamkan dalam bekerja. Struktur organisasi di perusahaan ini juga belum disusun dengan baik.

Perusahaan ini sedang melakukan perbaikan terhadap peraturan dan kebijakan yang diterapkan, karena sebelumnya peraturan belum dibuat secara tertulis dan belum diterapkan dengan baik. Pada masa transisi ini masih ada karyawan yang melanggar peraturan yang dibuat perusahaan. Sedangkan dari segi kepemimpinan transformasional, pemimpin memiliki hubungan baik dengan karyawan, terbuka dengan kritik, saran dan dapat menjembatani apabila terjadi konflik di perusahaan. Namun belum semua kepala bagian dapat mengarahkan, memotivasi dan menginspirasi karyawan untuk selalu meningkatkan kemampuan, kreativitas dan bekerja lebih dari yang diharapkan.

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini antara lain: pertama, Suhery dan Sutiyem (2018) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Komitmen, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Pengadilan Agama Padang Panjang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan Pengadilan Agama Padang Panjang. Kedua, Mangindaan, dkk (2020) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kompetensi terhadap *Organizational*

*Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Hotel Sutan Raja Amurang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan Hotel Sutan Raja Amurang. Ketiga, Maduningtyas (2017) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT GMF AEROSIA. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT GMF AEROSIA. Berdasarkan uraian di atas, peneliti memiliki nilai beda dari penelitian sebelumnya dan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.”

## Metode

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan mengkaji variabel dependen dari penelitian ini adalah *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Variabel independen dari penelitian ini adalah: (1) komitmen organisasi (X<sub>1</sub>); (2) budaya organisasi (X<sub>2</sub>); (3) kepemimpinan transformasional (X<sub>3</sub>). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Toserba dan Swalayan Purnama Godean yang berjumlah 66 orang. Sampel dari penelitian ini adalah seluruh populasi yang ada di Toserba dan Swalayan Purnama Godean. Teknik pengambilan sampel ini disebut sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara dan kuesioner (Suliyanto, 2018). Penelitian ini menggunakan skala *Likert* yaitu bahwa setiap pernyataan mempunyai tingkatan dari sangat positif menjadi sangat negatif yang terdiri dari 5 interval dan diberi skor 1 sampai dengan 5, yaitu Sangat Tidak Setuju=STS (skor 1), Tidak Setuju=TS (skor 2), Netral=N (skor 3), Setuju=S (skor 4), dan Sangat Setuju=SS (skor 5). Teknik analisis data dilakukan dengan, (1) analisis regresi linier berganda; (2) uji secara parsial (uji t); (3) uji secara simultan (uji f); (4) koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan kontribusi variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen (Priyatno, 2013).

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

### Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	P Value	Sig	r Hitung	r Tabel	Ket
Komitmen Organisasi	X1.1	0.000	0.05	0.699	0.242	Valid
	X1.2	0.000	0.05	0.585	0.242	Valid
	X1.3	0.000	0.05	0.749	0.242	Valid
	X1.4	0.000	0.05	0.769	0.242	Valid
	X1.5	0.000	0.05	0.646	0.242	Valid
	X1.6	0.000	0.05	0.777	0.242	Valid
Budaya Organisasi	X2.1	0.000	0.05	0.677	0.242	Valid
	X2.2	0.000	0.05	0.763	0.242	Valid
	X2.3	0.000	0.05	0.437	0.242	Valid
	X2.4	0.000	0.05	0.745	0.242	Valid
	X2.5	0.000	0.05	0.813	0.242	Valid
	X2.6	0.000	0.05	0.604	0.242	Valid
Kepemimpinan Transformasional	X2.7	0.000	0.05	0.696	0.242	Valid
	X2.8	0.000	0.05	0.668	0.242	Valid
	X3.1	0.000	0.05	0.698	0.242	Valid
	X3.2	0.000	0.05	0.641	0.242	Valid
	X3.3	0.000	0.05	0.809	0.242	Valid
	X3.4	0.000	0.05	0.839	0.242	Valid
	X3.5	0.000	0.05	0.751	0.242	Valid
	X3.6	0.000	0.05	0.776	0.242	Valid
	X3.7	0.000	0.05	0.718	0.242	Valid
	X3.8	0.000	0.05	0.739	0.242	Valid
	X3.9	0.000	0.05	0.466	0.242	Valid
Organizational Citizenship Behavior (OCB)	X3.10	0.000	0.05	0.823	0.242	Valid
	X3.11	0.000	0.05	0.530	0.242	Valid
	Y.1	0.000	0.05	0.643	0.242	Valid
	Y.2	0.000	0.05	0.503	0.242	Valid
	Y.3	0.000	0.05	0.352	0.242	Valid
	Y.4	0.000	0.05	0.520	0.242	Valid
	Y.5	0.000	0.05	0.588	0.242	Valid
	Y.6	0.000	0.05	0.522	0.242	Valid
	Y.7	0.000	0.05	0.497	0.242	Valid
	Y.8	0.000	0.05	0.559	0.242	Valid
Y.9	0.000	0.05	0.545	0.242	Valid	
Y.10	0.001	0.05	0.408	0.242	Valid	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2020

Hasil uji validitas di atas menunjukkan bahwa setiap item pernyataan mempunyai nilai sig (*p value*) < 0,05 dan *r* hitung > *r* tabel. Dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan dari variabel komitmen organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan transformasional dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Ket
Komitmen Organisasi (X1)	0.796	0.6	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0.829	0.6	Reliabel
Kepemimpinan Transformasional (X3)	0.902	0.6	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	0.705	0.6	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2020

Hasil uji reliabilitas di atas menunjukkan bahwa setiap variabel maupun setiap item pernyataan dari masing-masing variabel mempunyai nilai *cronbach alpha* > 0,6. Dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan dari masing-masing variabel komitmen organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan transformasional dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dinyatakan reliabel. Hasil pengujian reliabilitas ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini konsisten dan dapat dipercaya.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel Bebas	Koefisien Regresi (b)	t hitung	Sig	Kesimpulan
Komitmen Organisasi (X1)	0.458	3.677	0.000	Positif Signifikan
Budaya Organisasi (X2)	0.191	2.318	0.024	Positif Signifikan
Kepemimpinan Transformasional (X3)	0.287	3.931	0.000	Positif Signifikan
Konstanta = 10.163				
<i>Adjusted R</i> <sup>2</sup> = 0.511				
F = 23.622 (Sig F = 0.000)				
Variabel Dependen: <i>Organizational Citizenship Behavior</i>				

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2020

Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 10.163 + 0,458X_1 + 0,191X_2 + 0,287X_3$$

Penjelasan dari persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) Nilai konstanta 10,163 diartikan jika nilai variabel komitmen organisasi ( $X_1$ ), budaya organisasi ( $X_2$ ) dan kepemimpinan transformasional ( $X_3$ ) sama dengan nol (0), maka besarnya nilai variabel Y yaitu *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 10.163 satuan. (2) Nilai koefisien  $b_1$  variabel komitmen organisasi sebesar 0,458 bernilai positif berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel komitmen organisasi ( $X_1$ ) akan menaikkan tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (Y) sebesar 0,458 satuan dengan asumsi variabel lain adalah konstan. Nilai positif menunjukkan pengaruh yang searah variabel komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior*. Artinya semakin tinggi tingkat komitmen organisasi maka semakin tinggi pula *Organizational Citizenship Behavior* karyawan. (3) Nilai koefisien  $b_2$  variabel budaya organisasi sebesar 0,191 bernilai positif berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) akan menaikkan tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (Y) sebesar 0,191 satuan dengan asumsi variabel lain adalah konstan. Nilai positif

menunjukkan pengaruh yang searah variabel budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Artinya semakin baik budaya organisasi di perusahaan maka *Organizational Citizenship Behavior* karyawan juga akan semakin baik. (4) Nilai koefisien  $b_3$  variabel kepemimpinan transformasional sebesar 0,287 bernilai positif berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel kepemimpinan transformasional ( $X_3$ ) akan menaikkan tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (Y) sebesar 0,287 satuan dengan asumsi variabel lain adalah konstan. Nilai positif menunjukkan pengaruh yang searah variabel kepemimpinan transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Artinya semakin baik kepemimpinan transformasional di perusahaan maka semakin baik pula *Organizational Citizenship Behavior* karyawan. (5) Berdasarkan nilai koefisien (b) dapat dilihat bahwa pada penelitian ini variabel X yang memiliki pengaruh paling besar terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) adalah komitmen organisasi dengan nilai koefisien b sebesar 0,458 lebih besar dari nilai koefisien budaya organisasi sebesar 0,191 dan kepemimpinan transformasional sebesar 0,287.

### Uji t

Tabel 4. Hasil Uji t

Variabel	Koefisien Regresi (b)	t	Sig	Ket	Kesimpulan
Komitmen Organisasi	0.458	3.677	0.000	<0.05	H1 Diterima
Budaya Organisasi	0.191	2.318	0.024	<0.05	H2 Diterima
Kepemimpinan Transformasional	0.287	3.931	0.000	<0.05	H3 Diterima
Variabel dependen: Organizational Citizenship Behavior					

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2020

Berdasarkan tabel 4 di atas, dapat diketahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y, penjelasannya adalah sebagai berikut:

#### 1. Uji Hipotesis 1 (H1)

Komitmen organisasi memiliki koefisien regresi (b) sebesar 0,458 bernilai positif, sedangkan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  dan t hitung sebesar  $3,677 > 1,998$  (t tabel) berarti bahwa komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 (H1) diterima.

#### 2. Uji Hipotesis 2 (H2)

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki koefisien regresi (b) sebesar 0,191 bernilai positif, sedangkan tingkat signifikan sebesar  $0,024 < 0,05$  dan t hitung sebesar  $2,318 > 1,998$  (t tabel) berarti bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis 2 (H2) diterima.

#### 3. Uji Hipotesis 3 (H3)

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional memiliki koefisien regresi (b) sebesar 0,287 bernilai positif, sedangkan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  dan t hitung sebesar  $3,931 > 1,998$  (t tabel) berarti bahwa kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis 3 (H3) diterima.

## Uji F

Tabel 5. Uji F

Variabel	F	Sig	Kesimpulan
Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional,	23,622	0.000	H4 Diterima
Variabel dependen: Organizational Citizenship Behavior			

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2020

Berdasarkan tabel 5 di atas, diketahui hasil uji F yaitu nilai sig sebesar  $0,000 < 0,05$  dan F hitung sebesar  $23,622 > 2,75$  (F tabel) dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi, budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional secara simultan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan Toserba dan Purnama Godean. Hasil uji F ini berarti bahwa hipotesis 4 (H4) diterima.

Koefisien Determinasi  $R^2$ Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi  $R^2$ 

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.730	0.533	0.511	2.193

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2020

Tabel di atas menunjukkan besarnya nilai *Adjusted R Square* adalah 0,511, hal ini berarti bahwa kontribusi variabel komitmen organisasi, budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional dapat menjelaskan variabel *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 51,1% dan sisanya sebesar 48,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien regresi sebesar 0,458 yang bernilai positif dan nilai sig sebesar 0,000. Pengaruh positif berarti bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang searah terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan Toserba dan Swalayan Purnama Godean. Semakin baik komitmen organisasi maka akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior*. Nilai signifikan di bawah 0,05 menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan Toserba dan Swalayan Purnama Godean.

Hal ini berarti semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin tinggi tingkat *Organizational Citizenship Behavior* pada diri karyawan Toserba dan Swalayan Purnama Godean. Komitmen organisasi akan membuat karyawan memberikan usaha terbaik bagi organisasinya. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan merasa adanya keterikatan dengan perusahaan, sehingga akan mendorong karyawan untuk melakukan kegiatan *extra role* seperti membantu rekan kerja, bekerja melebihi jam kerja tanpa mengharapkan imbalan demi tercapainya tujuannya perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Wirawan (2017) yang mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi akan melaksanakan tugas yang diberikan secara maksimal bahkan melakukan pekerjaan melebihi yang diharapkan,

---

mematuhi kode etik, peraturan dan standar kerja, dan memiliki keterikatan dengan perusahaan. Hasil penelitian ini juga didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suhery dan Sutiye (2018) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).

#### Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien regresi sebesar 0,191 yang bernilai positif dan nilai sig sebesar 0,024. Pengaruh positif berarti bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang searah terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan Toserba dan Swalayan Purnama Godean. Semakin baik budaya organisasi maka akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior*. Nilai signifikan di bawah 0,05 menunjukkan budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan Toserba dan Swalayan Purnama Godean.

Hal ini berarti semakin tinggi tingkat budaya organisasi yang dimiliki perusahaan maka akan semakin tinggi tingkat *Organizational Citizenship Behavior* pada diri karyawan Toserba dan Swalayan Purnama Godean. Karyawan yang dapat menyatu dengan budaya yang dianut perusahaan dapat mendorong karyawan tersebut untuk melakukan pekerjaan di luar tugas dan tanggung jawab yang mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2010) budaya organisasi dapat membentuk perilaku dan tindakan karyawan dalam menjalankan aktivitas di dalam organisasi. Teori dari Robbins dan Judge (2015) juga mengatakan bahwa budaya organisasi yang kuat akan semakin besar pengaruhnya terhadap perilaku karyawan termasuk perilaku *Organizational Citizenship Behavior* karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mangindaan, dkk (2020) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).

#### Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien regresi sebesar 0,287 yang bernilai positif dan nilai sig sebesar 0,000. Pengaruh positif berarti bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang searah terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan Toserba dan Swalayan Purnama Godean. Semakin baik kepemimpinan transformasional maka akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior*. Nilai signifikan di bawah 0,05 menunjukkan kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan Toserba dan Swalayan Purnama Godean.

Hal ini berarti semakin tinggi kepemimpinan transformasional di perusahaan maka akan semakin tinggi tingkat *Organizational Citizenship Behavior* pada diri karyawan Toserba dan Swalayan Purnama Godean. Pemimpin yang dapat memotivasi, memahami dan mengarahkan bawahan dengan baik, akan mendukung karyawan untuk memiliki perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Bass (dalam Titisari, 2014) yang mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional memotivasi bawahan untuk menghasilkan performa lebih dari yang diharapkan. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasil penelitian ini juga didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maduningtyas (2017)

yang menunjukkan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).

### Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi, budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini ditunjukkan dengan nilai sig sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dan F hitung sebesar 23,622 lebih besar dari F tabel yaitu 2.75.

Hal ini berarti jika komitmen organisasi, budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional diterapkan dengan baik di perusahaan maka akan meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* karyawan Toserba dan Swalayan Purnama Godean, sehingga tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai karena perilaku *Organizational Citizenship Behavior* dapat meningkatkan efektivitas organisasi (Wirawan, 2017).

Hasil *Adjusted R Square* menunjukkan sebesar 51,1% variabel komitmen organisasi, budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional dapat menjelaskan variabel *Organizational Citizenship Behavior* karyawan dan sebesar 48,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini seperti kepribadian, iklim organisasi, kepuasan kerja, tanggung jawab sosial pegawai, umur pegawai, keterlibatan kerja, kolektivisme dan keadilan organisasi (Wirawan, 2017).

### Simpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian di Toserba dan Swalayan Purnama Godean yang berkaitan dengan *Organizational Citizenship Behavior* dapat disimpulkan sebagai berikut: pertama, komitmen organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan Toserba dan Swalayan Purnama Godean. Hal ini dibuktikan dari hasil koefisien regresi variabel komitmen organisasi sebesar 0,458 bernilai positif, dan tingkat signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 (H1) diterima. Kedua, budaya organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan Toserba dan Swalayan Purnama Godean, dari dari hasil koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,191 bernilai positif, dan tingkat signifikan sebesar 0,024 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis 2 (H2) diterima. Ketiga, kepemimpinan transformasional ( $X_3$ ) berpengaruh positif signifikan terhadap *OCB* karyawan Toserba dan Swalayan Purnama Godean. Hal ini dibuktikan dari hasil koefisien regresi variabel kepemimpinan transformasional sebesar 0,287 bernilai positif, dan tingkat signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis 3 (H3) diterima. Keempat, komitmen organisasi, budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan Toserba dan Swalayan Purnama Godean. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 23,622 dan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian berarti bahwa hipotesis empat (H4) diterima. Kelima, hasil koefisien determinasi  $R^2$  menunjukkan besarnya nilai *Adjusted R Square* adalah 0,511 (51,1%), berarti bahwa kontribusi variabel komitmen organisasi, budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* karyawan Toserba dan Swalayan Purnama Godean sebesar 51,1% dan sisanya sebesar 48,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

### Referensi

- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ihsan, Nur. 2019. *Kepemimpinan Transformasional: Suatu Kajian Empiris di Perusahaan*. Bandung: Alfabeta.

- 
- Maduningtias, Lucia. 2017. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB): pada PT GMF AEROASIA". *Jurnal Pendidikan, Hukum dan Bisnis, (Online)*, ISSN: 2502-5406, Vol. 2, No. 4, (<http://openjournal.unpam.ac.id/>, diunduh pada 20 Juli 2020).
- Mangindaan, Bellania, dkk. 2020. "Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kompetensi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB): pada Hotel Sutan Raja Amurang". *Jurnal EMBA, (Online)*, ISSN: 2303-1174, Vol. 8, No. 1, (<http://ejournal.unp.ac.id/>, diunduh pada 25 Juli 2020).
- Priyatno, Duwi. 2013. *Analisis Korelasi, Regresi dan multivariate dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan oleh Ratna Saraswati dan Febriella Sirait, 2015. Jakarta: Salemba Empat.
- Sudiro, Achmad. 2018. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suhery dan Sutiye. 2018. Pengaruh Komitmen, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis, (Online)*, ISSN: 2302-6359, Vol. 7, No. 2, (<http://ejournal.unp.ac.id/>, diunduh pada 25 Juli 2020).
- Suliyanto. 2018. *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta. Andi Offset.
- Supriyanto, A, S dan Maharani, V. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Titisari, Purnamie. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB): dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Thoha, Miftah. 2016. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widarjono, Agus. 2010. *Analisis Statistika Multivariat Terapan Edisi pertama*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Wirawan. 2017. *Kepemimpinan: Teori Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian Edisi Ketiga*. Jakarta: Rajawali Pers.
-