



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
PADA STASIUN PENGISIAN BULK ELPIJI
PT. JAKARTA UTILITAS PROPERTINDO**

SKRIPSI

Nabilah Syahdina Putri

1802025037

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2022



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
PADA STASIUN PENGISIAN BULK ELPIJI
PT. JAKARTA UTILITAS PROPERTINDO**

SKRIPSI

Nabilah Syahdina Putri

1802025037

Diajukan sebagai salah satu persyaratan mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2022

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* PADA SPBE PT. JAKARTA UTILITAS PROPERTINDO” merupakan hasil karya saya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah ada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya.

Semua sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 22 Juli 2022
Yang Menyatakan,



(Nabilah Syahdina Putri)
NIM 1802025037

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA SPBE PT. JAKARTA UTILITAS PROPERTINDO**

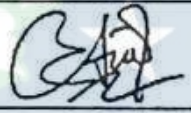
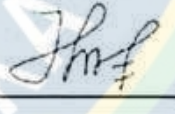
NAMA : **NABILAH SYAHDINA PUTRI**

NIM : **1802025037**

PROGRAM STUDI : **MANAJEMEN**

TAHUN AKADEMIK : **2022**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi:

Pembimbing I	Edi Setiawan, SE., MM	
Pembimbing II	Pahman Habibie, SE., MM	

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA



Dr. Adityo Ari Wibowo, S.E., MM

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul:

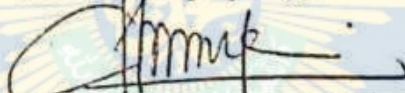
**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA STASIUN
PENGISIAN BULK ELPIJI PT. JAKARTA UTILITAS
PROPERTINDO**

Yang disusun oleh:
Nabilah Syahdina Putri
1802025037

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu
(SI) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA
Pada tanggal : 29 Juli 2022

Tim Penguji

Ketua, merangkap anggota :



(Dicky Chandra, S.E., M.M.)

Sekretaris, merangkap anggota :



(Emaridial Ulza, S.E., MA.)

Anggota :



(Edi Setiawan, S.E., M.M.)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof.DR. HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA



(Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.)



(Dr. Zulpahmi, S.E., M.Si.)

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nabilah Syahdina Putri
NIM : 1802025037
Program Studi : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Prof. DR. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA Hak bebas Royalti Noneklusif (*Non-exclusive Royalty-free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA STASIUN PENGISIAN BULK ELPIJI PT. JAKARTA UTILITAS PERTINDO”**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalih mediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 22 Juli 2022
Yang Menyatakan,



(Nabilah Syahdina Putri)
NIM 1802025037

ABSTRAK

Nabilah Syahdina Putri (1802025037)

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA STASIUN PENGISIAN BULK ELPIJI PT. JAKARTA UTILITAS PROPERTINDO.

Skripsi. Program Strata Satu Program studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2022. Jakarta

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada SPBE PT. Jakarta Utilitas Propertindo. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner dengan menggunakan pengukuran skala *likert*. adapun variabel yang diteliti adalah Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior*. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 44 responden yang merupakan karyawan SPBE PT. Jakarta Utilitas Propertindo. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dengan sampel yang berjumlah 44 responden. Teknik pengolahan dan analisis data menggunakan Analisis Deskriptif, Uji Kualitas Data (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas), Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Koefisien Korelasi Parsial, Uji Hipotesis (Uji Parsial dan Uji Simultan) dan Analisis Koefisien Determinasi R^2 . Kemudian pengolahan data yang menggunakan *IBM SPSS 26*. hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. (2) Komitmen Organisasi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. (3) Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

ABSTRACT

Nabilah Syahdina Putri (1802025037)

THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR AT SPBE PT. JAKARTA PROPERTINDO UTILITY.

Thesis. Undergraduate Program Management study program. Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2022. Jakarta

Keywords: Transformational Leadership Style, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior

This study aims to determine how the influence of Transformational Leadership Style and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior at SPBE PT. Jakarta Propertindo Utilities. This study uses a survey method with data collection by distributing questionnaires using a Likert scale measurement. The variables studied were Transformational Leadership Style, Commitment and Organizational Citizenship Behavior. The population in this study were 44 respondents who were employees of SPBE PT. Jakarta Propertindo Utilities. The sampling technique used a saturated sample with a sample of 44 respondents. Data processing and analysis techniques use Descriptive Analysis, Data Quality Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis, Partial Correlation Coefficient Analysis, Hypothesis Testing (Partial Test and Simultaneous Test) and Analysis of the Coefficient of Determination R². Then data processing using IBM SPSS 26. The results of this study indicate that: (1) there is a positive and significant influence between Transformational Leadership Style on Organizational Citizenship Behavior. (2) Organizational Commitment has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior. (3) Transformational Leadership Style and Organizational Commitment together have a significant influence on Organizational Citizenship Behavior.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim

Assalamu'alaikum Warahmatullahi

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah Subhanahu wa ta'ala karena atas limpahan karunia dan petunjuk-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam taklupa tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad Shalallahu'alaihi Wassalam beserta keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Dan berkat ridho kedua orang tua tercinta dan keluarga yang selalu memberikan doa, semangat, dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA STASIUN PENGISIAN BULK ELPIJI PT. JAKARTA UTILITAS PROPERTINDO”**.

Dalam penyelesaian skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan serta dukungan dari berbagai pihak yang telah memberikan masukan yang sangat bermanfaat. Oleh karena itu pada kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Kepada kedua orang tua dan keluarga tecinta yang telah segenap hati dan tenaga memberikan dukungan, nasihat, motivasi, kasih sayang serta doa dan perjuangan yang tiada henti untuk penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan Skripsi ini.

2. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro, M.Hum. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Dr. Zulpahmi, S.E., M.Si Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
4. Bapak Sumardi, S.E.,M.Si Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
5. Bapak M. Nurasyidin, S.E., M.Si., Selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
6. Bapak Edi Setiawan, S.E., MM. Selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
7. Bapak Dr. Tohirin, SHI., M.Pd.I Selaku Wakil Dekan IV Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
8. Bapak Dr. Adityo Ari Wibowo, MM. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
9. Bapak Edi Setiawan, S.E., MM Selaku Dosen Pembimbing I yang telah menyediakan waktu, memberikan saran, masukan, kritik serta arahan sehingga penulis mampu menyelesaikan Skripsi ini dengan baik.
10. Bapak Pahman Habibie, SE., MM Selaku Dosen Pembimbing II yang telah menyediakan waktu, memberikan saran, masukan, kritik serta arahan sehingga penulis mampu menyelesaikan Skripsi ini dengan baik.
11. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA yang telah member ilmu-ilmu yang bermanfaat.

12. Seluruh staf dan karyawan SPBE PT. Jakarta Utilitas Propertindo yang telah membantu menjadi objek penelitian sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

13. Teman – teman Manajemen Sumber Daya Manusia dan Jurusan Manajemen angkatan 2018 yang tidak dapat disebutkan satu perasatu, terima kasih atas bantuan yang telah diberikan.

Akhir kata, penulis mohon maaf apabila dalam penulisan skripsi ini terdapat kesalahan yang tidak disadari. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Jakarta, 22 Juli 2022

Penulis,



Nabilah Syahdina Putri

NIM : 1802025037

DAFTAR ISI

HALAMANJUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Permasalahan	6
1.2.1 <i>Identifikasi Masalah</i>	6
1.2.2 <i>Pembatasan Masalah</i>	6
1.2.3 <i>Perumusan Masalah</i>	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu.....	10
2.2 Telaah Pustaka	26
2.2.1 <i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i>	26
2.2.1.1 <i>Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia</i>	26
2.2.2 <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	27
2.2.2.1 <i>Pengertian Organizational Citizenship Behavior</i>	27

2.2.2.2	<i>Dimensi Organizational Citizenship Behavior</i>	28
2.2.2.3	<i>Indikator Organizational Citizenship Behavior</i>	29
2.2.2.4	<i>Manfaat Organizational Citizenship Behavior</i>	30
2.2.3	<i>Gaya Kepemimpinan Transformasional</i>	31
2.2.3.1	<i>Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional</i>	31
2.2.3.2	<i>Dimensi Gaya Kepemimpinan Transformasional</i>	32
2.2.3.3	<i>Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional</i>	33
2.2.3.4	<i>Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Transformasional</i>	35
2.2.4	<i>Komitmen Organisasi</i>	36
2.2.1.2	<i>Pengertian Komitmen Organisasi</i>	36
2.2.4.2	<i>Dimensi Komitmen Organisasi</i>	37
2.2.4.3	<i>Indikator Komitmen Organisasi</i>	37
2.2.4.4	<i>Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi</i>	38
2.3	<i>Kerangka Pemikiran Teoritis</i>	39
2.3.1	<i>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior</i>	39
2.3.2	<i>Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior</i>	40
2.3.3	<i>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior</i>	41
2.4	<i>Rumusan Hipotesis</i>	42
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		44
3.1	<i>Metode Penelitian</i>	44
3.2	<i>Operasional Variabel</i>	45
3.3	<i>Populasi dan Sampel</i>	49
3.3.1	<i>Populasi</i>	49
3.3.1	<i>Sampel</i>	49
3.4	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	49
3.4.1	<i>Tempat dan Waktu Penelitian</i>	49
3.4.2	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	50
3.5	<i>Teknik Pengolahan dan Analisis Data</i>	51

3.5.1	<i>Uji Kualitas Data</i>	51
3.5.1.1	<i>Uji Validitas</i>	51
3.5.1.2	<i>Uji Reliabilitas</i>	52
3.5.2	<i>Analisis Statistik Deskriptif</i>	52
3.5.3	<i>Uji Asumsi Klasik</i>	53
3.5.4	<i>Analisis Regresi Linier Berganda</i>	55
3.5.4.1	<i>Model Regresi Linier Berganda</i>	55
3.5.4.2	<i>Analisis Koefisien Korelasi Parsial</i>	56
3.5.4.3	<i>Uji Hipotesis</i>	57
3.5.4.4	<i>Analisis Koefisien Determinasi (R²)</i>	59
	BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	60
4.1	<i>Gambaran Umum Objek Penelitian</i>	60
4.1.1	<i>Lokasi Penelitian</i>	60
4.1.2	<i>Sejarah Singkat SPBE PT. Jakarta Utilitas Propertindo</i>	60
4.1.3	<i>Visi dan Misi Perusahaan</i>	61
4.1.4	<i>Struktur Organisasi Perusahaan</i>	62
4.1.5	<i>Gambaran Umum Karyawan SPBE PT. Jakarta Utilitas Propertindo</i>	63
4.2	<i>Hasil Pengolahan Data dan Interpretasi</i>	65
4.2.1	<i>Uji Kualitas Data</i>	65
4.2.1.1	<i>Uji Validitas</i>	65
4.2.1.2	<i>Uji Reliabilitas</i>	68
4.2.2	<i>Analisis Statistik Deskriptif</i>	68
4.2.2.1	<i>Persepsi Karyawan Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional</i>	70
4.2.2.2	<i>Persepsi Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi</i>	72
4.2.2.3	<i>Persepsi Karyawan Terhadap Organizational Citizenship Behavior</i>	73
4.3	<i>Uji Asumsi Klasik</i>	76
4.3.1	<i>Uji Normalitas</i>	76
4.3.2	<i>Uji Multikolinieritas</i>	77
4.3.3	<i>Uji Heterokedastisitas</i>	78
4.3.4	<i>Uji Autokorelasi</i>	79

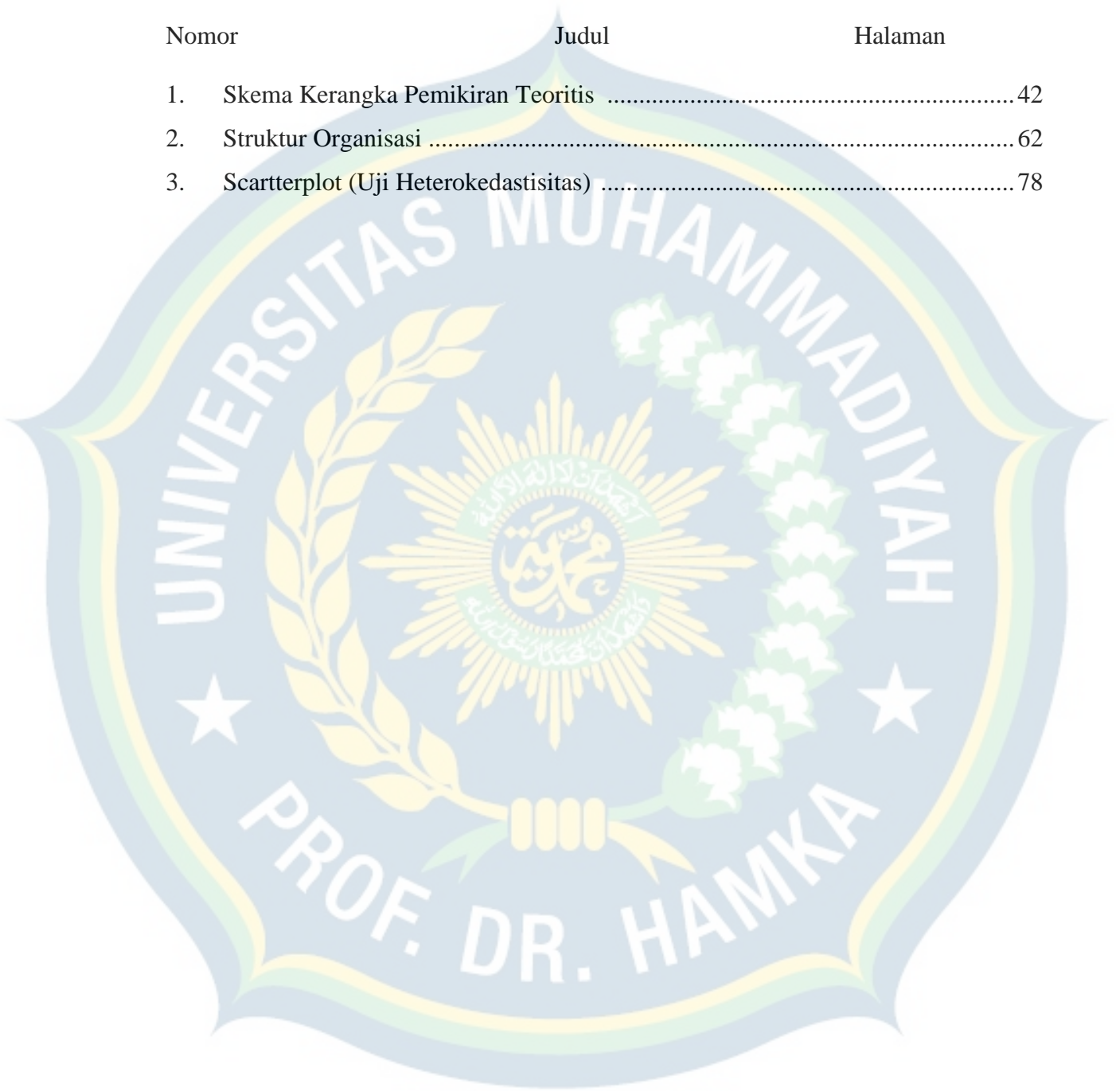
4.4 Analisis Regresi Linier Berganda	80
4.5 Analisis Koefisien Korelasi parsial	81
4.6 Uji Hipotesis	83
4.6.1 Uji Parsial (Uji T).....	83
4.6.2 Uji Simultan (Uji F)	85
4.7 Koefisien Determinasi R^2	85
4.8 Interpretasi Hasil Penelitian.....	86
BAB V PENUTUP	90
5.1 Kesimpulan	90
5.2 Saran.....	91
DAFTAR PUSTAKA	96

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Ringkasan Penelitian Terdahulu	17
2.	Operasional Variabel.....	46
3.	Score Nilai Skala Likert	51
4.	Pengambilan Keputusan Ada Tidaknya Autokorelasi	55
5.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	63
6.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
7.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	64
8.	Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	66
9.	Uji Validitas Komitmen Organisasi	66
10.	Uji Validitas <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	67
11.	Uji Reabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	68
12.	Analisis Statistik Deskriptif	69
13.	Persepsi Karyawan Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	70
14.	Persepsi Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi.....	72
15.	Persepsi Karyawan Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	73
16.	Hasil Uji Normalitas	76
17.	Hasil Uji Multikolinearitas.....	77
18.	Hasil Uji Autokorelasi.....	79
19.	Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	80
20.	Hasil Uji Koefisien Korelasi Parsial Gaya Kepemimpinan dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	81
21.	Hasil Uji Koefisien Korelasi Komitmen Organisasi dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	82
22.	Hasil Uji T Gaya Kepemimpinan Transformasional	83
23.	Hasil Uji T Komitmen Organisasi.....	84
24.	Hasil Uji F.....	85
25.	Hasil Uji Koefisien Determinasi	86

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Skema Kerangka Pemikiran Teoritis	42
2.	Struktur Organisasi	62
3.	Scatterplot (Uji Heterokedastisitas)	78



DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1	Kuesioner	1/29
2	Data Kuesioner	6/29
3	Transkrip Wawancara	9/29
4	Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Transformasional	12/29
5	Uji Validitas Komitmen Organisasi	13/29
6	Uji Validitas Organizational Citizenship Behavior	14/29
7	Hasil Output SPSS	16/29
8	Tabel Distribusi r	21/29
9	Tabel Distribusi t	22/29
10	Tabel Distribusi f	23/29
11	Tabel Durbin Watson	24/29
12	Surat Tugas	25/29
13	Catatan Konsultasi Pembimbing I	26/29
14	Catatan Konsultasi Pembimbing II	27/29
15	Daftar Riwayat Hidup	29/29

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi yang terjadi belakangan ini membawa dampak perubahan lingkungan bisnis secara dinamis dan kompleks yang mendorong perusahaan untuk melakukan perubahan peran terhadap fungsi sumber daya manusia dalam perusahaan. Manajemen sumber daya manusia yang baik akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, fungsi sumber daya manusia menentukan apakah suatu organisasi berfungsi dengan baik atau tidak. Berjalan atau tidaknya sebuah perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan kerja atau potensi untuk berkembang (Kurniawan, 2022)

Dalam menjalankan setiap tugas karyawan dituntut untuk mampu menjalankan tugasnya dengan baik demi tercapainya kepentingan suatu perusahaan tersebut, sumber daya manusia atau karyawan dalam perusahaan tidak cukup hanya melakukan tugasnya masing-masing sesuai dengan job description saja, namun mereka harus memiliki perilaku ekstra peran atau bisa disebut dengan *organizational citizenship behavior* yang dapat memberi pengaruh positif bagi perkembangan suatu organisasi (Subianto, 2021).

Oleh karena itu *organizational citizenship behavior* dianggap sebagai perilaku yang harus ada dalam diri seseorang jika suatu organisasi memiliki perilaku *organizational citizenship behavior* maka dapat dipastikan organisasi maupun para karyawannya akan mencapai pada sebuah kesuksesan dimana

perilaku *organizational citizenship behavior* ini akan membuat sebuah perubahan baik dalam diri karyawan seperti kinerja yang meningkat, motivasi kerja meningkat dan perusahaan juga mendapatkan dampak positifnya. Menurut Naway (2017), *organizational citizenship behavior* merupakan suatu tindakan seseorang yang dilakukan berdasarkan kesukarelaan dan di luar peran utamanya sebagai pegawai yang dapat memberikan kontribusi positif bagi perkembangan dan efektivitas organisasi.

SPBE PT. Jakarta Utilitas Propertindo merupakan SPBE (stasiun pengisian bulk elpiji) khususnya gas elpiji 3kg. Dimana gas elpiji 3kg merupakan kebutuhan yang paling banyak digunakan oleh masyarakat Indonesia sebagai penunjang aktivitas dapur atau sebagai kebutuhan pokok untuk memasak. Gas elpiji 3kg hanya diperuntukkan sebagai subsidi untuk masyarakat kelas bawah dan usaha mikro. Maka dari itu perusahaan ini harus mempunyai sumber daya manusia yang memiliki perilaku *organizational citizenship behavior* yang tinggi untuk mempercepat pekerjaan dan penyaluran gas elpiji 3kg ke para konsumennya. Maka para pemimpin dan karyawan yang mengelola perusahaan tersebut diharapkan mampu menunjukkan kinerja terbaiknya kepada perusahaan dan harus menjalankan pekerjaannya dengan baik, selalu menjaga kualitas dan kinerja dari para karyawannya agar dapat mampu mencapai kepentingan perusahaan, karyawan serta para konsumen.

Berdasarkan hasil wawancara awal dengan manajer menunjukkan bahwa ada beberapa karyawan yang sudah melakukan perilaku *organizational citizenship behavior*. Hal ini bisa dilihat dari sikap kemauan karyawan untuk menjaga

namabai perusahaan, adanya karyawan yang mau menolong sesama karyawan serta mau menerima kritikan dari orang lain. Namun masih ada permasalahan yang berkaitan dengan *organizational citizenship behavior* seperti masih adanya karyawan yang mengeluh jika diharuskan untuk bekerja lembur, Karyawan masih sering mengeluh ditempat kerja, keluhan yang diungkapkan oleh karyawan yaitu beban kerja bertambah, kontribusi peran ekstra atau *organizational citizenship behavior* pada diri karyawan rendah dan adapun masalah tentang komitmen organisasi karyawan yaitu karyawan kurang terbuka dalam kendala atau masalah yang dihadapi dalam bekerja, masih ada beberapa karyawan tidak menggunakan jam kerja secara maksimal dilihat dari masih adanya karyawan yang mengerjakan urusan pribadi pada saat jam kerja sehingga tidak menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat waktu. (Sidiq, 2022)

Hasil wawancara awal dengan karyawan ialah terkait dengan gaya kepemimpinan transformasional bahwa para karyawan merasakan gaya kepemimpinan transformasional yang dimiliki pemimpinnya dapat membawa pengaruh baik untuk perusahaan seperti mendorong karyawan menjadi lebih termotivasi, karyawan menjadi lebih mengetahui tujuan perusahaan yang akan dicapai bersama. (Syahdan, 2022).

Dari wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa meskipun pada SPBE PT. Jakarta Utilitas Propertindo sudah menerapkan gaya kepemimpinan transformasional sehingga sudah berpengaruh pada bentuk komitmen organisasi para karyawan. Meskipun masih ditemukan beberapa karyawan yang masih belum memiliki komitmen organisasi yang tinggi dan terdapat masalah yaitu masih

rendahnya *organizational citizenship behavior* pada SPBE PT. Jakarta Utilitas Propertindo.

Menciptakan *organizational citizenship behavior* tidaklah mudah karena *organizational citizenship behavior* tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain komitmen organisasi dan juga gaya kepemimpinan transformasional berjalan dengan baik dalam suatu organisasi atau perusahaan.(Napitupulu, 2018).

Telah banyak peneliti yang melakukan penelitian tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh (Gunawan dan Netra, 2017); (Permana dan Sarthi, 2017);(Yudi dan Purwanto, 2018);(Maduningtias, 2017); (Lestari, dkk, 2021); (Elmi dan Pratiwi, 2020); (Purba dan Benarto, 2021); (Nurjanah, dkk, 2020) dan (Tjahjono dan Prasetyo, 2018)berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Kepemimpinan merupakan fenomena yang tersebar luas dalam organisme sosial yang diakui keberadaanya oleh lingkungannya untuk memfasilitasi koordinasi antar individu (Petter dan Powers, 2022). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu kegiatan yang dilakukan dengan cara mempengaruhi, menggerakkan dan memperlengkapi orang lain untuk bekerja sesuai arahan dalam mencapai tujuan organisasi melalui interaksi, komunikasi dan kerjasama. Untuk dapat membangun perilaku *Organizational Citizenship*

Behaviordan juga dapat membuat para rasa saling percaya antara pemimpin dengan yang dipimpinnya.

Menurut (Sari dan Imawati, 2022); dan (Safrin dan Wibowo, 2022)Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. (Rahmansyah, 2021) Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Komitmen organisasi sangatlah penting karena komitmen organisasi mengikat seseorang untuk tetap setia bekerja dengan menjalankan tujuan dan aturan-aturan suatu perusahaan, namun saat ini banyak dijumpai karyawan yang tidak berkomitmen, bagi perusahaan komitmen para karyawannya ini harus diperhatikan, karena dengan adanya komitmen para karyawan nantinya dapat berpengaruh pada perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (Felicia, 2017)

Penelitian terkait Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* yang dilakukan oleh (Iriyani dan Pangestu, 2022); (Subianto, 2021); (Sugesti dan Saqila, 2020); (Kurniawan, 2022); dan (Naibaho, Adnans dan Ginting, 2019) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.Hal ini berbeda dengan penelitian(Priyandini, Nurweni dan Hartati, 2021) menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Sedangkan penelitian (Sengkey dan Lintong, 2018) Komitmen Organisasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Berdasarkan uraian di atas, dan mengingat pentingnya penerapan gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi sebagai upaya

menumbuhkan *Organizational Citizenship Behavior* karyawan diperusahaan. Maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Stasiun Pengisian Bulk Elpiji PT. Jakarta Utilitas Propertindo**”.

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dirumuskan identifikasi masalah yang akan ditelaah yaitu mengenai adanya pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada SPBE PT. Jakarta Utilitas Propertindo sebagai berikut :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada SPBE PT. Jakarta Utilitas Propertindo?
2. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada SPBE PT. Jakarta Utilitas Propertindo?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada SPBE PT. Jakarta Utilitas Propertindo?

1.2.2 Pembatasan Masalah

Ada banyak hal yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*, namun dalam penelitian ini peneliti hanya menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Behavior. Serta untuk mempersempit ruang lingkup masalah penelitian ini difokuskan di SPBE PT. Jakarta Utilitas Propertindo, Teluk Gong Jalan Kapuk Muara, Jakarta Utara.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan pada latar belakang, identifikasi dan pembatasan masalah di atas, maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada SPBE PT. Jakarta Utilitas Propertindo?
2. Apakah terdapat pengaruh Komitmen Organisasi secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada SPBE PT. Jakarta Utilitas Propertindo?
3. Apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada SPBE PT. Jakarta Utilitas Propertindo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada SPBE PT. Jakarta Utilitas Propertindo

2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada SPBE PT. Jakarta Utilitas Propertindo
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada SPBE PT. Jakarta Utilitas Propertindo.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini nanti nya diharapkan dapat menginspirasi bagi peneliti selanjutnya dan dapat dijadikan sebagai referensi tambahan bagi peneliti selanjutnya yang berhubungan dengan Pengaruh gaya kepemimpinan tranformasional dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*.

2. Manfaat Praktisi

- a. Bagi Peneliti

Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan memperkaya ilmu, serta memahami sumber daya manusia tentang bagaimana Pengaruh gaya kepemimpinan tranformasional dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi perusahaan dalam menentukan ide-ide baru dalam bilang sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior*.



DAFTAR PUSTAKA

- Bintoro dan Daryanto.(2017), *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media
- Busro, Muhammad. (2018), *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Prenada Media Group
- Daulay, D. Dkk. (2017).*Manajemen*.Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli, Medan.
- Dewi, Desilia Purnama dan Harjoyo.(2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Tangerang Selatan: UNPAM PRESS*.
- Elmi, F., Ali, H., Ridwan, M., & Pratiwi, H. (2020).*Effect of Transformational Leadership, Organizational Commitments and Job Satisfaction on Organization Citizenship Behavior (OCB) at the Directorate of Primary School Development Ministry of Education and Culture. International Journal of Grid and Distributed Computing, 13(2), 740-749.*
- Felicia, A. (2017). Pengaruh komitmen organisasional terhadap organizational citizenship behavior di Hotel Gunawangsa Manyar Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa, 5(2)*.
- Fory A. Naway.(2017). *Organizational Citizenship Behavior.Ideas*.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Gunawan, I. K. I., & Netra, I. G. S. K. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformatif dan Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan (*Doctoral dissertation, Udayana University*).
- Hasibuan, Malayu S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara
- <http://www.jakarta-utilitas.com/>
- Iriyani, P. L., & Pangestu, E. R. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Pt. Sptx Kabupaten Bandung (*doctoral dissertation, perpustakaan fakultas ekonomi dan bisnis unpas*).

- Kurniawan, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Ocb) Perawat Pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak (Rsia) Eria Bunda Pekanbaru (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- 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.
- Maduningtias.L. (2017).Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada PT GMF AeroAsia.*Eduka : Jurnal Pendidikan, Hukum, Bisnis*, 2(4). 2502-5406.
- Naibaho, S., Adnans, A. A., & Ginting, E. D. J. (2020).*The Influence of Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior on Nurses at USU Hospital. International Journal of Progressive Sciences and Technologies*, 18(1), 189-195
- Napitupulu, D. (2018). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (ocb)(studi pada perawat rumah sakit puri husada di tembilahan). *Jom Fisip*, 5, 1-15.
- Nurjanah, S., Pebianti, V., & Handaru, A. W. (2020).*The influence of transformational leadership, job satisfaction, and organizational commitments on Organizational Citizenship Behavior (OCB) in the inspectorate general of the Ministry of Education and Culture. Cogent Business & Management*, 7(1), 1793521.
- Permana, A. D., & Sriathi, A. A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Guru. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(8), 4185-4213.
- Permatasari, Dora Vicky & Saladin Ghalib, dkk. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Panin, Tbk Banjarbaru.*Jurnal Bisnis dan Pembangunan*.Vol. 6 No. 1.
- Perret, C., & Powers, S. T. (2022).An investigation of the role of leadership in consensus decision-making. *Journal of Theoretical Biology*, 543, 111094.

- Piyandini, L., Nurweni, H., & Hartati, R. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan PT Sport Glove Indonesia Cabang Wonosari. *Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(2).
- Priansa, Donni Juni. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta.
- Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). Effect of transformational leadership, job satisfaction, and organizational commitments on organizational citizenship behavior. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 9(1), 61-69.
- Rahmansyah, R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Di Sekolah. In *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan* (Vol. 3, pp. 43-48).
- Ramadhani (2015) , Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPJS Kesehatan Reg.1 Medan (Medan: UMSU, 2015) h.13
- Robbins, S.P., and Judge, T.A. (2013). *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua belas, Jakarta: Salemba Empat
- Safrin, F. M., & Wibowo, P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Petugas Di Tengah Kondisi Overcrowding (The Effect of Transformasional Leadership on Employee's Organizational Citizenship Behavior in The Middle of Overcrowding). *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha*, 10(1), 208-218.
- Sari, O. L. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Karyawan Sales Marketing Bagian Penjualan Sepeda Motor Dikota Samarinda. *MOTIVASI*, 9(1).
- Sengkey, Y. M., Tewel, B., & Lintong, D. C. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Ocb) Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).
- Subianto, D. J. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Studi Pada Perawat

Rumah Sakit Dr. Abdoer Rahem di Situbondo). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 9(2).

Sunaryo, (2017). *Instrumen Pengukuran Gaya Kepemimpinan*. Bogor: Yayasan Warkat Utama

Sugiyono. (2017). *In Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Bandung : Alfabeta, CV.

Sugiyono.(2019). *In Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (P. 394).Bandung : Alfabeta.

Titisari.Purnamie.(2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Tjahjono, H. K., Prasetyo, F., & Palupi, M. (2018).Kepemimpinan transformasional pada organizational citizenship behavior dan komitmen afektif. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 11(2), 217-232.

Yudi, P. (2018). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*(Studi Pada Tentara Nasional Indonesia KODIM 0703 Cilacap) (*Doctoral dissertation, Stie Muhammadiyah Cilacap*).

Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen organisasi*.Nas Media Pustaka.

Zalfa, Y., & Sugesti, H. (2020).Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Di Topas Galeria Hotel. *Competitive*, 15(2), 129-136.