

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT DAN KEPRIBADIAN TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR: STUDI PADA PT ALBASI PRIANGAN LESTARI**

**Aulia Izzatunnisa<sup>1</sup>, Fatmah Bagis<sup>2\*</sup>, Akhmad Darmawan<sup>3</sup>, Arini Hidayah<sup>4</sup>**

Universitas Muhammadiyah Purwokerto<sup>1,2,3</sup>

\*E-mail Penulis Korespondensi: fatmahbagis2014@gmail.com

**ABSTRAK**

Revolusi industri global menjadi lompatan besar terjadi dalam sektor industri di era revolusi industri keempat, dimana teknologi informasi dan komunikasi dimanfaatkan sepenuhnya. Sumber Daya manusia (SDM) merupakan aset penting dalam organisasi. SDM mengacu kepada orang-orang yang terlibat di dalamnya. Sumber daya manusia diharapkan dapat membantu mengatasi tantangan-tantangan baru yang ada saat ini. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah ada pengaruh kepemimpinan transformasional, *psychological empowerment* dan kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT Albasi Priangan Lestari. Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Albasi Priangan Lestari yang berjumlah 162 karyawan dengan menggunakan teknik purposive sampling dan data diperoleh dari responden dengan instrument penelitian menggunakan kuesioner. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi berganda. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional, *psychological empowerment* dan kepribadian berpengaruh secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil uji analisis secara parsial menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, *psychological empowerment* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* serta kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, Kepribadian, *Organizational Citizenship Behaviour*, *Psychological Empowerment*

**ABSTRACT**

The global industrial revolution became a big leap in the industrial sector in the era of the fourth industrial revolution, where information and communication technology was fully utilized. Human resources (HR) is an important asset in the organization. HR refers to the people involved in it. Human resources are expected to help overcome the new challenges that exist today. The purpose of this research was to analyze whether there is an effect of transformational leadership, psychological empowerment and personality on organizational citizenship behavior at PT Albasi Priangan Lestari. The sample in this research is all employees of PT Albasi Priangan Lestari, amount to 162 employees using purposive sampling technique and data obtained from respondents with a research instrument using a questionnaire. The results revealed that the transformational leadership, psychological empowerment and personality has a

simultaneous effect on organizational citizenship behavior. The results of the partial analysis test showed that transformational leadership has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior, psychological empowerment has a positive and insignificant effect on organizational citizenship behavior and personalitu has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior.

Keywords: Organizational Citizenship Behavior, Personality, Psychological Empowerment, And Transformational Leadership

## I. PENDAHULUAN

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi, semakin meningkat, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus menerus mampu untuk mengembangkan diri secara proaktif (Farmah Bagis et al., 2020). Revolusi industri global menjadi lompatan besar terjadi dalam sektor industri di era revolusi industri keempat, dimana teknologi informasi dan komunikasi dimanfaatkan sepenuhnya. Sumber Daya manusia (SDM) merupakan aset penting dalam organisasi. SDM mengacu kepada orang-orang yang terlibat di dalamnya. Sumber daya manusia diharapkan dapat membantu mengatasi tantangan-tantangan baru yang ada saat ini. Menghadapi semua tantangan tersebut diperlukan potensi, ketrampilan, pengetahuan dan kemampuan untuk mendukung efektifitas realisasi pelayanan (Fatmah Bagis et al., 2019). Tanpa adanya orang-orang tersebut, organisasi tidak akan berjalan dengan baik (Arifiani, 2016). Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Fatmah Bagis et al., 2021).

Sumber Daya Manusia yang memiliki pengetahuan dan keterampilan diharapkan dapat meningkatkan kualitas proses kinerja maupun hasil kerja (Solihatun, Akhmad Darmawan, 2021). Selain hal di atas sumber daya manusia juga harus memiliki *organizational citizenship behavior* atau perilaku organisasi. *Organizational citizenship behaviour* menghasilkan anggapan yang menyatakan bahwa karyawan hendaknya tidak hanya menguasai satu keahlian saja (Kharismasyah et al., 2017). Jika seorang karyawan memiliki perilaku yang tinggi pada organisasinya maka dia akan peduli dengan nasib organisasinya dan berusaha menjadikan organisasinya ke arah yang lebih baik, sedangkan karyawan yang tingkat perilaku terhadap organisasinya rendah maka ia akan cenderung mementingkan urusan pribadinya serta tidak berusaha menjadikan organisasinya ke arah yang lebih baik ( Hartono, 2015).

PT Albasi Priangan Lestari merupakan suatu proyek industri kayu olahan, dengan item produksi *fingerjoint* juga berkembang ke produksi *furniture*, memiliki beberapa produk antara lain barecore, blockboard dan polyester yang berkantor pusat di wilayah Jawa Barat,

Faktor yang dapat mempengaruhi perilaku organisasi seorang karyawan antara lain kepemimpinan transformasional, Menurut Robbins dan Judge (2013) Para pemimpin yang transformasional para pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk melampaui kepentingan diri mereka sendiri dan yang berkemampuan untuk memiliki pengaruh secara mendalam dan luar biasa terhadap para pengikutnya.

Organizational citizenship behavior juga dapat dipengaruhi oleh psychological empowerment dan kepribadian. Menurut Widodo (2015) mendefinisikan pemberdayaan sebagai upaya atau proses untuk mengurangi ketergantungan karyawan kepada atasannya dan memberikan penekanan kepada pengendalian individu pada tanggung jawab terhadap pekerjaannya yang harus dilakukannya. Sedangkan kepribadian, Menurut (Robbins dan Judge, 2013:81) kepribadian adalah sebagai jumlah total dari cara-cara seorang individu beraksi atas dan berinteraksi dengan orang lain. Berdasarkan latar belakang sebelumnya maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu, Untuk mengetahui apakah kepemimpinan transformasional, *psychological empowerment* dan kepribadian secara simultan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* PT Albasi Priangan Lestari, Untuk mengetahui apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* PT Albasi Priangan Lestari, Untuk mengetahui apakah *psychological empowerment* berpengaruh

positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* PT Albasi Priangan Lestari, Untuk mengetahui kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* PT Albasi Priangan Lestari.

Penelitian terdahulu menjelaskan adanya research gap dari kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior*. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB (Susanto (2015) Lasut (2019) Arimbawa (2016) Dramawan (2017) Maduningtias (2017) Choudhary (2016)). Namun ada beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa berpengaruh negatif dan signifikan terhadap OCB (Arifiani, 2016; Bogar, 2018; Juniarta, 2016).

Penelitian terdahulu menjelaskan adanya research gap dari *Psychological empowerment* terhadap *organizational citizenship behavior*. *Psychological Empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Putrid (2018) Yusof (2019) Sukmayanti (2018) Adriansyah (2018) Alfiana (2020). Namun ada beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa berpengaruh negatif dan signifikan terhadap OCB (Takaheghesang, 2016; Fatkhurohman, 2019; Imawan, 2018).

Penelitian terdahulu menjelaskan adanya research gap dari penelitian (Raharjo (2016) Ariance (2017) Salwa (2017) Ramdhani (2017) Krshokumar (2016)) yang menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh positif terhadap

*organizational citizenship behavior.*

Namun berbeda dengan penelitian (Maris (2015) Trigunajasa (2017) Nio (2018)) yang menyatakan bahwa kepribadian tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior.*

Berdasarkan permasalahan diatas, penulis ingin melakukan penelitian pengembangan dari penelitian sebelumnya oleh Takahagesag (2016) tentang analisis pengaruh kepuasan kerja, pemberdayaan psikologis dan kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT Jasa raharja (Persero) Manado. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel dan lokasi penelitian. Sasaran penelitian ini, berfokus pada perilaku organisasi karyawan PT Albasi Priangan Lestari. Penelitian ini tertarik melakukan di perusahaan PT Albasi Priangan Lestari, karena perusahaan yang membuat olahan kayu menjadi furnitur, lalu perusahaan ini mampu melakukan ekspor dan impor. Penelitian ini menambahkan variabel independen kepribadian, kepribadian yang dimaksudkan adalah kepribadian yang dirasakan oleh karyawan PT Albasi Priangan Lestari.

### **Kepemimpinan Transformasional**

Menurut Robbins dan Judge (2013:261) Para pemimpin yang transformasional para pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk melampaui kepentingan diri mereka sendiri dan yang berkemampuan untuk memiliki pengaruh secara mendalam dan luar biasa terhadap para pengikutnya. Kepemimpinan

transformasional merupakan proses mempengaruhi individu untuk mencapai tujuan organisasi dengan mendahulukan kepentingan organisasi dan mengesampingkan kepentingan pribadi (Kreiner dan Kinicki, 2014:201). Menurut (Supartha, 2016) kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memotivasi karyawan untuk memandang masa depan organisasi dengan optimis.

### **Psychological Empowerment**

(Conger dan Kanungo, 1988) dalam (Yusof dkk, 2019) telah mendefinisikan psikologis pemberdayaan sebagai proses meningkatkan upaya karyawan harapan kinerja atau perasaan *self-efficacy* di antara karyawan dengan mempraktikkan teknik organisasi formal dan informal pengiriman informasi.

Menurut (Widodo, 2015:200) mendefinisikan pemberdayaan sebagai upaya atau proses untuk mengurangi ketergantungan karyawan kepada atasannya dan memberikan penekanan kepada pengendalian individu pada tanggung jawab terhadap pekerjaannya yang harus dilakukannya.

### **Kepribadian**

Menurut (Robbins dan Judge, 2013:81) kepribadian adalah sebagai jumlah total dari cara-cara seorang individu beraksi atas dan berinteraksi dengan orang lain. Menurut Fred Luthans (2006: 288) dalam (Raharjo, 2016) kepribadian berarti bagaimana orang mempengaruhi orang lain dan bagaimana mereka memahami dan memandang dirinya, juga bagaimana pola

ukur karakter dalam dan karakter luar mereka mengukur trait dan interaksi antara manusia- situasi.

### **Organizational Citizenship Behavior**

Menurut (Robbins dan Judge, 2016) menjelaskan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku *discretionary* yang bukan bagian dari pekerjaan formal karyawan persyaratan, tetapi mempromosikan fungsi yang efektif dari organisasi. Pada pengertian lain dijelaskan menurut (Maris, 2015) *organizational citizenship behavior* merupakan hal yang penting bagi sekolah untuk mengetahui apa yang menyebabkan timbulnya dan meningkatnya *organizational citizenship behavior* di perusahaan. (Saddewisasi, 2016) menyatakan bahwa perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) adalah perilaku karyawan untuk berkolaborasi, membantu rekan kerja mendorong kelompok, tidak hanya individu tetapi juga organisasi.

### **Pengaruh Kepemimpinan transformasional, *psychological empowerment* dan kebribadian terhadap *organizational citizenship behaviour***

Robbins dan Judge (Robbins dan Judge, 2016: 40) menjelaskan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku *discretionary* yang bukan bagian dari pekerjaan formal karyawan persyaratan, tetapi mempromosikan fungsi yang efektif dari organisasi.

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Takaheghesang (2016) diperoleh hasil dari pengujian hipotesis secara simultan membuktikan bahwa pemberdayaan psikologis dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

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

Menurut Robbins dan Judge (2013:261) Para pemimpin yang transformasional para pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk melampaui kepentingan diri mereka sendiri dan yang berkemampuan untuk memiliki pengaruh secara mendalam dan luar biasa terhadap para pengikutnya.

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lasut, dkk (2019) diperoleh hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Susanto (2015); Arimbawa (2016); Dramawan (2017) Maduningtias (2017) dan Choudhary (2016) juga membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

### **Pengaruh *Psychological Empowerment* terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

(Conger dan Kanungo, 1988) dalam (Yusof dkk, 2019) telah mendefinisikan psikologis pemberdayaan sebagai proses meningkatkan upaya karyawan harapan kinerja atau perasaan *self-efficacy* di antara karyawan dengan mempraktikkan teknik organisasi formal dan informal pengiriman informasi.

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putrid (2018) Yusof (2019) Sukmayanti (2018) diperoleh hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa *psychological empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

### **Pengaruh Kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

Robbins (2013:81) mendefinisikan kepribadian sebagai jumlah total cara-cara yang ditempuh individu untuk bereaksi terhadap dan berinteraksi dengan yang lain.

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Raharjo (2016) dan Salwa (2017) diperoleh hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ariance (2017); (Ramdhani (2017) dan Krshokumar (2016) juga membuktikan bahwa kepribadian memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

## **II. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian

yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Penelitian ini mencari pengaruh sebab akibat, antara variabel bebas kepemimpinan transformasional (X1), *psychological empowerment* (X2) dan kepribadian (X3) terhadap variabel terikat *organizational citizenship behavior* (Y). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari hasil pengamatan objek penelitian dengan menggunakan kuesioner pada karyawan PT Albasi Priangan Lestari. Menurut Sugiyono, (2017) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Albasi Priangan Lestari. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT Albasi Priangan Lestari. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan SPSS 20.

## **III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Instrumen Data**

Uji signifikansi pada penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk degree of freedom =  $n - 2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel. Pada penelitian ini sampel ( $n$ ) = 162 dan besarnya  $df$  dapat dihitung  $162 - 2 = 160$ , dengan  $df = 160$  dan  $\alpha = 0,05$  didapat  $r$  tabel = 0,1297(dengan uji dua sisi). Berdasarkan keempat variabel yang telah diteliti semuanya dinyatakan valid, karena pada variable kepemimpinan transformasional, *psychological empowerment* dan kepribadian terhadap

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	.692	.529		1.309	.192
Kep.Trans	.236	.073	.221	3.241	.001
Psychological Empowerment	.143	.108	.091	1.327	.186
Kepribadian	.503	.078	.439	6.471	.000

a. Dependent Variable: OCB

*organizational citizenship behavior* memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,1297).

Pada penelitian ini semua variabel memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,70 (Ghozali, 2016). Dengan demikian seluruh indikator variabel pada penelitian ini dinyatakan reliabel atau konsisten.

**Uji Asumsi Klasik**

Uji Asumsi Klasik digunakan untuk menghindari terjadinya bias pada estimasi karena tidak semua data dapat dilakukan regresi. Pengujian akan dilakukan terkait dengan antisipasi terhadap hal tersebut. Pada penelitian ini dilakukan uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas dan pada pengujian tersebut data tidak terjadi masalah atau terbebas dari unsur bias.

**Analisis Data**

**Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Sumber: Diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan hasil analisis regresi tersebut diatas, dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 \cdot X_1 + \beta_2 \cdot X_2 + \beta_3 \cdot X_3 + e$$

$$Y = 0,692 + 0,236 X_1 + 0,143 X_2 + 0,503 X_3 + 0$$

Adapun interpretasi dari hasil tersebut adalah sebagai berikut:

$\alpha$  = Nilai konstanta ( $\alpha$ ) menunjukkan nilai positif 0,692 menyatakan bahwa apabila kepemimpinan transformasional, *psychological empowerment*, kepribadian tidak ada perubahan maka *organizational citizenship behavior* sebesar 0,692 satuan.

$\beta_1$  = Nilai koefisien regresi variabel Kepemimpinan Transformasional menunjukkan nilai positif sebesar 0,236 menyatakan bahwa setiap peningkatan Kepemimpinan Transformasional sebesar 1 satuan maka menyebabkan *Organizational Citizenship Behavior* menaik sebesar 0,236 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

$\beta_2$  = Nilai koefisien regresi variabel *Psychological Empowerment* menunjukkan nilai positif sebesar 0,143 menyatakan bahwa setiap peningkatan *Psychological Empowerment* sebesar 1 satuan maka menyebabkan *Organizational Citizenship Behavior* meningkat sebesar 0,143 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

$\beta_3$  = Nilai koefisien regresi variabel Kepribadian menunjukkan nilai positif sebesar 0,503 menyatakan bahwa setiap peningkatan Kepribadian sebesar 1 satuan

maka menyebabkan *Organizational Citizenship Behavior* meningkat sebesar 0,503 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

e: Error atau nilai residual

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Nilai Adjust R Square model regresi yang terbentuk dalam penelitian ini adalah sebesar 0,281 yang menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen kepemimpinan transformasional, *psychological empowerment* dan kepribadian dalam menjelaskan variabel dependen *organizational citizenship behavior* adalah sebesar 28,1% dan sisanya 71,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

### Uji F (*Goodness of Fit*)

Pada penelitian ini hasil dari nilai F hitung model pertama adalah 22,002 dengan nilai signifikansi 0,000 sedangkan F tabel pada tingkat kepercayaan 0,05 adalah sebesar 3,05 dengan demikian F hitung > F tabel (22,002 > 3,05). Maka dapat disimpulkan bahwa uji hipotesis pertama yang menyatakan bahwa secara simultan variabel kepemimpinan transformasional, *psychological empowerment* dan kepribadian berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* diterima.

### Uji Hipotesis

#### Uji t (Parsial)

Pada kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* dapat

diketahui nilai t hitung > t tabel (3,241 > 1,65455) dan nilai sig 0,001 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dan  $H_0$  ditolak. Selain itu *psychological empowerment* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* dapat diketahui nilai t hitung > t tabel (1,327 > 1,65455) dan nilai sig 0,186 > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak dan  $H_0$  diterima. Selain itu kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* dapat diketahui nilai t hitung > t tabel (6,471 > 1,65455) dan nilai sig 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dan  $H_0$  ditolak.

### Pembahasan

#### Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, *Psychological Empowerment* dan Kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil pengujian hipotesis ( $H_1$ ) secara bersama-sama atau simultan menunjukkan adanya kecocokan data dengan model penelitian. Hasil tersebut dapat dilihat berdasarkan hasil perhitungan uji F. Artinya bahwa secara simultan kepemimpinan transformasional, *psychological empowerment* dan kepribadian berpengaruh secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior* di PT Albasi Priangan Lestari.

Kepemimpinan Transformasional untuk para pemimpin yang menginspirasi atau sebagai contoh yang baik bagi para karyawannya dan dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior*. Adanya *psychological empowerment* agar karyawan

dapat menyelesaikan permasalahan pekerjaannya sesuai tanggung jawab masing-masing dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior*. Pada kepribadian ini diharapkan karyawan sopan dan berinteraksi dengan karyawan lain sesuai peraturan perusahaan untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior*. Dengan demikian jika variabel dihubungkan secara bersama-sama terhadap *organizational citizenship behavior* maka akan diperoleh dampak yang lebih tinggi. Dimana *psychological empowerment* tinggi dan kepribadian maka akan meningkatkan *organizational citizenship behavior* yang baik pula.

Hal ini sejalan dengan penelitian dari Takaheghesang (2016) Imawan (2020) Ramdani (2017) mengenai kepemimpinan transformasional, *psychological empowerment* dan kepribadian berpengaruh secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior*.

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

Hasil pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, yang artinya semakin tinggi kepemimpinan transformasional mereka semakin tinggi *organizational citizenship behavior* yang dimiliki. Menurut Robbins dan Judge (2013:261) Para pemimpin yang transformasional para pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk melampaui kepentingan diri mereka sendiri dan yang berkemampuan

untuk memiliki pengaruh secara mendalam dan luar biasa terhadap para pengikutnya.

Karyawan PT Albasi Priangan Lestari di perusahaan juga memberikan kesempatan karyawan untuk dapat berkembang. Selain itu menilai pimpinan selama ini cukup memberikan perhatian kepada karyawan selama bekerja. Kepedulian pimpinan perusahaan selama ini terhadap karyawan membuat karyawan merasa pemimpin mereka peduli terhadap keberadaan mereka. Hal tersebut membuat karyawan dapat menjadikan pemimpin mereka inspirator di dalam bekerja, agar *organizational citizenship behavior* terlaksana dengan baik di dalam perusahaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian dari Maduningtias (2017) Susanto (2015) Lasut (2019) Arimbawa (2016) Dramawan (2017) Choudhary (2016) mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior* menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Namun berbeda hasil dengan penelitian yang dilakukan Arifiani (2016) Bogar (2018) Juniarta (2016) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

### **Pengaruh *Psychological Empowerment* terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

Hasil pengujian hipotesis (H3) telah membuktikan bahwa variabel *psychological empowerment* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational*

*citizenship behavior*, yang artinya *psychological empowerment* tidak mempengaruhi *organizational citizenship behavior*. Menurut (Widodo, 2015:200) mendefinisikan pemberdayaan sebagai upaya atau proses untuk mengurangi ketergantungan karyawan kepada atasannya dan memberikan penekanan kepada pengendalian individu pada tanggung jawab terhadap pekerjaannya yang harus dilakukannya.

Ini berarti selama ini *psychological empowerment* tidak meningkatkan *organizational citizenship behavior* di perusahaan PT Albasi Priangan Lestari. Karena, karyawan di PT Albasi Priangan Lestari dalam pemberdayaan dirinya sendiri belum mampu meningkatkan atau memberikan penekanan kepada pengendalian individu pada tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Selain itu karyawan belum mampu memotivasi diri sendiri untuk mengerjakan pekerjaannya tanpa diperintah oleh atasannya. Hal tersebut yang menyebabkan *psychological empowerment* terhadap *organizational citizenship behavior* tidak adanya hubungan yang sesuai di perusahaan PT Albasi Priangan Lestari.

Karyawan PT Albasi Priangan Lestari belum mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Karyawan selama ini tidak mempunyai kepercayaan diri dengan baik, selain itu karyawan juga kurang peduli atas hasil kerja dan melakukan kontrol apa yang terjadi di unit kerja masing-masing. Dan yang lebih utama karyawan di dalam bekerja mampu menyelesaikan segala pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab masing-masing

tanpa tidak selalu bergantung pada pemimpin, agar *organizational citizenship behavior* terlaksana dengan baik di dalam perusahaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian dari Putri (2018) Yusof (2019) Sukmayanti (2018) Adriansyah (2018) Alfiana (2020) mengenai pengaruh *psychological empowerment* terhadap *organizational citizenship behavior* menunjukkan bahwa *psychological empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Namun berbeda hasil dengan penelitian yang dilakukan Takahagesag (2016) Fatkhurohman (2019) Imawan (2018) menunjukkan bahwa *psychological empowerment* berpengaruh negative dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

### **Pengaruh Kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

Hasil pengujian hipotesis (H4) telah membuktikan bahwa variabel kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, yang artinya semakin tinggi kepribadian mereka semakin tinggi *organizational citizenship behavior* yang dimiliki. Menurut (Robbins dan Judge, 2013:81) kepribadian adalah sebagai jumlah total dari cara-cara seorang individu beraksi atas dan berinteraksi dengan orang lain.

Ini berarti para karyawan PT Albasi Priangan Lestari memiliki sikap selalu tenang setiap menanggapi permasalahan dalam bekerja dan juga karyawan memiliki sifat bersosialisasi yang tinggi di dalam perusahaan. Selain itu karyawan harus

mampu bersikap sopan saat dilngkungan perusahaan agar *organizational citizenship behavior* terlaksana dengan baik di dalam perusahaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian dari Ariance (2017) Raharjo (2016) Salwa (2017) Ramdani (2017) Krshokumar (2016) mengenai pengaruh kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior* menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Namun berbeda hasil dengan penelitian yang dilakukan Maris (2015) Trigunajasa (2017) Nio (2018) menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

#### IV. KESIMPULAN DAN SARAN

##### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil yang menunjukan bahwa Kepemimpinan transformasional, *psychological empowerment* dan kepribadian berpengaruh secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior*. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. *Psychological empowerment* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

##### Saran

Bagi penelitian selanjutnya yaitu diharapkan dapat mengganti variabel *psychological empowerment* dengan

variabel lain yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap *organizational citizenship behavior*. Berdasarkan tabel koefisien determinasi pada penelitian ini memperoleh nilai *adjust R-square* 28,1% artinya variabel independen kepemimpinan transformasional (X1), *psychological empowerment* (X2) dan kepribadian (X3) menjelaskan varians *organizational citizenship behavior* (Y) sedangkan sebesar 71,9% dipengaruhi oleh varians variabel lain diantaranya, budaya organisasi, komitmen kerja dan kepuasan kerja.

Bagi PT Albasi Priangan Lestari. Pemimpin perusahaan seharusnya dapat memberikan contoh atau menjadi inspirator bagi karyawannya agar karyawan termotivasi dan semangat dalam bekerja. Pihak perusahaan akan lebih baik memberikan kontrol yang baik dalam unit pekerjaannya. Pihak perusahaan akan lebih baik memperhatikan dalam beretika kesopanan saat dilingkungan perusahaan. Pihak perusahaan akan lebih baik memberikan perilaku yang baik yaitu selalu menolong rekan kerja dalam kesulitan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ariance, Herisa. (2017). Pengaruh Kepribadian, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt Cahaya Riau Mandiri Pekanbaru. *KURS Universitas Riau*, Vol. 2 No. 1, Juni 2017.
- Arifiani, Ratya, Shafira., Astuti, Endang, Siti., Ruhana, Ika. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Organizational Citizenship*

## Derivatif : Jurnal Manajemen

Vol. 15 No. 2 November 2021

(ISSN Cetak 1978-6573) (ISSN Online 2477-300X)

- Behavior* Dan Kepuasan Kerja (Studi Pada Tenaga Perawat Rsud. Dr. Saiful Anwar Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis* Universitas Brawijaya.
- Analisis Perkembangan Industri, Pusdatin Kemenperin. Edisi II 2019.
- Arimbawa, I.P.W., Sudharma I.N., (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, Vol. 5, No.7, 2016: 4367-4393.
- Bogar, Jostanlie, De Son., Saerang, David P.E., Tawas, Hendram N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (Studi Pada Pegawai Kantor Sekretariat Dewan Kabupaten Siau-Tagulandang-Baro). *Jurnal EMBA*, Vol.6 No.1 Januari 2018, ISSN : 2303-1174.
- Choudhary, Neetu., Kumar, Rajender., Philip, P. J.(2016). Effects of Transformational Leadership on Follower's Organizational Citizenship Behavior : The Moderating Role of Culture. *Prabandhan Indian Journal of Management* July 2016.
- Dramawan, I Ketut, Merta. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Kantor Inspektorat Kabupaten Bandung. *E- Jurnal manajemen Unud*. Vol. 6, No.12, 2017: 6880-6912.
- Fatkhurohman, Rizal. (2019). Pengaruh Job Burnout dan Pemberdayaan Psikologis Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel Intervening (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Prembun). Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (8 ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hammad, Nashih, Amin, Al. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Komitmen Afektif Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Studi Kasus Di BMT Amanah Ummah Kartasura Dan BMT Tumang Boyolali). Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Kharismasyah, Alfato, Yusnar., Pratama, Bima, Cinintya., Bagis, Fatmah (2017). Job Satisfaction as A Mediator Of Justice Towards Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol 2, No 2, Desember 2017: 125-135.
- Lasut, E. J., Sendow, G. M., Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Di Aston Hotel Manado. *Jurnal EMBA Universitas Sam Ratulangi*, Vol.7 No.2 April 2019, Hal. 2491 – 2500.
- 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*. Vol.2 No. 4 Tahun 2017. ISSN: 2502-5406.
- Maris, Adelia., Utami, Wiji., Prihatini, Dewi. (2015). Pengaruh Servant Leadership dan Kepribadian Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Dasar Al-Baitul Amien (Full

## Derivatif : Jurnal Manajemen

Vol. 15 No. 2 November 2021

(ISSN Cetak 1978-6573) (ISSN Online 2477-300X)

- Day School) Jember. Artikel Ilmiah Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- Putri, Priski, Apriliani., Ratnaningsih, Ika, Zenita. (2018). Hubungan Antara Psychological Empowerment Dengan Perilaku Kewargaan Organisasi Pada Karyawan Perusahaan Distributor Pt. X. *Jurnal Empati Universitas Diponegoro*, Volume 7 (Nomor 1), Halaman 352-361.
- Raharjo, Sugeng. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Kepribadian Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru Sma Pada Sma Negeri 1 Tenggarong. *JEMI Universitas Kutai Kartanegara*, Vol 16/No 2/Desember/2016.
- Ramdani, Imran. (2017). Pengaruh Kepribadian, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan Pt.Patra Sk. *Jurnal Lentera Bisnis Administrasi Bisnis, Politeknik LP3I Jakarta*.
- Robbins, Stephen P.. dan Judge, Timothy A (2013). Perilaku Organisasi *Organizational Behavior* (16 ed). Jakarta: Penerbit Salmbe Empat.
- Salwa., Wikanasari, Rinandita. (2017). Hubungan Kepribadian Big Five Terhadap Pembentukan *Organizational Citizenship behavior* (OCB) Pegawai Pada PT Amarta Karya (Persero) Bekasi. *Jurnal Ilimah Manajemen*. Vol. 18 No. 2, 2017, 164-176.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sukmayanti, Ni, Ketut dan Sintaasih, Desak, Ketut (2018). The Effect of Perceived Organizational Support and Psychological Empowerment on Job Performance with Organizational Citizenship Behavior as Mediation. *IOSR Journal of Business and management*. Vol 20, issue 5. Ver. IV (May. 2018).
- Takaheghesang, Heldiane., Lengkong, Vicktor, P. K., Sendow, Greis, M. (2016). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja, Pemberdayaan Psikologis Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Karyawan Pt Jasa Raharja (Persero) Manado. *Jurnal EMBA Universitas Sam Ratulangi*, Vol.4 No.4 Desember 2016, Hal. 1013 – 1024.
- Yusof, Junaidah., Yaacob, Hashim, Fauzy., Rahman, Siti, Aisyah, Abdul. (2019). The Effects of Psychological Empowerment on Organisational Citizenship Behaviour among Malaysian Nurses. *Management Research Spectrum University Perak, Malaysia*, Vol. 9, No. 1 (2019) 48-53.

<http://apl-wood.com/index.php/materials>