



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DUKUNGAN ORGANISASI
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (PERILAKU
KEWARGAAN) PADA ANGGOTA PC IPNU-IPPNU KABUPATEN
MOJOKERTO**

SKRIPSI

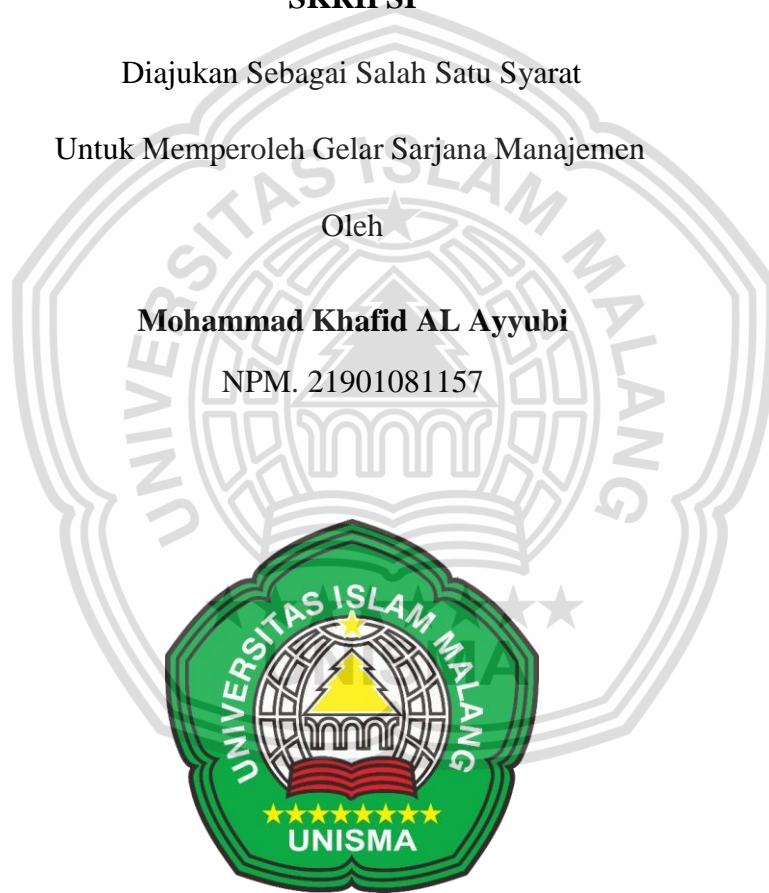
Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh

Mohammad Khafid AL Ayyubi

NPM. 21901081157

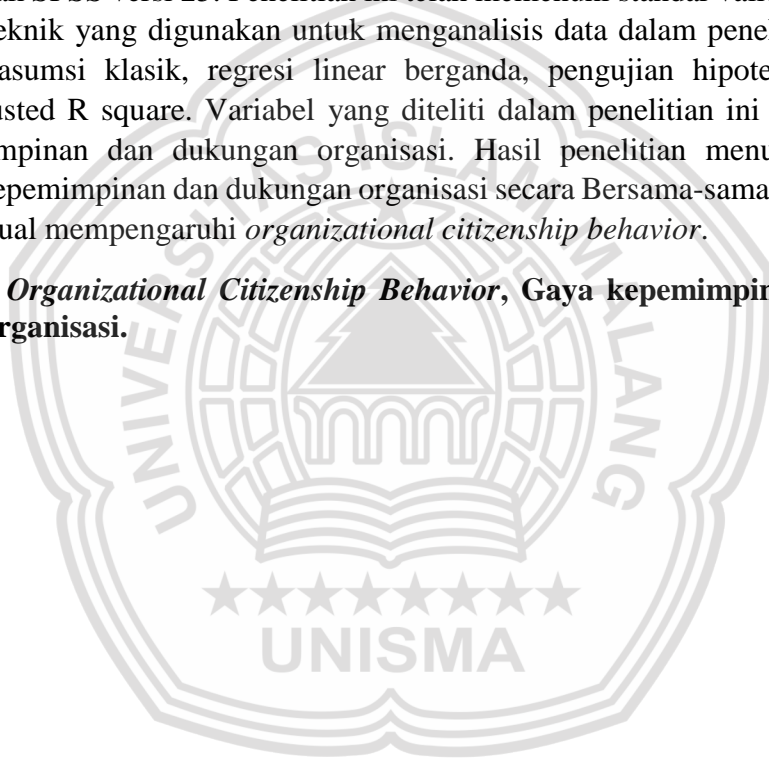


**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
MALANG
2023**

ABSTRAKSI

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh gaya kepemimpinan dan dukungan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada anggota PC IPNU IPPNU Kabupaten Mojokerto. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif dengan menggunakan metode distribusi kuesioner sebagai Teknik yang dipilih. Populasi dalam penelitian ini adalah 171 individu, dan dengan menggunakan metode *slovin*, dipilih 63 responden sebagai sampel penelitian. Data yang terkumpul kemudian di analisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Penelitian ini telah memenuhi standar validitas dan reliabilitas. Teknik yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini meliputi uji asumsi klasik, regresi linear berganda, pengujian hipotesis, dan penilaian adjusted R square. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini meliputi gaya kepemimpinan dan dukungan organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan dukungan organisasi secara Bersama-sama maupun secara individual mempengaruhi *organizational citizenship behavior*.

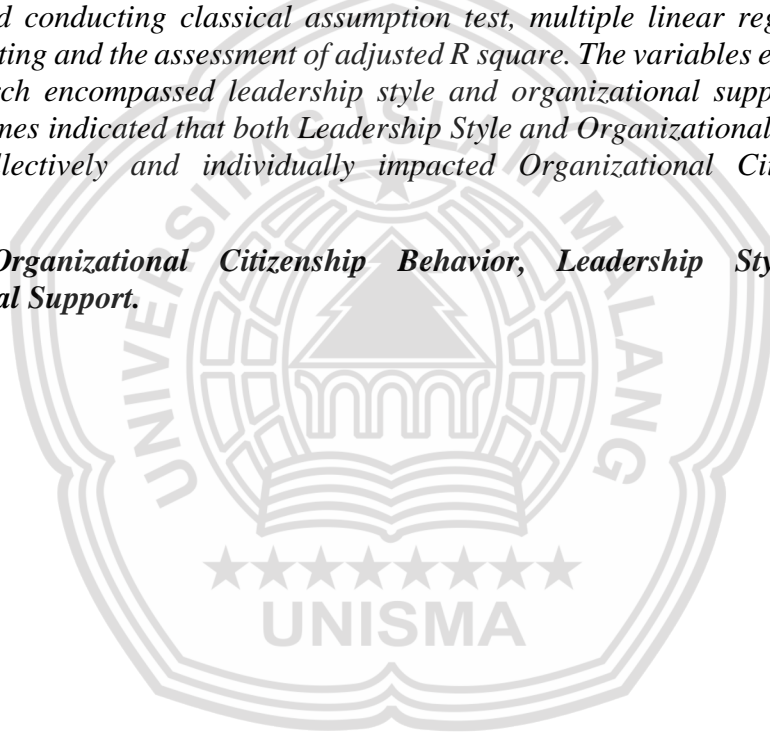
Kata Kunci: *Organizational Citizenship Behavior*, Gaya kepemimpinan dan Dukungan Organisasi.



ABSTRACT

The objective of this study is to ascertain the effect of Leadership Style and Organizational Support on Organizational Citizenship Behavior of IPNU-IPPNU PC Members in Mojokerto Regency. The research conducted in this study is quantitative a nature methodology, utilizing questionnaire distribution as the chosen technique. The study encompassed a population of 171 individuals, for sampling in the study using the slovin method as many as 63 respondents was selected for the research. The data collected were then subjected to analysis through the utilization of the SPSS version 25 software. The research has met the standards for validity and reliability. The techniques used for analyzing data in this study included conducting classical assumption test, multiple linear regression, hypothesis testing and the assessment of adjusted R square. The variables examined in this research encompassed leadership style and organizational support. The study's outcomes indicated that both Leadership Style and Organizational Support variables collectively and individually impacted Organizational Citizenship Behavior.

Keywords: *Organizational Citizenship Behavior, Leadership Style and Organizational Support.*



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan produktif. SDM yang berkualitas merupakan salah satu sumber keunggulan bersaing bagi suatu organisasi. Efektivitas organisasi dipengaruhi oleh kemampuan SDM-nya dalam mencapai visi dan misi organisasi. SDM diharapkan mempunyai inisiatif dalam melakukan pekerjaan yang lebih dari sekedar deskripsi pekerjaannya (peran ekstra), berupa peran lain yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan. Bentuk peran ekstra meliputi membantu rekan kerja, menyelesaikan tugas dengan cepat, dan senantiasa patuh terhadap peraturan organisasi, peran ekstra tersebut merupakan karakter yang dibutuhkan organisasi dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Organisasi membutuhkan SDM yang dapat melakukan pekerjaan lebih dari deskripsi pekerjaan dan mau memberikan kontribusi yang melebihi target. Perilaku lebih tersebut diistilahkan sebagai perilaku kewargaan organisasi yang merupakan terjemahan dari bahasa Inggris *organizational citizenship behavior* (Podsakoff, 2000). Organisasi dikatakan berhasil jika memiliki SDM yang melakukan lebih dari tugas formal (Triyanto, 2009).

Pada intinya setiap organisasi membutuhkan SDM dalam mencapai tujuan organisasi. SDM merupakan aset penting karena memiliki kemampuan

dan keterampilan untuk mengoptimalkan tujuan organisasi. Keberhasilan atau kegagalan organisasi dapat dilihat dari apa yang sudah dicapai oleh organisasi tersebut, tentunya untuk menciptakan keberhasilan dibutuhkan sebuah gaya kepemimpinan yang baik. menurut Badeni (2017) mengatakan kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Sutrisno (2016) menyatakan kepemimpinan sebagai usaha yang terorganisir untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia, materil, dan finansial untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah cara dalam mengelola SDM agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan organisasi (Sudarmanto, 2009).

Selain gaya kepemimpinan hal lain yang mempengaruhi peningkatan SDM adalah dukungan organisasi. Menurut Rahma (2020) dukungan organisasi adalah derajat kepercayaan terhadap organisasi bahwa organisasi peduli kepadanya, menilai setiap masukan yang diberikan, menyediakan pertolongan, dan bantuan untuknya. Dukungan organisasi sangat penting untuk menciptakan *organizational citizenship behavior*. Dengan adanya dukungan organisasi mereka akan merasa dihargai dan merasa memiliki organisasi tersebut.

Syarif dan Yusuf (2018) menyatakan dukungan organisasi adalah cara organisasi dapat memperlakukan anggota sesuai atas apa yang telah dikerjakannya, anggota yang mendapat dukungan organisasi cenderung tidak akan meninggalkan organisasi. Kemudian menurut Ismaniar (2018)

mengatakan dukungan organisasi adalah dukungan yang mengacu pada sosioemosional para anggota organisasi seperti penghargaan, kepedulian yang diberikan oleh organisasi langsung kepada para anggotanya.

Keterkaitan antara gaya kepemimpinan dan dukungan organisasi ini diharapkan menciptakan *organizational citizenship behavior*. Dari persepsi gaya kepemimpinan dan dukungan organisasi diharapkan memunculkan *organizational citizenship behavior* yang nantinya akan menjadi pendukung jalannya organisasi dalam mencapai tujuan.

Pada objek penelitian ini dilakukan pada organisasi yang bernaungan dibawah Nahdlatul Ulama (NU), NU sendiri merupakan salah satu ormas (organisasi masyarakat) *islam* terbesar di Indonesia. Organisasi ini berfokus pada kehidupan masyarakat dalam bidang sosial, ekonomi, dan pendidikan guna mengembangkan ajaran-ajaran *islam ahlusunnah wal jamaah* dan melindungi dari penyimpangan yang terjadi di Indonesia, di dalam NU terdapat beberapa organisasi yang berada dibawah naungannya, organisasi tersebut biasa disebut dengan Badan Otonom (Banom). Terdapat beberapa organisasi/banom dibawah naungan NU di antaranya yakni IPNU-IPPNU, Ansor, Fatayat, NU, Muslimat untuk studi kasus pada penelitian ini berfokus pada organisasi IPNU-IPPNU.

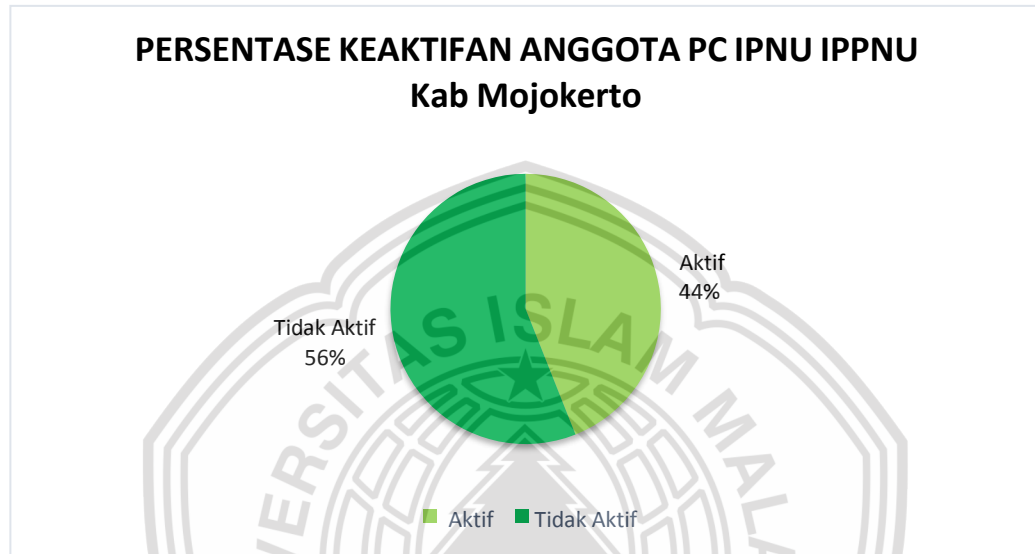
IPNU (Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama') – IPPNU (Ikatan Pelajar Putri Nahdlatul Ulama') ini merupakan organisasi yang bersifat keterpelajaran. Organisasi ini sebuah wadah komunikasi bagi para pelajar dan santri yang ingin

berkhidmah di Nahdlatul Ulama'. Organisasi ini berfokus pada terbentuknya pelajar bangsa yang bertaqwa, berilmu, ber-akhlaqul karimah, berwawasan kebangsaan dan kebhinekaan serta bertanggung jawab atas berjalannya syari'at *islam ahlusunnah wal jamaah* yang berdasarkan Pancasila dan undang-undang dasar 1945. Kegiatan-kegiatan dalam organisasi ini berfokus pada kegiatan pembelajaran seperti diskusi, kajian ilmu dan lain sebagainya, kemudian kegiatan keagamaan khususnya menjalankan amaliyah NU seperti maulidan, istighotsahan, tahlilan, dan lain sebagainya yang selaras dengan semboyannya yakni "Belajar, Berjuang, dan Bertaqwa".

Organisasi ini merupakan sebuah langkah awal dari NU dalam menciptakan kader (anggota) yang berkompeten, Karena di dalam NU sendiri terdapat jenjang pengkaderan yang berkelanjutan yang berawal dari IPNU-IPPNU. Organisasi ini juga termasuk dalam organisasi sosial kemasyarakatan dan juga berada dalam dunia pendidikan (Sekolah, pondok pesantren, dan universitas). Terdapat beberapa tingkatan pada organisasi ini yakni dari tingkatan pengurus desa sampai dengan pengurus pusat dan juga pengurus komisiariat untuk organisasi yang berada dalam lingkungan pendidikan. Untuk penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini yang diambil adalah dari pengurus cabang (PC) atau pengurus setingkat kabupaten atau kota.

Peneliti memilih objek tersebut bertujuan untuk mengetahui kinerja pada organisasi tersebut, dengan memilih variabel gaya kepemimpinan, dukungan organisasi, dan *organizational citizenship behavior*. Karena dalam organisasi ini merupakan salah satu dari organisasi non-profit. Dalam

organisasi ini bagaimana anggota dapat bekerja secara sukarela melakukan tugas melebihi *job description* yang diberikan tanpa adanya benefit yang didapatkan.



Gambar 1.1 Data Keaktifan anggota PC IPNU IPPNU Kab.Mojokerto tahun 2021-2023

Sumber data: PC IPNU IPPNU Kab.Mojokerto tahun 2021-2023

Berdasarkan dari diagram diatas terdapat beberapa fenomena yang terjadi dalam organisasi ini di antaranya, adanya fenomena kurangnya antusiasme anggota dalam menjalankan organisasi, organisasi ini merupakan organisasi berbasis pelajar banyak dari anggota dari organisasi ini sebagian menempuh studi di luar kota, selain itu sebagian dari anggota organisasi di sibukkan dengan kegiatan harian mereka salah satunya yakni bekerja, maka yang menjadi kendala dalam melakukan tugasnya karena keterbatasan tersebut bagaimana anggota dapat melakukan peran ekstra yang dibutuhkan organisasi dan adanya anggota yang merasa kurang memiliki organisasi. Selain mereka

bergabung dalam organisasi, mereka juga disibukkan dengan kegiatan-kegiatan lain yang telah di jelaskan diatas mengenai fenomena yang ada dalam organisasi. Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Mojokerto karena peneliti sendiri bertempat tinggal di Kabupaten Mojokerto sehingga hal ini memudahkan peneliti untuk memperoleh informasi dan data-data yang akan digunakan.

Dengan demikian maka anggota tidak hanya melakukan tugas pokoknya saja tetapi perlu melakukan peran ekstra dalam memenuhi harapan dan mencapai tujuan organisasi dalam meningkatkan produktivitasnya. Dalam hal ini maka bagaimana cara memunculkan atau meningkatkan perilaku ekstra peran (*extra role*) tersebut kepada anggota organisasi yang sudah dijelaskan di atas mengingat organisasi ini merupakan organisasi *non-profit* atau tanpa adanya benefit yang jelas didapatkan anggota.

Dengan adanya tuntutan tersebut tentunya terdapat hal yang mempengaruhi anggota dalam melakukan tuntutan tersebut, dalam hal ini peneliti mengemukakan bahwa yang mempengaruhi sikap loyalitas anggota dalam melakukan *extra-role* (peran ekstra) adalah pengaruh dari gaya kepemimpinan dan dukungan organisasi.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan maka akan dilaksanakan penelitian dengan judul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Dukungan Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior***”

(Perilaku Kewargaan) Pada Anggota PC IPNU-IPPNU Kabupaten Mojokerto”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan dan dukungan organisasi berpengaruh secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior*?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior*?
3. Apakah dukungan organisasi berpengaruh secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior*?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan dan dukungan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* PC IPNU-IPPNU Kabupaten Mojokerto.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *organizational citizenship behavior* PC IPNU-IPPNU Kabupaten Mojokerto.
3. Untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* PC IPNU IPPNU Kabupaten Mojokerto.

1.4 Manfaat Penelitian

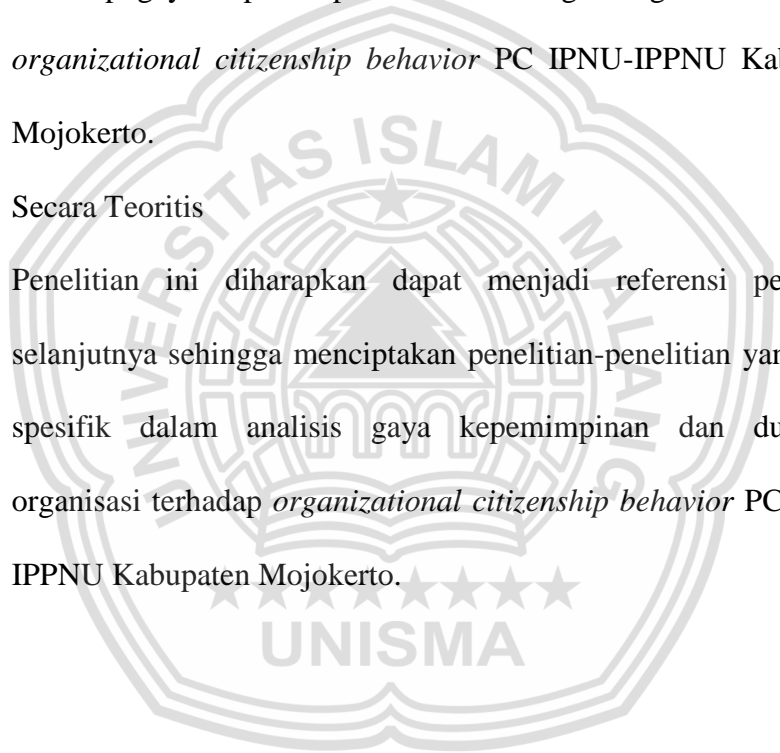
Manfaat dari penelitian ini adalah :

a) Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi organisasi dalam pengelolaan dan pengoptimalan kinerja dan pemecahan masalah terhadap gaya kepemimpinan dan dukungan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* PC IPNU-IPPNU Kabupaten Mojokerto.

b) Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi penelitian selanjutnya sehingga menciptakan penelitian-penelitian yang lebih spesifik dalam analisis gaya kepemimpinan dan dukungan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* PC IPNU-IPPNU Kabupaten Mojokerto.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Dari penelitian yang telah dilakukan dapat diperoleh kesimpulan bahwa:

1. Gaya kepemimpinan dan dukungan organisasi berpengaruh secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada anggota PC IPNU IPPNU Kabupaten Mojokerto.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada anggota PC IPNU IPPNU Kabupaten Mojokerto.
3. Dukungan organisasi berpengaruh secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada anggota PC IPNU IPPNU Kabupaten Mojokerto.

Hal ini menunjukkan bahwa jika organisasi mampu melibatkan gaya kepemimpinan dan dukungan organisasi secara optimal, maka akan meningkatkan *organizational citizenship behavior* pada anggota PC IPNU IPPNU Kabupaten Mojokerto.

5.2 Keterbatasan

1. Keterbatasan pada saat penyebaran kuesioner mendapati responden lama dalam merespon saat diberikan kuesioner.

2. Keterbatasan peneliti menyadari bahwa penelitian ini jauh dari kata sempurna dalam hal literatur ataupun teori-teori yang mendukung untuk melakukan penelitian, sehingga masih diperlukan penelitian yang lebih mendalam terkait dengan penelitian ini.
3. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah penelitian hanya menggunakan 2 variabel independen sedangkan masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* anggota PC IPNU IPPNU Kabupaten Mojokerto.

5.3 Saran

Adapun saran yang disampaikan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi organisasi diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai landasan atau bahan evaluasi dalam meningkatkan gaya kepemimpinan dan dukungan organisasi, serta dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan terkait dengan variabel yang telah diteliti.
2. Bagi peneliti selanjutnya agar menambah variabel lain seperti komitmen organisasi, budaya organisasi, iklim organisasi, kinerja anggota dan lainnya untuk mendapatkan hasil yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Z., Zainudin, Z., dan Ansari, A. (Januari 2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Anggota Pada PT Inhutani – IV Kabupaten Bener Meriah, JUIIM, Vol.4, No.1.
- Ananda, F.T., Rahmani A.B., dan Aslami, N. (November 2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Di UPT Puskesmas Teladan Medan, JEBS, Vol.2, No.3, Hal 731-741.
- Arinandya, Q., dan, Hukama, L.D. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Persepsi Dukungan Organisasi, dan Kepemimpinan Spiritual Terhadap *Organizational Citizen Behavior* pada PT.MNC SKY Vision Tbk, JIM UPB, Vol. 6, No. 2.
- Aswadi, Lubis. (Januari 2016). Implementasi Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Kinerja Organisasi, el-Qanuniy, Vol. 2, No. 1.
- Damayanti, R., dkk. (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Penilaian Kinerja Terhadap Prestasi Kerja, Business Management Journal, Vol. 18, No. 3, 2022.
- Erri, D., dkk. (Februari 2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Melzer Global Sejahtera Jakarta, JIP, Vol. 1, No. 9.
- Febrianto, S.E. (Juli 2021). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan Dan Kerja Sama Tim: Kepemimpinan, Komunikasi Efektif, Pendekatan Kepemimpinan Tim, Dan Efektifitas Tim (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Terapan), JMPIS, Vol. 2, Issue 2.
- Hakim, A., dan, Hadipapo, A. (Januari 2015). Peran Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Wawatobi, Ekobis, Vol. 16, No. 1.
- Hamida, Sodik dkk. (Maret 2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Konawe Kepulauan, Vol. 6, No. 1.
- Hardiyanti, A., Surati, dkk. (September 2016). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perilaku Ekstra Peran (OCB) Melalui Komitmen Organisasional Anggota Rumah Sakit Umum Daerah Kota Mataram, JMM UNRAM, Volume 5, Nomor 3.
- Herminingsih, A. (2012). Spiritualitas dan Kepuasan Kerja sebagai Faktor Organizational Citizenship Behavior (OCB). Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial, Jilid 1, No. 2, hlm. 126-140.
- Iqbal, M. (2021). Kepemimpinan Transformasional Dalam Upaya Pengembangan Sekolah/Madrasah, Jurnal Pendidikan, Vol. 10, No. 3.

- Jufrizen, dan Lubis, Afni Sasqia Putri. (Maret 2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus of Control Sebagai Variabel Moderating, *JIIM*, Vol. 3, No. 1, 41-59.
- Muwachidah, N,C. (Januari 2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada Rumah Sakit Nahdlatul Ulama' Jombang), Undergraduate Thesis, STIE PGRI Dewantara Jombang.
- Pandey, Kezia, K., Lengkong, Victor, dan Kojo, Christoffel. (Oktober 2019). Pengaruh Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Bank Sulutgo, *Jurnal EMBA*, Vol.7, No.4, Hal. 5266-5263.
- Parashakti, R,D., dan Setiawan, D,I. (Januari 2019). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Tangerang, *JSEDB*, Vol. 10, No. 1.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Paine, J.B., dan Bachrach, D.G. (2000). *Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research*, *Journal of management*, 26(3), 513-563.
- Ramanto, A., dan Sitio Vera, S,S. (Agustus 2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Anggota PT Carefastindo Di Jakarta, *JIMEN*, Vol.2, No.3.
- Sahrah, A. (Februari 2017). *Perceived Organizational Support dan Organizational Citizenship Behavior* Pada Perawat Rumah Sakit, *InSight*, Volume 19, Nomer 1.
- Sari, N,K. (2019). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, *Psikoborneo*, Vol. 7, No. 1, Hal:120-128.
- Srimulyani, V,A., dan Hermanto, Y,B. (2022). *Analysis of Employee Engagement as a Mediator of the Relationship between Perceived Organizational Support, Organizational Justice, and Servant Leadership with Organizational Citizenship Behavior*, *Jurnal Dinamika Manajemen*, 13, (2), 202-220.
- Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* Bandung: Alfabeta CV.
- Sugiyono, (2017). *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2007), hal 14.
- Triyanto, T. (2009). Kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, dan kewarganegaraan organisasi. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 15(2), 117-128.

- Wahyudi, B., dan Sembiring, Edy S,K. (2022). Perubahan Struktur Organisasi: Bagaimana Implikasinya Terhadap Peluang Karir dan Perilaku Kewargaan Organisasi, JISDM, Vol 1, No.1, Hal 31-39.
- Wiriyanti, D., Astuti, M., dkk. (2023). Efikasi Diri, Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir, dan Perilaku Kewargaan Organisasional Pada Guru, JMSAB, Vol. 6, No.1, 41-60.
- Wustari, L,H, Mangundjaya. (Oktober 2012). Persepsi Dukungan Organisasi Versus Kepuasan Kerja Dan Perannya Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi, Jurnal Psikologi, Vol. 11, No. 2.
- Yanthy, E., dkk. (Juni 2020) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Sistem Jaminan Halal HAS 23000, JBMI, Vol. 8, No. 1.
- Yunardi, V., dan, Mei, Ie. (April 2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja Dan Perilaku Kewargaan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Salah Satu Perusahaan Di Bidang Laboratorium Farmasi, JMIEB, Vol.7, No. 1.

