

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN *TRANSFORMASIONAL*
DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)**

(Studi pada Karyawan Koperasi Unit Desa Pakis)

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi persyaratan
memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis

Oleh :

FUTIAH Roudhotur Rizki

NPM 22101092148



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
MALANG
2025**

RINGKASAN

Futihah Roudhoturrizki. Pengaruh **Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan Koperasi Unit Desa Pakis**. Dosen pembimbing 1 : Prof. Dr. H. Yaqub Cikusin, M.Si, Dosen 2 : Ainul Chanafi, S.A.B., M.A.

Penelitian ini dilakukan atas dasar tingginya tingkat absensi karyawan terutama pada bulan tanpa hari libur atau tanggal merah serta *turnover* karyawan yang signifikan, yang berdampak negatif pada produktifitas dan kinerja tim. Tentunya hal ini berkaitan dengan OCB, yang mencakup dua aspek penting yaitu gaya memimpin transformasional dan komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan perlunya dalam penerapan gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi untuk meningkatkan peran OCB karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap OCB karyawan KUD Pakis. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan sampling jenuh. Dalam penelitian ini menggunakan sebanyak 48 responden. Data yang diperoleh diolah menggunakan IBM SPSS versi 25.

Hasil penelitian ini dengan uji t menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) memiliki pengaruh secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Kemudian berdasarkan uji F diketahui jika nilai F hitung $>$ F tabel ($58,953 > 3,20$) dan signifikansi ($0,000 < 0,05$) artinya variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) memiliki pengaruh secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil uji determinasi menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) sebesar 71,1%.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh positif serta signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) secara bersamaan. Hasil uji F menunjukkan (H_a) yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) diterima secara bersamaan.

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

SUMMARY

Futihah Roudhoturrizki. The Influence of Transformational Leadership Style and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior (OCB) of Employees at the Pakis Village Unit Cooperative. Supervisor 1: Prof. Dr. H. Yaqub Cikusin, M.Si, Supervisor 2: Ainul Chanafi, S.A.B., M.A.

This research was conducted due to the high rate of employee absenteeism, particularly during months without holidays or public holidays, as well as significant employee turnover, which negatively impacts productivity and team performance. This issue is closely related to OCB, which encompasses two key aspects: transformational leadership style and organizational commitment. This highlights the need to implement transformational leadership and organizational commitment to enhance the role of employee OCB.

The objective of this study is to examine the influence of transformational leadership style and organizational commitment on the OCB of employees at the Pakis Village Unit Cooperative. This research adopts a quantitative approach using saturated sampling, with a total of 48 respondents. The collected data were processed using IBM SPSS version 25.

The results of the t-test indicate that the variables Transformational Leadership Style (X1) and Organizational Commitment (X2) have a partial influence on Organizational Citizenship Behavior (Y). Furthermore, based on the F-test, it was found that the calculated F-value $> F$ -table ($58.953 > 3.20$) with a significance level ($0.000 < 0.05$), meaning that the variables Transformational Leadership Style (X1) and Organizational Commitment (X2) have a simultaneous influence on Organizational Citizenship Behavior (Y). The coefficient of determination (R^2) test shows that Transformational Leadership Style and Organizational Commitment influence Organizational Citizenship Behavior (Y) by 71.1%.

Thus, it can be concluded that Transformational Leadership Style (X1) and Organizational Commitment (X2) have a positive and significant influence on Organizational Citizenship Behavior (Y) simultaneously. The F-test results support the acceptance of the alternative hypothesis (H_a), which states that Transformational Leadership Style (X1) and Organizational Commitment (X2) collectively influence Organizational Citizenship Behavior (Y).

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

BAB I

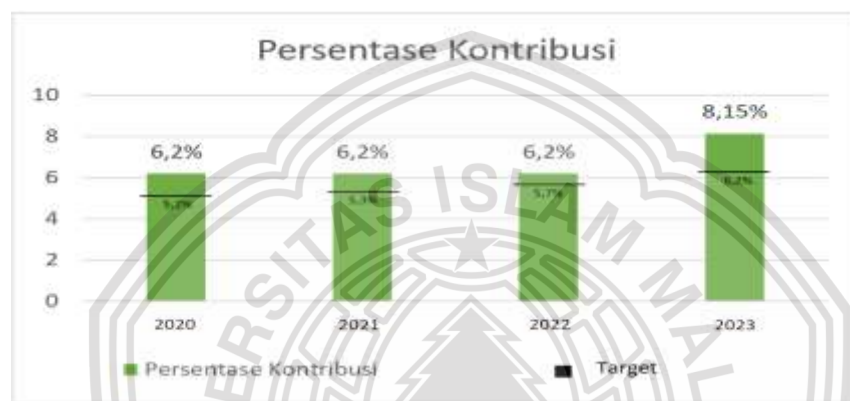
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era saat ini, persaingan dalam berbagai bidang menuntut ketersediaan sumber daya manusia (SDM) yang unggul. Berbagai perusahaan dan organisasi ditantang untuk dapat beradaptasi dan bertahan menghadapi dinamika perubahan dalam lingkungan bisnis. Dalam konteks ini peran SDM jauh lebih krusial dibandingkan sumber daya lainnya. Untuk itulah, setiap organisasi membutuhkan tenaga kerja yang kompeten dan berkinerja tinggi guna menjalankan setiap fungsi manajemen dan tugas yang dibebankan demi tercapainya tujuan organisasi. Pada dasarnya manusia adalah aset paling berharga dan penentu utama kesuksesan sebuah organisasi, karena pada gilirannya keberhasilan sangat bergantung pada kualitas orang-orang didalamnya (Monika, 2021).

Dalam konteks ini, koperasi menjadi salah satu wadah penting bagi pengembangan sumber daya manusia, dimana koperasi merupakan sekelompok individu yang bersedia bersatu untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi melalui perusahaan yang menganut sistem pengelolaan secara demokratis. Landasan hukum bagi berdirinya koperasi di Indonesia berakar dari pasal 33 Undang-Undang Dasar (UUD) 1945 dan diperkuat oleh Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992. Dalam UU tersebut, khususnya pada Ayat 1, ditegaskan bahwa perekonomian nasional disusun sebagai suatu usaha bersama yang berlandaskan asal kekeluargaan. Selanjutnya, pasal 3 UU No.25/1992

menjelaskan tujuan utama koperasi adalah untuk memajukan kesejahteraan para anggotanya secara khusus, dan juga meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara luas (Habiba dkk, 2019). Pentingnya peran koperasi ini tidak terlihat dari aspek sosial saja, tetapi dari kontribusinya terhadap perekonomian nasional.

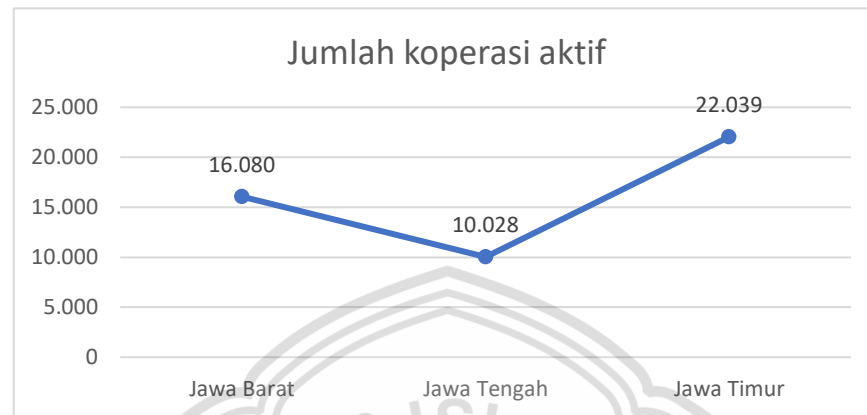


Gambar 1. Kontribusi Koperasi pada Produk Domestik Bruto (PDB)

Sumber: Kemenko Perekonomian (Katadata.co.id) (2024)

Dapat dilihat pada Gambar 1 informasi mengenai Produk Domestik Bruto (PDB). Gambar di atas menunjukkan perkembangan kontribusi koperasi terhadap PDB dari tahun 2020 hingga 2023, dengan fokus pada persentase kontribusi di setiap tahun. Berdasarkan data yang ada, terlihat pada 2020, kontribusi koperasi terhadap PDB berada pada angka 6,2%, meningkat tinggi dari target yang ditetapkan sebesar 5,2%. Stabilitas kinerja tetap terjaga ditahun 2021 dan 2022, di mana kontribusinya tetap berada pada angka 6,2%, melampaui target masing-masing tahun. namun, pada tahun 2023, terjadi peningkatan signifikan, dengan kontribusinya mencapai 8,15% jauh di atas target 6,2%. Lonjakan ini menunjukkan adanya perbaikan dalam strategi dan

implementasi yang dilakukan, mencerminkan pertumbuhan yang positif dan potensi untuk keberlanjutan dilansir dari Katadata.co.id.



Gambar 2. Rekapitulasi Data Koperasi Aktif (2023)

Sumber: Kementerian Koperasi UMKM (2023)

Dapat diketahui, pada Gambar 2 menampilkan data jumlah koperasi aktif di tiga Provinsi di Indonesia, yaitu Jawa Barat, Jawa Tengah, dan Jawa Timur. Jawa Timur memiliki jumlah koperasi aktif tertinggi, dengan total 22.039 koperasi. Jawa Barat menempati posisi kedua dengan 16.080 koperasi aktif, sementara Jawa Tengah memiliki jumlah koperasi aktif paling rendah di antara ketiganya, yaitu 10.028 koperasi. Data ini menunjukkan bahwa Jawa Timur memainkan peran signifikan dalam perkembangan koperasi di Pulau Jawa.

Salah satu contoh koperasi yang aktif beroperasi di Jawa Timur adalah Koperasi Unit Desa (KUD) Pakis, berkantor di Jl. Raya Asrikaton No. 38 Kecamatan Pakis, Kabupaten Malang, koperasi ini telah berdiri sejak tahun 1973. Sebagai sebuah badan usaha berbadan hukum, KUD Pakis beranggotakan perorangan dan juga kelompok. Dimana seluruh kegiatan operasionalnya berlandaskan pada prinsip-prinsip koperasi yang bertindak

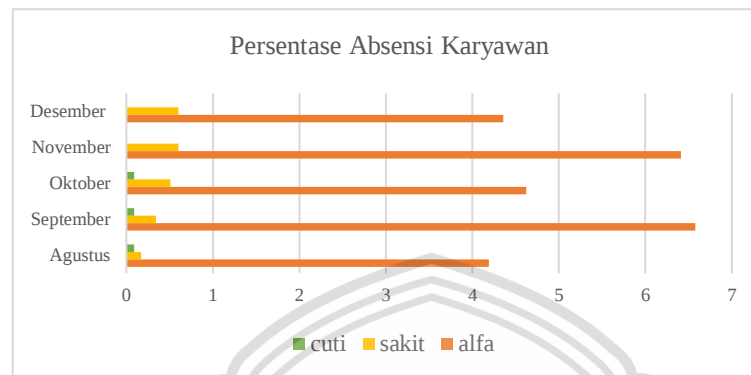
sebagai penggerak perekonomian rakyat. Landasan utama dari semua kegiatannya adalah asas kekeluargaan, sesuai dengan amanat yang tercantum dalam Undang-Undang No.25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian, Ayat 1.

KUD Pakis menjadi fokus penelitian ini dengan keberhasilannya dalam memanfaatkan pembiayaan dari Lembaga Pengelola Dana Bergulir Koperasi Usaha Mikro Kecil dan Menengah (LPDB-KUMKM). Sejak menjalin kemitraan pada 2010 hingga saat ini, berbeda dengan suku bunga yang tinggi yang biasa diterapkan oleh lembaga perbankan, KUD Pakis telah memperoleh akses pinjaman dengan suku bunga yang jauh lebih kompetitif, menjadikannya lebih unggul dalam memberikan manfaat kepada anggotanya.

Dampak pembiayaan ini terlihat dari peningkatan nilai aset hingga Rp27 milyar dan omzet bulanan sekitar Rp6-7 milyar. Dengan 1.213 anggota dan 48 karyawan, KUD Pakis berhasil mengembangkan unit usaha tambahan. Keberhasilan KUD Pakis dalam memanfaatkan pembiayaan ini, serta penghargaan yang diterima sebagai koperasi pemasaran terbaik di Jawa Timur pada tahun 2024, menjadikannya sebagai studi yang menarik untuk diteliti.

Berdasarkan pra penelitian, terlihat fenomena yang terjadi di KUD Pakis saat ini yakni tingginya angka ketidakhadiran karyawan, atau yang sering disebut alfa pada hari kerja. Hal ini terutama terlihat pada bulan-bulan yang tidak memiliki tanggal merah atau hari libur lainnya. Kondisi ini menjadi perhatian serius bagi manajemen, mengingat tingkat ketidakhadiran yang tinggi bisa berdampak negatif pada produktivitas dan kinerja tim secara keseluruhan. Berdasarkan pengamatan, terdapat kekhawatiran yang muncul

terkait pada masalah absensi, terutama ketika kegiatan operasional berlangsung dengan intensif, seperti terlihat dalam Tabel 3.



Gambar 3. Persentase Absensi Karyawan KUD Pakis 2024

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan Gambar 3 diketahui bahwa terdapat beberapa indikasi tentang masalah yang dapat dikaitkan dengan gaya kepemimpinan transformasional dan OCB berdasarkan data absensi karyawan KUD Pakis. Dilihat pada tingkat absensi alfa tinggi yaitu 4.19% hingga 6.58%, yang berulang di tiap bulannya menunjukkan bahwa karyawan tidak termotivasi. Seorang pemimpin perlu membangun suasana kerja yang positif dan kondusif agar dapat mendorong semangat serta produktivitas seluruh anggotanya. Pemimpin transformasional yang efektif harus memiliki kemampuan untuk memberikan motivasi kepada pekerja melalui tujuan yang jelas, dukungan emosional, dan pengakuan atas kontribusi mereka. Jika ini tidak diterapkan dengan baik, pekerja mungkin merasa tidak dihargai, yang meningkatkan kemungkinan absensi tidak jelas.

Dengan tingkat absensi yang rendah, yang bahkan mencapai 6,58% pada bulan September dan November, menunjukkan adanya tantangan dalam hal

kedisiplinan dan ketaatan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Meskipun tidak ada hari besar nasional yang mengganggu, rendahnya kehadiran tersebut dapat menjadi masalah bahwa karyawan tidak memenuhi persyaratan minimal yang diharapkan oleh perusahaan. Dimana masalah tersebut apat berdampak negatif pada dimensi Conscientiousness-OCB, yaitu kemauan sukarela seorang karyawan untuk bekerja melebihi apa yang diwajibkan (Naway, 2018:76).

Rahmawati dan Prasetya (2017) menjelaskan selain gaya kepemimpinan faktor – faktor yang dapat mempengaruhi OCB karyawan diantara nya yakni komitmen organisasi yang tinggi. Namun, pada KUD Pakis fenomena yang terjadi justru menunjukkan sebaliknya. Dalam beberapa tahun terakhir tercatat adanya pergerakan karyawan yang cukup signifikan, dimana sejumlah karyawan memilih untuk keluar dari koperasi, seperti pada tabel berikut.

Tabel 1 Data *Turnover* Karyawan KUD Pakis

Tahun	Karyawan Keluar	Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan
2021	1	-	47
2022	1	-	46
2023	1	-	45
2024	-	-	45

Sumber: Koperasi Unit Daerah (KUD) Pakis

Berdasarkan data pergerakan karyawan (*turnover*) di KUD Pakis selama periode 2021 hingga 2024, teramati adanya perubahan yang cukup signifikan pada jumlah dalam karyawan yang bergabung maupun yang meninggalkan

organisasi. Pada tahun 2021, pengunduran diri terjadi akibat faktor usia, menyoroiti perlunya perencanaan suksesi untuk mempertahankan pengalaman dalam organisasi. Di tahun 2022 dan 2023, sebagian karyawan yang mengundurkan diri setelah menerima tiga surat peringatan mencerminkan masalah komitmen yang berpotensi disebabkan oleh ketidakpuasan di tempat kerja. Situasi membaik pada tahun 2024 dengan tidak adanya karyawan yang keluar, menunjukkan bahwa KUD berhasil menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik. Namun, hingga awal tahun 2025, belum ada karyawan baru yang bergabung, sehingga perlu menjadi perhatian serius bagi manajemen untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Untuk memberikan gambaran lebih jelas, berikut adalah data lama bekerja karyawan di KUD Pakis.

Tabel 2. Lama Waktu Bekerja Karyawan KUD Pakis

Lama Bekerja	Jumlah Karyawan	Presentase
< 2 Tahun	10	20.8
2-10 Tahun	35	72.9
11-20 Tahun	3	6.3
Total	48	100.0

Sumber : Koperasi Unit Desa Pakis 2025

Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki 5 tahun lebih masa kerja. Karyawan dengan pengalaman tersebut umumnya memiliki ikatan psikologis yang kuat terhadap organisasi, namun jika ikatan ini terganggu seperti akibat kepemimpinan yang buruk atau kurangnya pengakuan, mereka menjadi lebih rentan terhadap kekecewaan dan memutuskan untuk

keluar (Hom & Griffeth, 1995). Hal ini terlihat dalam kasus pengunduran diri di tahun-tahun sebelumnya.

Situasi membaik pada tahun 2024 dengan tidak adanya karyawan yang keluar, menunjukkan bahwa KUD berhasil menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik. Namun, hingga awal tahun 2025, belum ada karyawan baru yang bergabung, sehingga perlu menjadi perhatian serius bagi manajemen untuk meningkatkan komitmen karyawan.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada kecakapan pemimpin dalam mengoptimalkan seluruh aset organisasi, baik yang bersifat fisik (seperti fasilitas dan dana) maupun non fisik (seperti budaya perusahaan dan reputasi), untuk diarahkan secara efektif demi mewujudkan sasaran yang telah ditetapkan. Namun pada organisasi yang efektif dan berkelanjutan juga sangat bergantung pada kinerja yang tidak hanya bersifat formal, namun juga mencakup perilaku yang melebihi harapan, yang dikenal sebagai *organizational citizenship behavior*. OCB mengacu pada tindakan sukarela dan inisiatif positif karyawan yang dilakukan diluar deskripsi tugas resmi mereka, serta tidak diatur atau dihargai dalam sistem imbalan formal, tetapi berkontribusi pada kinerja keseluruhan organisasi. Faktor yang memengaruhi OCB sangat banyak, diantaranya adalah gaya kepemimpinan, dan komitmen terhadap organisasi (Bogar dkk, 2018) .

Ruhibnur (2023) mengartikan OCB merujuk pada perilaku sukarela yang ditunjukkan oleh individu, khususnya para karyawan, yang tidak tercakup dalam sistem imbalan formal, tetapi berkontribusi signifikan terhadap

efektivitas organisasi. Perilaku ini ditunjukkan melalui kesediaan untuk bekerja melampaui ekspektasi standar, seperti membantu rekan kerja, mengambil inisiatif tugas tambahan, serta mendukung tujuan tim dan organisasi secara keseluruhan. Keberadaan OCB dalam perusahaan dianggap penting karena mendorong sinergi tim, meningkatkan produktivitas, dan pada akhirnya turut menentukan keberhasilan organisasi, mempunyai semangat tinggi, menghindari konflik serta menaati peraturan yang ada dalam perusahaan. Saptoani dalam (Cahyadi 2018) mengemukakan organisasi yang berhasil adalah organisasi yang mempunyai karyawan yang bekerja melebihi tanggung jawab serta kewajibannya dan secara sukarela memberikan waktu dan tenaganya untuk kesuksesan pelaksanaan tugas.

Peningkatan perilaku OCB dalam upaya peningkatan nya dipengaruhi oleh beberapa faktor, kepemimpinan transformasional menjadi salah satu faktor yang mampu mempengaruhi OCB (Kurniawan dkk, 2022). Hal tersebut dibuktikan pada penelitian yang dilakukan oleh Apandi dkk (2023) bahwa kepemimpinan transformasional memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hasan dkk (2023) menjelaskan kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan dimana pemimpin menginspirasi pengikut untuk melampaui ekspektasi dasar dan mendorong mereka untuk berkembang serta mendukung organisasi. Pemimpin yang mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional misalnya, cenderung menciptakan iklim kerja yang positif dan memberdayakan karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan OCB.

Penelitian terdahulu yang dilakukan Marzuki & Nurpratama (2024), menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap OCB positif dan signifikan. Namun berbeda dengan penelitian Bogar dkk (2018) serta Puspitasari & Fatimah (2022) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior* adalah tidak signifikan.

Rahmawati dan Prasetya (2017) faktor – faktor yang dapat mempengaruhi OCB karyawan diantara nya adalah komitmen organisasi yang tinggi. Naway (2018:116) menjelaskan komitmen kerja dalam suatu organisasi mencerminkan sikap karyawan yang ingin terikat dengan perusahaan tempat mereka bekerja. Karyawan yang merasa yakin dan nyaman dilingkungan kerjanya cenderung memiliki komitmen yang tinggi. Oleh karna itu, mereka biasanya akan bertahan lebih lama di organisasi tersebut karena merasakan keterikatan yang kuat. Penelitian Simamora & Syahreza (2024) menemukan adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB. Hal ini berarti semakin tinggi komitmen karyawan pada organisasinya dapat meningkatkan perilaku OCB.

Komitmen organisasi dianggap sebagai faktor pendorong untuk mencapai keberhasilan, bahkan ketika dihadapkan pada masalah dalam pekerjaan, seorang karyawan yang memiliki komitmen akan melihatnya sebagai tantangan, sehingga merasa tertantang untuk selalu berusaha menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya (Nopriyansah, 2023). Peningkatan perilaku OCB ditempat kerja sangat dipengaruhi oleh tingkat komitmen individu,

individu yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih peduli terhadap keberlangsungan organisasinya dan berupaya untuk mencapai tujuan organisasi (Monika, 2021).

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu Simamora & Syahreza (2024) menunjukkan bahwa komitmen dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku OCB Karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan Riska & Idrus (2024) yang menunjukkan komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan.

Gaya kepemimpinan yang memotivasi dan transparan di KUD Pakis berperan penting dalam menciptakan lingkungan yang mendukung perilaku *Organizational citizenship behavior* (OCB) di antara karyawan. Ketika pemimpin menunjukkan dukungan dan keterbukaan, hal ini meningkatkan semangat kerja dan komitmen karyawan, mendorong mereka untuk berkontribusi lebih dari sekadar tugas yang diharapkan. Dalam konteks ini, karyawan yang terlibat dalam OCB cenderung lebih proaktif dalam membantu rekan kerja dan berpartisipasi dalam inisiatif perusahaan, yang pada gilirannya mendukung pengelolaan sumber daya yang lebih baik.

KUD Pakis harus menyesuaikan dengan perkembangan dan kebutuhan masyarakat yang terus berubah. Ini penting agar koperasi tetap relevan dan mampu memenuhi harapan anggota serta pelanggan. Melalui penelitian ini diharapkan KUD Pakis dapat mengoptimalkan sumber daya manusia tersebut

melalui gaya kepemimpinan yang baik juga meningkatkan komitmen organisasi yang tinggi, sehingga berkontribusi pada perilaku OCB.

Urgensi penelitian ini muncul dari adanya inkonsistensi dalam temuan penelitian sebelumnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*. Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dijabarkan, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan” (Studi pada KUD Pakis).**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap OCB karyawan KUD Pakis ?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap OCB karyawan KUD Pakis?
3. Apakah gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap OCB karyawan KUD Pakis?

C. Tujuan Penelitian

1. Menguji dampak yang signifikan dari gaya kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kewargaan organisasi (OCB) karyawan di KUD Pakis.
2. Menguji pengaruh yang signifikan dari komitmen organisasi melalui perilaku kewargaan organisasi (OCB) pegawai di KUD Pakis.

3. Menganalisis dampak antara gaya kepemimpinan transformasional serta komitmen organisasi pada perilaku kewargaan organisasi (OCB) pegawai di KUD Pakis.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan atau saran bagi perusahaan dalam merumuskan strategi yang tepat dalam meningkatkan OCB karyawan serta memajukan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

b. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan para pembaca maupun sebagai acuan atau referensi untuk memperluas wawasan pendukung untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap OCB.

2. Manfaat Teoritis

Temuan dalam studi ini dapat menjadi dasar referensi akademik bagi pengkaji berikutnya yang dapat mengeksplorasi lebih dalam mengenai dinamika pengaruh variabel bebas melalui variabel terikat pada pegawai.

E. Sistematika Penulisan

BAB I PEMBAHASAN

Bab awalan ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan, manfaat, dan sistematika pembahasan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA TEORI

Memuat uraian tentang penelitian terdahulu, landasan teori, hubungan antar variabel dan kerangka hipotesis. Pada landasan teori akan dijelaskan mengenai teori-teori dari gaya kepemimpinan transformasional (X1) komitmen organisasi (X2), dan OCB (Y). Sedangkan dalam Kerangka Hipotesis berisi tentang dugaan sementara dari penelitian tersebut.

BAB III METODE PENELITIAN

Memuat dengan rinci metode penelitian yang akan diterapkan oleh peneliti, mencakup definisi, jenis penelitian, desain, lokasi, populasi dan sampel, serta cara pengumpulan data. Selain itu, perlu dijelaskan juga definisi konsep dan variabel, teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data, serta metode analisis data yang akan diterapkan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pembahasan penelitian dan diskusi ini berisi hal-hal berikut: pernyataan penelitian, Profil studi dan responden, penyajian data, analisis, serta pembahasan temuan penelitian.

BAB V PENUTUP

Tinjauan ini menyajikan temuan dalam bentuk ringkasan dan memberikan rekomendasi yang relevan kepada pihak dan organisasi yang berkepentingan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dan hasil penelitian, berikut adalah simpulan yang diperoleh:

1. Gaya kepemimpinan transformasional Memberikan dampak yang menguntungkan dan bermakna melalui organizational citizenship behavior karyawan KUD Pakis. Pemimpin yang memotivasi, menjadi teladan, dan membangun hubungan emosional terbukti mendorong anggota untuk berkontribusi di luar tugas formal.
2. Komitmen organisasi terbukti memiliki pengaruh terhadap OCB karyawan KUD Pakis. Semakin tinggi tingkat komitmen seorang pekerja, semakin besar pula kecenderungannya untuk melakukan aksi membantu secara sukarela serta aktif berkontribusi untuk kemajuan organisasi sehingga secara efektif dapat meningkatkan OCB di lingkungan KUD Pakis.
3. Gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi secara simultan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*).

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini terdapat saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Bagi Pihak KUD Pakis

a. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Pada gaya kepemimpinan transformasional menunjukkan bahwa pernyataan pada item X1.7 “Pemimpin memperhatikan kebutuhan dan aspirasi saya sebagai individu dalam tim, memiliki nilai paling rendah di KUD Pakis. Untuk meningkatkan hal ini, pemimpin sebaiknya lebih proaktif dalam memahami kebutuhan personal karyawan, misalnya dengan mengadakan pertemuan rutin untuk mendengar keluhan dan harapan karyawan. selain itu, penting bagi pemimpin untuk tidak hanya berfokus pada target, tetapi juga memberikan perhatian khusus pada pengembangan potensi individu setiap pekerja.

b. Komitmen Organisasi

Pada pernyataan “Saya merasa bahwa meninggalkan KUD Pakis akan menimbulkan kerugian besar bagi saya secara pribadi (item X2.4) mendapat skor terendah, menunjukkan lemahnya keterikatan emosional karyawan terhadap koperasi. Untuk memperbaikinya, disarankan untuk memperkuat ikatan ini dengan membangun sistem reward yang lebih personal, penghargaan berdasarkan kontribusi jangka panjang. Selain itu, menciptakan rasa

memiliki melalui keterlibatan dalam pengambilan keputusan juga bisa membuat karyawan lebih merasa bahwa keberadaan mereka benar-benar berarti bagi koperasi.

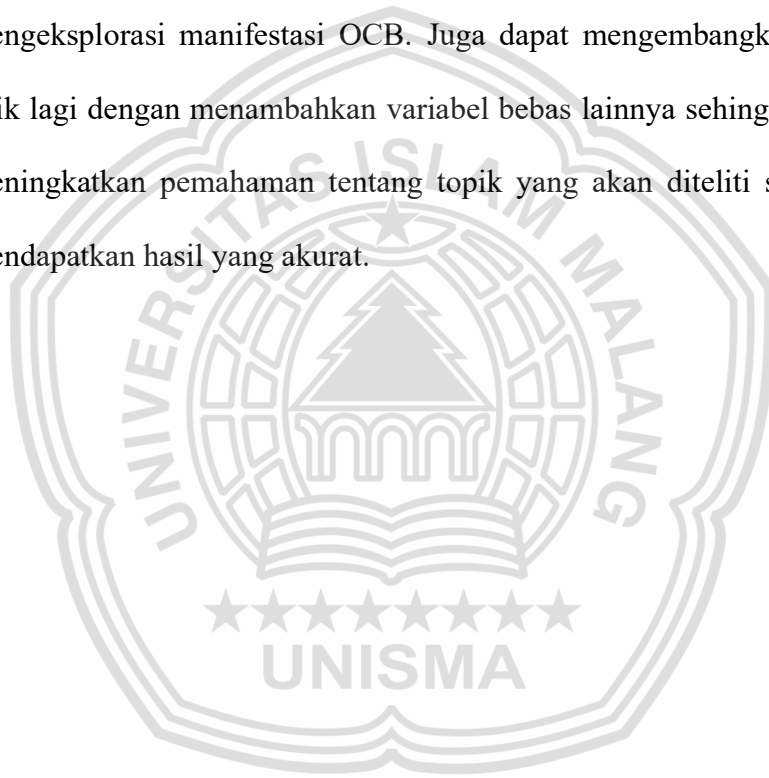
c. *Organizational citizenship behavior*

Pada pernyataan "Saya sering meluangkan waktu untuk membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas mereka" (Y1.2) termasuk dalam kategori rendah. Kondisi ini mengindikasikan perlunya upaya sistematis untuk membangun budaya saling membantu di lingkungan KUD Pakis.

Untuk mengatasi hal ini, disarankan agar perusahaan mengadakan program pelatihan yang memfasilitasi karyawan berpengalaman untuk berbagi pengetahuan dan panduan kepada rekan-rekan baru mengenai penggunaan peralatan dan proses kerja. Selain itu, menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk saling membantu dalam proyek kelompok dapat meningkatkan rasa solidaritas dan kepedulian antar rekan. Dengan cara ini, diharapkan karyawan akan lebih termotivasi untuk secara sukarela memberikan bantuan kepada satu sama lain saat menghadapi kesulitan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk pengembangan penelitian ini, disarankan untuk melakukan studi lanjutan dengan memperluas seperti menggunakan variabel *intervening* guna memahami mekanisme yang lebih komprehensif. Penelitian mendatang juga dapat mengadopsi pendekatan kualitatif melalui studi kasus mendalam untuk mengeksplorasi manifestasi OCB. Juga dapat mengembangkan lebih baik lagi dengan menambahkan variabel bebas lainnya sehingga dapat meningkatkan pemahaman tentang topik yang akan diteliti sehingga mendapatkan hasil yang akurat.



DAFTAR PUSTAKA

- Apandi, A.A., Nuryani, E. dan Rahmat, T. (2023) “Kajian dan Riset Manajemen Profesional Dampak Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Di Lembaga Riset Perguruan Tinggi,” *KarismaPro: Kajian & Riset Manajemen Profesional*, 14(1).
- Bogar, J.D.S., Saerang, D.P.E. dan Tawas, H.N. (2018) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (Studi pada Pegawai Kantor Sekretariat Dewan Kabupaten Siau-Tagulandang-Baro),” *Pengaruh Gaya Kepemimpinan 231 Jurnal EMBA*, 6(1), hal. 231–240.
- Bukit, B., Malusa, T. dan Rahmat, A. (2017) *Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*, Zahir Publishing. Tersedia pada: https://www.academia.edu/40426945/Pengembangan_Sumber_Daya_Manusia_Teori_Dimensi_Pengukuran_dan_Implementasi_dalam_Organisasi.
- Cahyadi, M.S.D. dan Satrya, G.B.H. (2018) “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Di Villa Kubu Manggala Seminyak,” *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(2), hal. 614–642. Tersedia pada: https://www.academia.edu/54890719/Pengaruh_Kepemimpinan_Transformasional_Dan_Komitmen_Organisasional_Terhadap_Organizational_Citizenship_Behavior_DI_Villa_Kubu_Manggala_Seminyak.
- Failasufa Aziza, P. (2023) “Pengaruh Kepemimpinan Transformational Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan Pada Perusahaan Tekstil Di Jakarta Timur,” *Pandita: Interdisciplinary Journal of Public Affairs*, 6(2), hal. 205–213. Tersedia pada: <http://pandita-fia.unkris.ac.id/>.
- Ghozali (2011) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Habiba, P.A., Sunaryo, H. dan Slamet, A.R. (2019) “Prodi: Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Malang,” *e – Jurnal Riset Manajemen*, 7(2015), hal. 121–135.
- Haryati, E., Budiyo dan Suwito (2023) *Pengaruh Person Organization Fit, Job Embeddedness, dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational*

Citizenship Behavior, CV Kreator Cerdas Indonesia. Kediri. Tersedia pada:



<https://ipusnas2.perpusnas.go.id/book/87a190e0-e6a9-49b4-bfc1-8d267d15cd1b%0A>.

- Hasan, M.R.D., Hanafi, I. dan Eliana (2016) *Kepemimpinan Transformasional, Pembelajaran Organisasi dan Efikasi Guru Sekolah Dasar, Widina Bhakti Persada*. Bandung. Tersedia pada: <https://repository.penerbitwidina.com/publications/558998/kepemimpinan-transformasional-pembelajaran-organisasi-dan-efikasi-guru-sekolah-d%0Ahttps://repository.penerbitwidina.com/media/publications/558998-kepemimpinan-transformasional-pembelajar-ba7d6bc6>.
- Hom, P. W., Mitchell, T. R., Lee, T. W., & Griffeth, R. W. (2012). Reviewing employee turnover: focusing on proximal withdrawal states and an expanded criterion. *Psychological bulletin*, 138(5), 831.
- Iba, Z. dan Wardhana, A. (2024) *Analisis Regresi dan Analisis Jalur untuk Riset Bisnis Menggunakan SPSS 29.0 & Smart-PLS 4.0, Eureka Media Aksara*. Purbalingga. Tersedia pada: <https://repository.penerbiteureka.com/media/publications/569336-analisis-regresi-dan-analisis-jalur-untu-6f6199c7.pdf>.
- Juhro, S.M. (2020) *Transformational Leadership (Konsep, Pendekatan, dan Implikasi Pada Pembangunan)*. II, Bank Indonesia Institute. II. Tersedia pada: https://www.researchgate.net/publication/354399363_Transformational_Leadership_Konsep_Pendekatan_Dan_Implikasi_Pada_Pembangunan.
- Kurniawan, I.S. *et al.* (2022) “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Pegawai Dan Staff Kanto,” *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, 4, hal. 46–54.
- Machali, Imam (2021) *Metode Penelitian Kuantitatif*. 3 ed, *Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga*. 3 ed. Yogyakarta. Tersedia pada: <https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/50319/>.
- Malhotra, N. (2006) *Riset Pemasaran : Pendekatan Terapan Jilid 2*. Jakarta: PT. Indeks.
- Marzuki, I.F. dan Nurpratama, M. (2024) “Pengaruh Motivation Dan Transformational Leadership Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Pegawai Uptd Puskesmas Jatibarang,” *Jurnal Investasi*, 10(3), hal. 89–99.
- Monika, V.A., Anggen, Y.K. dan Harinie, L.T. (2021) “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior

- (OCB) Karyawan CU Betang Asi Kantor Pusat Palangka Raya,” *Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi*, 2(1), hal. 41–51. Tersedia pada: <https://doi.org/10.52300/jmso.v2i1.2929>.
- Mudayat, Titiyanty, I. dan Arisanti, D. (2022) *Sumber Daya Manusia, Scopindo Media Pustaka*. Tersedia pada: <https://ipusnas2.perpusnas.go.id/book/7c00023b-8cd7-4790-8a50-6e82bccc5f8c/789493d9-4f7c-48d1-ad32-e2c120461f68%0A>.
- Mulyono, S., Hadiyati, E. dan Juliadilla, R. (2023) *Kepemimpinan Transformasional, PT. Literasi Nusantara Abadi Group*. Tersedia pada: <https://ipusnas2.perpusnas.go.id/book/43e2d4e5-1ae3-4cbe-83d1-e0f672b98289/789493d9-4f7c-48d1-ad32-e2c120461f68>.
- Mulyono, T. dan Subiyanto (2021) “Transformational leadership and work motivation as predictors of organizational citizenship behavior,” *IMKA Implementasi Manajemen & Kewirausahaan*, 1(1), hal. 43–59. Tersedia pada: <https://jurnal.uwp.ac.id/feb/index.php/manajemen/article/view/64>.
- Naway, F.A. (2018) *Organizational Citizenship Behavior dalam Kinerja Organisasi*, Zahir Publishing.
- Nopriyansah (2023) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada PT. Enseval Putera Megatrading TBK Cabang Jambi*. Universitas Jambi.
- Northouse, P.G. (2013) *Kepemimpinan Teori & Praktik Petter G. Northouse*. Jakarta Barat: PT. Indeks.
- Priyanto, R. (2021) *Komitmen Organisasi Kajian, Teori & Implementasi*, CV Diva Pustaka. CV Diva Pustaka. Tersedia pada: <https://ipusnas2.perpusnas.go.id/book/1017d8d2-69ba-4a31-a143-49995d265e7b%0A>.
- Puspitasari, A. dan Fatimah, S. (2022) “Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Di PT. Askrindo Kantor Cabang Bandung,” *Indonesian Of Interdisciplinary Journal*, hal. 176–183.
- Rekapitulasi Data Koperasi Berdasarkan Provinsi Di Seluruh Indonesia Per 31 Desember 2023* (tanpa tanggal). Tersedia pada: https://www.kemenkopukm.go.id/uploads/laporan/1733129664_Rekapitulasi_Data_Koperasi_Per_31_Desember_2023.pdf (Diakses: 7 Maret 2025).
- Riska, M. dan Idrus, I. (2024) “Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Reward Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada

- Karyawan BPS Kota Parepare,” *DECISION : Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(1), hal. 144–150.
- Rohman, F. (2023) *Komitmen Organisasi (Analisis Faktor Trait Kepribadian, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja)*, CV. MANHAJI. Tersedia pada: <http://repository.uinsu.ac.id/22172/>.
- Ruhibnur, R. (2023) *Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Teori dan Studi Kasus)*, Bintang Semesta Media. Yogyakarta. Tersedia pada: <https://ipusnas2.perpusnas.go.id/book/42d22ce4-96f6-46df-a38f-0122b804c6cf%0A>.
- Sari, F.L. (2024) *Volume Usaha Melesat, Koperasi RI Sumbang 6,20% PDB*, Katadata.co.id. Tersedia pada: <https://katadata.co.id/finansial/makro/65c38aba19fa9/volume-usaha-melesat-koperasi-ri-sumbang-6-20-pdb> (Diakses: 4 Maret 2025).
- Simamora, J.F.F. dan Syahreza, D.S. (2024) “Pengaruh Komitmen dan Motivasi Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Vadhana Internasional Duri,” *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4(5), hal. 1900–1908. Tersedia pada: <https://doi.org/10.54373/ifijeb.v4i5.1779>.
- Sugiyono (2016) *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.CV.
- Sugiyono (2019) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. 2 ed, Alfabeta.CV. 2 ed. Bandung: Alfabeta.CV.
- Sugiyono (2020) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. 2 ed, Alfabeta.CV. 2 ed. Bandung: Alfabeta.CV.
- Sukmarani (2022) “Pengaruh Usia Dalam Kepemimpinan Transformasional dan Keterikatan Kerja Pada Perusahaan,” *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 4, hal. 22–41.
- Tri Rahmawati dan Arik Prasetya (2017) “Analisis.Faktor – Faktor.Yang.Mempengaruhi.Organizationalcitizenship.Behavior.(Ocb).Pa da.Karyawan.Tetapdan.Karyawan.Kontrak(Studi pada Karyawan Pizza Hut Kota Malang),” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 48(1), hal. 97–106. Tersedia pada: <https://media.neliti.com/media/publications/88095-ID-analisisfaktor-faktor-yang-mempengaruhi.pdf>.
- Yulianti, M. (2022) *Kepemimpinan Transformasional*. 1 ed, Literasi Nusantara. 1 ed.Malang.Tersediapada: <https://ipusnas2.perpusnas.go.id/book/b04d9754-800b-4f7c-b59e-04a9791588bf%0A>.