P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538
DOI 10.37817/ikraith-ekonomika.v10i2

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA KARYAWAN BARISTA FORE COFFEE

THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION, ORGANIZATIONAL COMMITMENT, AND TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) OF FORE COFFEE BARISTAS

Anggi Puspita Sari[1], Herminda[2], Ruwaida[3], Desi Ampriani[4]
Email : [1]anggi.2214290059@upi-yai.ac.id[1], herminda@upi-yai.ac.id[2], ruwaida@upi-yai.ac.id[3], desi.ampriani@upi-yai.ac.id[4]

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Persada Indonesia Y.A.I

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kepemimpinan transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan barista Fore Coffee. Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan barista Fore Coffee Area Region 4 Jakarta. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 115 karyawan, dan ukuran sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh 89 responden. Data dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares* (SEM-PLS) dengan bantuan SmartPLS 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,554, nilai t-statistic sebesar 9,122, dan p-value sebesar 0,000. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,193, nilai t-statistic sebesar 3,116, dan p-value sebesar 0,002. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,504, nilai t-statistic sebesar 7,720, dan p-value sebesar 0,000. Nilai R-Square sebesar 0,551 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen mampu menjelaskan 55,1% variasi OCB, dan motivasi kerja merupakan variabel yang paling dominan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Fore Coffee.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work motivation, organizational commitment, and transformational leadership on Organizational Citizenship Behavior (OCB) among Fore Coffee barista employees. The study employed a quantitative approach with a descriptive method. The data were collected through questionnaires distributed to baristas of Fore Coffee Area Region 4 Jakarta. The population consisted of 115 employees, and the sample size was determined using the Slovin formula, resulting in 89 respondents. The data were analyzed using Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) with SmartPLS 3. The results indicate that work motivation has a positive and significant effect on OCB, with a path coefficient of 0.554, a t-statistic of 9.122, and a p-value of 0.000. Organizational commitment has a positive and significant effect on OCB, with a path coefficient of 0.193, a t-statistic of 3.116, and a p-value of 0.002. Transformational leadership has a positive and significant effect on OCB, with a path coefficient of 0.504, a t-statistic of 7.720, and a p-value of 0.000. The R-Square value of 0.551 indicates that the three independent variables jointly explain 55.1% of the variation in OCB, with work motivation being the most dominant variable.

P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538

DOI 10.37817/ikraith-ekonomika.v10i2

Keywords: Work Motivation, Organizational Commitment, Transformational Leadership, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Fore Coffee.

PENDAHULUAN

Industri kopi ritel di Indonesia berkembang pesat dalam dekade terakhir seiring perubahan gaya hidup masyarakat perkotaan dan meningkatnya konsumsi kopi. Fore Coffee merupakan salah satu pemain utama dalam industri ini sebagai bagian dari PT Fore Kopi Indonesia Tbk yang tercatat di Bursa Efek Indonesia dan mengoperasikan banyak gerai di berbagai kota besar. Pertumbuhan organisasi yang cepat menuntut perilaku kerja yang melampaui deskripsi pekerjaan formal, yang dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yaitu perilaku sukarela yang tidak terkait langsung dengan sistem penghargaan formal tetapi secara kolektif meningkatkan efektivitas organisasi. Oleh karena itu, pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi OCB menjadi relevan bagi Fore Coffee dalam mempertahankan kualitas layanan.

Salah satu faktor yang diduga berpengaruh terhadap OCB adalah motivasi kerja. Ryan dan Deci (2020) menjelaskan bahwa motivasi, khususnya motivasi intrinsik, berperan penting dalam mendorong individu terlibat secara aktif dan menunjukkan perilaku ekstra peran. Pada industri kedai kopi yang memiliki intensitas kerja tinggi dan tekanan pelayanan pelanggan, motivasi kerja menjadi elemen krusial. Faktor berikutnya adalah komitmen organisasi, yang mencerminkan keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan terhadap organisasi. Tingginya *turnover* pada sektor *food and beverage*, khususnya pada posisi barista, menunjukkan bahwa komitmen masih menjadi tantangan bagi perusahaan. Faktor lainnya adalah kepemimpinan transformasional, yaitu gaya kepemimpinan yang menginspirasi dan memotivasi karyawan melalui pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Dalam operasional kedai kopi, peran *supervisor* sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung munculnya OCB.

Untuk mengidentifikasi kondisi keempat variabel tersebut, dilakukan pra-survei terhadap 30 barista Fore Coffee wilayah Jakarta Region 4 yang dipilih secara acak menggunakan kuesioner melalui Google Formulir. Hasilnya ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1 Ringkasan hasil pra-survei (n = 30)

Variabel	Setuju (%)	Ragu-ragu (%)	Tidak setuju (%)
Motivasi Kerja	3,0	51,7	45,0
Komitmen Organisasi	10,0	67,3	22,0
Kepemimpinan Transformasional	1,5	58,3	40,3
OCB	7,0	76,3	16,3

Sumber : Kuesioner pra-survei 30 karyawan (data diolah, 2026)

Pada motivasi kerja, 80% responden tidak setuju bahwa balas jasa yang diterima sudah sesuai dan 65% tidak setuju bahwa fasilitas kerja membantu penyelesaian tugas. Pada komitmen organisasi, 42% responden tidak setuju dengan pernyataan memiliki keinginan berkarier jangka panjang. Pada kepemimpinan transformasional, 51% responden tidak setuju bahwa atasan menyampaikan visi dan tujuan perusahaan dengan jelas. Pada OCB, 32% responden tidak setuju dengan pernyataan tidak mengeluh ketika diberi tugas tambahan. Kondisi ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional, dan OCB belum berada pada kondisi yang optimal.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB (Maulana et al., 2022; Tristiani et al., 2021; Kusuma & Gorda, 2025), demikian pula komitmen organisasi (Kurniawan et al., 2022; Nurjanah et al., 2020). Namun, hasil mengenai kepemimpinan transformasional belum konsisten, karena Puspitasari dan Fatimah (2022) menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap OCB. Selain itu, kajian pada sektor kedai kopi modern masih terbatas dan penelitian yang menguji ketiga variabel secara simultan dalam satu model juga masih jarang dilakukan. Kesenjangan tersebut menjadi dasar penelitian ini, yang bertujuan menganalisis pengaruh motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kepemimpinan transformasional terhadap OCB pada karyawan barista Fore Coffee.

Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap OCB pada karyawan barista Fore Coffee?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap OCB pada karyawan barista Fore Coffee?

P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538
DOI 10.37817/ikraith-ekonomika.v10i2

3. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap OCB pada karyawan barista Fore Coffee?

LANDASAN TEORI

1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah penggerak utama dalam manajemen sumber daya manusia yang berasal dari faktor internal individu maupun dorongan eksternal dari pimpinan. Motivasi mengarahkan kemampuan, keterampilan, energi, dan waktu karyawan untuk melaksanakan tugas dengan semangat sehingga tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien. Sehubunngan dengan itu maka disinilah letak pentingnya motivasi sebagai kekuatan pendorongan bagi para pegawai untuk lebih meningkatkan dan mempertahankan semangat kerjanya dengan baik (Jufrizen, 2018).

Adapun pendapat lainnya menurut Siagian (2015), yang dimaksud dengan motivasi kerja pegawai adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditentukan oleh instansi sebelumnya.

2. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah tingkat keterikatan psikologis karyawan terhadap organisasi yang tercermin dalam kepercayaan, penerimaan terhadap tujuan organisasi, serta keinginan untuk bertahan dan tumbuh bersama perusahaan. Menurut Meyer & Allen (2021) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah keadaan psikologis yang menggambarkan hubungan karyawan dengan organisasi dan memengaruhi keputusan untuk tetap tinggal atau meninggalkan organisasi.

Adapun pendapat ahli lainnya, yaitu menurut Sutrisno (2022) mendefinisikan komitmen organisasi adalah derajat kepercayaan dan penerimaan karyawan terhadap tujuan organisasi serta keinginan untuk tetap bekerja di organisasi. Sementara itu, menurut Kreitner dan Kinicki (2014) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya.

3. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada pengaruh, inspirasi, dan motivasi untuk mendorong perubahan positif dalam organisasi. Pemimpin transformasional tidak hanya mengarahkan bawahan mencapai target kerja, tetapi juga berupaya mengubah sikap, asumsi, dan perilaku karyawan agar lebih berkomitmen terhadap tujuan organisasi.

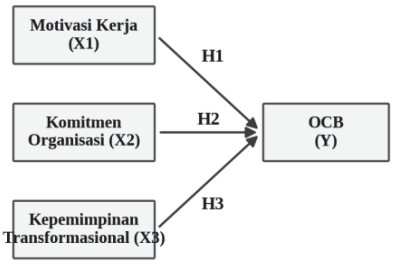
Menurut Mulyadi (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kemampuan pemimpin untuk menginspirasi, memotivasi, dan menggerakkan bawahan agar bersedia bekerja keras dan berkorban demi mencapai tujuan organisasi. Senada dengan pendapat sebelumnya, menurut Yuki (2019) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai pengaruh yang diberikan pemimpin terhadap pengikutnya untuk mengubah sikap, asumsi, dan perilaku mereka agar lebih komitmen terhadap tujuan organisasi.

4. Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organizational citizenship behavior (OCB) adalah suatu perilaku dan merupakan suatu pilihan serta keinginan seseorang dan tidak memiliki ikatan dengan suatu sistem pada *reward* formal organisasi melainkan bisa meningkatkan suatu efektivitas dalam organisasi tersebut menurut (Moton, Kirana, and Wiyono 2022). Sedangkan, menurut Aprianti and Bhaihaki (2017) mengemukakan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat pengharapan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsifungsi organisasi. Bersifat bebas, sikap menolong, patuh terhadap aturan, sikap sportif dan positif karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi; melainkan sebagai pilihan personal.

Kerangka Pemikiran

Gambar 1 Kerangka Pemikiran



Sumber : penulis (2026)

Hipotesis

H1: Motivasi Kerja (X1) berpengaruh terhadap OCB (Y) pada karyawan barista Fore Coffee.

P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538
DOI 10.37817/ikraith-ekonomika.v10i2

H2: Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh terhadap OCB (Y) pada karyawan barista Fore Coffee.
H3: Kepemimpinan Transformasional (X3) berpengaruh terhadap OCB (Y) pada karyawan barista Fore Coffee.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan teknik survei untuk menganalisis pengaruh antarvariabel yang diteliti (Sugiyono, 2017). Variabel independen terdiri atas Motivasi Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan Kepemimpinan Transformasional (X3), sedangkan variabel dependen adalah OCB (Y). Data yang digunakan adalah data primer dari kuesioner yang disebarkan secara *online* kepada karyawan barista PT Fore Kopi Indonesia Tbk (Fore Coffee), serta data sekunder dari jurnal ilmiah, penelitian terdahulu, dan buku referensi.

1. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan barista Fore Coffee di satu Area Region 4 Jakarta yang berjumlah 115 orang. Ukuran sampel ditentukan dengan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 5%, yaitu $n = N / (1 + N \cdot e^2) = 115 / (1 + 115 \times 0{,}05^2) = 89$ responden.

2. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui studi pustaka, observasi lapangan, dan kuesioner tertutup yang disebarkan melalui Google Formulir. Kuesioner menggunakan skala Likert lima poin, yaitu 5 = Sangat Setuju (SS), 4 = Setuju (S), 3 = Ragu-Ragu (RR), 2 = Tidak Setuju (TS), dan 1 = Sangat Tidak Setuju (STS). Instrumen awal terdiri atas 50 indikator, yaitu 6 indikator motivasi kerja, 11 indikator komitmen organisasi, 16 indikator kepemimpinan transformasional, dan 17 indikator OCB.

3. Teknik Analisis Data

Analisis data menggunakan statistik deskriptif dan *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares* (SEM-PLS) dengan bantuan SmartPLS 3 (Ghozali & Latan, 2015). Evaluasi model pengukuran (*outer model*) meliputi validitas konvergen (*outer loading* > 0,7 dan *Average Variance Extracted*/AVE > 0,5), validitas diskriminan (*cross loading*, kriteria Fornell-Larcker, dan *Heterotrait-Monotrait Ratio*/HTMT < 0,90), serta reliabilitas konstruk (*Cronbach's alpha* dan *composite reliability* > 0,7) (Hair et al., 2022). Evaluasi model struktural (*inner model*) meliputi *R-Square*, *f-Square* (0,02; 0,15; dan 0,35 masing-masing menunjukkan pengaruh kecil, menengah, dan besar), *Variance Inflation Factor* (VIF < 5), uji hipotesis melalui *bootstrapping* (t-statistic > 1,96 dan p-value < 0,05), dan *Goodness of Fit* (GoF) dengan ambang batas 0,36 untuk kategori besar (Latan & Ghozali, 2012).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Responden berjumlah 89 barista, terdiri atas 35 laki-laki (39,3%) dan 54 perempuan (60,7%). Berdasarkan usia, sebagian besar responden berusia 20–25 tahun (62 orang; 69,7%), diikuti usia 26–30 tahun (14 orang; 15,7%), usia di bawah 20 tahun (7 orang; 7,9%), dan usia di atas 30 tahun (6 orang; 6,7%). Berdasarkan lama bekerja, 38 responden (42,7%) bekerja 1–2 tahun, 24 responden (27,0%) bekerja 3–4 tahun, 16 responden (18,0%) bekerja kurang dari 1 tahun, dan 11 responden (12,4%) bekerja lebih dari 4 tahun.

2. Analisis Deskriptif

Ringkasan statistik deskriptif disajikan pada Tabel 2. Kategori ditentukan berdasarkan interval skor skala Likert 1–5, yaitu 2,61–3,40 (sedang), 3,41–4,20 (tinggi), dan 4,21–5,00 (sangat tinggi).

Tabel 2 Statistik deskriptif variabel penelitian (n = 89)

Variabel	Indikator awal	Indikator valid	Mean	Kategori
Motivasi Kerja (X1)	6	6	3,41	Tinggi
Komitmen Organisasi (X2)	11	9	3,31	Sedang
Kepemimpinan Transformasional (X3)	16	15	3,57	Tinggi
OCB (Y)	17	14	3,49	Tinggi

Sumber : SmartPLS 3 (2026), diolah penulis. Mean dihitung dari seluruh indikator awal.

Kepemimpinan transformasional memperoleh rata-rata tertinggi (3,57), sedangkan komitmen organisasi memperoleh rata-rata terendah (3,31). Hal ini menunjukkan bahwa responden menilai kepemimpinan transformasional sudah berjalan cukup baik, tetapi keterikatan karyawan terhadap organisasi masih perlu ditingkatkan.

3. Model Pengukuran (Outer Model)

Pada estimasi tahap pertama terhadap 50 indikator, enam indikator memiliki *outer loading* di bawah 0,7, yaitu X2-KO-3 (0,665), X2-KO-9 (0,577), X3-KT-5 (0,695), Y-OCB-8 (0,545), Y-OCB-12 (0,696), dan Y-OCB-15 (0,528). Keenam

P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538
DOI 10.37817/ikraith-ekonomika.v10i2

indikator tersebut dikeluarkan dari model, kemudian model diestimasi ulang. Pada tahap kedua, seluruh 44 indikator yang tersisa memiliki *outer loading* antara 0,714 sampai 0,896 sehingga memenuhi validitas konvergen. Hasil pengujian validitas konvergen dan reliabilitas konstruk disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3 Hasil uji validitas konvergen dan reliabilitas

Variabel	Rentang loading	AVE	Alpha	rho_A	CR
Motivasi Kerja (X1)	0,814–0,896	0,762	0,938	0,951	0,950
Komitmen Organisasi (X2)	0,815–0,882	0,732	0,955	0,989	0,961
Kepemimpinan Transf. (X3)	0,714–0,832	0,616	0,956	0,966	0,960
OCB (Y)	0,720–0,842	0,588	0,946	0,948	0,952

Sumber : SmartPLS 3 (2026).

Nilai AVE seluruh konstruk berada di atas 0,5, sedangkan *Cronbach's alpha* dan *composite reliability* seluruhnya di atas 0,9 sehingga konstruk memiliki konsistensi internal yang sangat baik. Hasil *cross loading* menunjukkan setiap indikator memiliki *loading* tertinggi pada konstruknya sendiri. Akar AVE tiap konstruk (0,873 untuk X1; 0,856 untuk X2; 0,785 untuk X3; dan 0,767 untuk Y) lebih besar daripada korelasinya dengan konstruk lain, dan seluruh nilai HTMT berada di bawah 0,90 (Tabel 4). Dengan demikian, validitas diskriminan terpenuhi.

Tabel 4 Validitas diskriminan

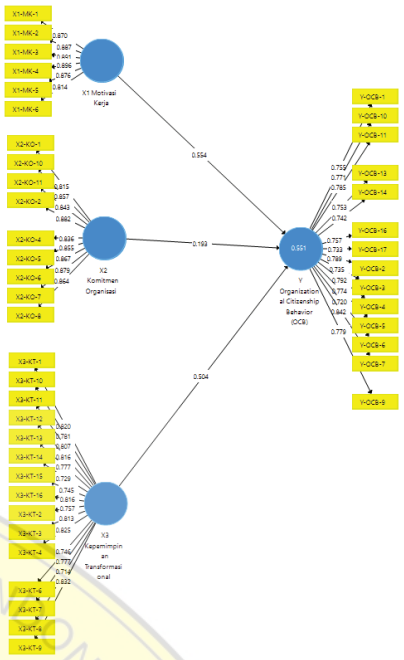
Hubungan antarkonstruk	Fornell-Larcker (korelasi)	HTMT
X1 – X2	-0,022	0,065
X1 – X3	-0,135	0,188
X1 – Y	0,481	0,492
X2 – X3	0,171	0,166
X2 – Y	0,267	0,246
X3 – Y	0,462	0,457

Sumber : SmartPLS 3 (2026)

4. Model Struktural (Inner Model)

Model struktural menguji pengaruh motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kepemimpinan transformasional terhadap OCB, seperti ditunjukkan pada Gambar 2.

Gambar 2 Model Struktural (Inner Model)



Sumber : SmartPLS 3 (2026), disajikan ulang oleh penulis

Model menghasilkan nilai *R-Square* sebesar 0,551 (*adjusted R-Square* 0,535), yang berarti ketiga variabel independen secara bersama-sama menjelaskan 55,1% variasi OCB, sedangkan 44,9% dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Nilai tersebut menunjukkan kemampuan penjelasan model dalam kategori moderat. Nilai *f-Square* dan VIF disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5 Nilai f-Square dan VIF terhadap OCB

Variabel eksogen	f^2	Efek	VIF
Motivasi Kerja (X1)	0,669	Besar	1,019
Komitmen Organisasi (X2)	0,080	Kecil	1,030
Kepemimpinan Transformasional (X3)	0,539	Besar	1,049

Sumber : SmartPLS 3 (2026)

Seluruh nilai VIF berada di bawah 5 sehingga tidak terdapat masalah multikolinearitas.

5. Uji Hipotesis

Tabel 6 Hasil uji hipotesis

Hubungan	O	M	STDEV	T	P
X1 → Y	0,554	0,555	0,061	9,122	0,000
X2 → Y	0,193	0,200	0,062	3,116	0,002
X3 → Y	0,504	0,508	0,065	7,720	0,000

Sumber : SmartPLS 3 (2026).

P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538
DOI 10.37817/ikraith-ekonomika.v10i2

a. Hipotesis pertama (H1). Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, ditunjukkan oleh koefisien jalur 0,554, t-statistic 9,122, dan p-value 0,000. Dengan demikian, H1 diterima.

b. Hipotesis kedua (H2). Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, ditunjukkan oleh koefisien jalur 0,193, t-statistic 3,116, dan p-value 0,002. Dengan demikian, H2 diterima.

c. Hipotesis ketiga (H3). Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, ditunjukkan oleh koefisien jalur 0,504, t-statistic 7,720, dan p-value 0,000. Dengan demikian, H3 diterima.

6. Uji Goodness of Fit (GoF)

Tabel 7 Uji Goodness of Fit

Komponen	Nilai
Rata-rata AVE	0,6745
R-Square (Y)	0,551
GoF = √(0,6745 × 0,551)	0,61

Sumber : SmartPLS 3 (2026), diolah penulis

Nilai GoF sebesar 0,61 berada di atas ambang batas 0,36 sehingga model penelitian memiliki kecocokan yang sangat baik secara keseluruhan, baik pada model pengukuran maupun model struktural.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap OCB

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dengan koefisien jalur 0,554 (t = 9,122; p = 0,000), dan merupakan variabel yang paling dominan dibandingkan variabel lainnya. Semakin tinggi motivasi kerja barista, semakin tinggi kecenderungan mereka menunjukkan perilaku ekstra peran, seperti membantu rekan kerja tanpa diminta, menjaga lingkungan kerja tetap kondusif, dan memberikan pelayanan terbaik pada jam operasional yang padat. Rata-rata motivasi kerja sebesar 3,41 (kategori tinggi) mengindikasikan bahwa dorongan untuk berprestasi, memperoleh pengakuan, dan melayani pelanggan dengan baik mendorong munculnya OCB. Temuan ini konsisten dengan Maulana et al. (2022), Tristiani et al. (2021), dan Kusuma dan Gorda (2025). Meskipun demikian, hasil pra-survei menunjukkan bahwa kesesuaian balas jasa dan fasilitas kerja masih dinilai kurang, sehingga aspek tersebut perlu dievaluasi agar motivasi tetap terjaga.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap OCB

Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dengan koefisien jalur 0,193 (t = 3,116; p = 0,002). Namun, pengaruhnya paling kecil di antara ketiga variabel, yang ditegaskan oleh nilai f^2 sebesar 0,080 (efek kecil). Rata-rata komitmen organisasi sebesar 3,31 merupakan yang terendah, sehingga keterikatan karyawan belum optimal. Meskipun demikian, rasa memiliki terhadap organisasi tetap mendorong karyawan peduli terhadap kemajuan perusahaan dan bersedia membantu mencapai tujuan bersama. Hasil ini sejalan dengan Kurniawan et al. (2022), R. I. Maulana (2020), Nurjanah et al. (2020), Hermawan et al. (2024), dan Novitta et al. (2021). Perusahaan dapat memperkuat keterikatan emosional melalui komunikasi yang baik, penghargaan atas loyalitas, dan kesempatan pengembangan karier.

3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap OCB

Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dengan koefisien jalur 0,504 (t = 7,720; p = 0,000), menjadikannya variabel dengan pengaruh terbesar kedua setelah motivasi kerja. Pada lingkungan kerja Fore Coffee, *supervisor store* berperan penting dalam mengarahkan aktivitas operasional harian. Pemimpin yang memberi arahan jelas, menjadi teladan, memberi apresiasi, dan membangun komunikasi yang baik mendorong karyawan bekerja sukarela di luar tugas formalnya. Rata-rata kepemimpinan transformasional sebesar 3,57 merupakan yang tertinggi dibandingkan variabel lain. Temuan ini sejalan dengan Kurniawan et al. (2022), Tristiani et al. (2021), Hermawan et al. (2024), R. I. Maulana (2020), dan Nurjanah et al. (2020), tetapi berbeda dengan Puspitasari dan Fatimah (2022) yang menemukan pengaruh tidak signifikan. Perbedaan tersebut diduga disebabkan oleh perbedaan karakteristik responden, budaya organisasi, dan objek penelitian.

4. Pengaruh Simultan

Secara simultan, ketiga variabel independen menjelaskan 55,1% variasi OCB (*R-Square* = 0,551), sedangkan 44,9% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kepemimpinan transformasional perlu dikelola secara bersama-sama untuk meningkatkan OCB barista Fore Coffee.

KESIMPULAN

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada karyawan barista

P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538
DOI 10.37817/ikraith-ekonomika.v10i2

Fore Coffee (koefisien jalur 0,554; t-statistic 9,122; p-value 0,000) dan merupakan variabel yang paling dominan. Hipotesis pertama diterima.

2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB (koefisien jalur 0,193; t-statistic 3,116; p-value 0,002), meskipun memiliki pengaruh paling kecil. Hipotesis kedua diterima.
3. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB (koefisien jalur 0,504; t-statistic 7,720; p-value 0,000). Hipotesis ketiga diterima.

Ketiga variabel secara bersama-sama menjelaskan 55,1% variasi OCB. Berdasarkan hasil tersebut, perusahaan disarankan mempertahankan motivasi kerja melalui penghargaan kinerja, sistem insentif yang adil, dan pengembangan karier; meningkatkan komitmen organisasi melalui komunikasi terbuka dan apresiasi loyalitas; serta mempertahankan kualitas kepemimpinan transformasional pada setiap *area manager* dan *supervisor store*. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, atau *work engagement*, memperluas objek penelitian, dan mengombinasikan metode kuantitatif dengan wawancara atau observasi.

DAFTAR PUSTAKA

Aisyah, L. N., & Wartini, S. (2016). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kualitas kehidupan kerja pada organizational citizenship behavior (OCB) melalui komitmen organisasional. *Management Analysis Journal*, *5*(3), 229–243.

Anam, R. K., & Rizana, D. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap organizational citizenship behavior melalui komitmen organisasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, *3*(3), 425–441. https://doi.org/10.32639/jimmba.v3i3.844

Diputra, A. A., & Rahyuda, A. G. (2015). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan organizational citizenship behavior guru SD Saraswati 4 Denpasar. *Jurnal Manajemen Unud*, *5*(4).

Firta, W., Putra, D. R., & Pratama, R. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional terhadap organizational citizenship behavior dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada PT. Tanto Intim Line. *Jurnal Penelitian dan Pengkajian Ilmiah Sosial Budaya*, *2*(1).

Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial least squares: Konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0* (Edisi 2). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Sage Publications.

Hermawan, F., Purnomo, H., Kusumastuti, D., Fitriana, R., Octaleny, E., Ie, M., & Sudadi. (2024). The role of transformational leadership, job satisfaction and organizational commitment on organizational citizenship behavior (OCB) of SMEs employees in the digital era. *Journal of Infrastructure, Policy and Development*, *8*(7).

Kharismasyah, A. Y., & Putra, S. K. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional, iklim organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen afektif terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada pegawai PT. PDAM Tirta Wijaya Cilacap. *Jurnal Manajemen*, *10*(2).

Kurniawan, I. S., Felicia, R. R. P., & Shaleh Z, M. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada pegawai dan staff Kantor Kapanewon Panjatan. *Management Development and Applied Research Journal*, *4*(2).

Kusuma, P. A. E., & Gorda, A. A. N. O. S. (2025). The effect of leadership, motivation, organizational commitment, and job insecurity on organizational citizenship behavior through job satisfaction mediation. *Journal of Information Systems Engineering and Management*, *10*(44).

Latan, H., & Ghozali, I. (2012). *Partial least squares: Konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 2.0 M3*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Maulana, A., Fadhilah, M., & Kirana, K. C. (2022). Pengaruh kompensasi, kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen*, *14*(1).

Maulana, R. I. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap

P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538
DOI 10.37817/ikraith-ekonomika.v10i2

organizational citizenship behavior PT Sinergi. *Jurnal Ecodemica*, *4*(2).

Novitta, Suriansyah, A., & Ngadimun. (2021). The influence of transformational leadership and organizational commitment on organizational citizenship behavior with achievement motivation as intermediary variable. *Journal of K6 Education and Management*, *4*(1).

Nurjanah, S., Pebianti, V., & Handaru, A. W. (2020). The influence of transformational leadership, job satisfaction, and organizational commitments on organizational citizenship behavior (OCB) in the inspectorate general of the Ministry of Education and Culture. *Cogent Business & Management*, *7*.

Permatasari, D. V., Ghalib, S., & Irwansyah. (2017). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap organizational citizenship behavior (OCB) dan komitmen organisasi melalui kepuasan kerja karyawan PT. Bank Panin, Tbk Banjarbaru. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, *6*(1).

Puspitasari, A., & 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*, *2*(2).

Ragil, Z., & Solovida, G. T. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Magisma*, *8*(1).

Ridha, A., Citta, A. B., & Ningrum, A. S. (2025). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap organizational citizenship behavior melalui komitmen organisasional pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Kota Makassar. *Journal of Social Science Research*, *5*(1).

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, *61*, 101860. https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860

Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Tristiani, N. K., Gama, A. W. S., & Astiti, N. P. Y. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan KOPPAS Srinadi Unit Toko Swalayan Rama. *Jurnal EMAS*, *2*(3).