

Faktor-Faktor Yang Memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* Pada PT Agung Citra Transformasi

Tri Ajeng Putri Ananda¹, Maya Syafriana Effendi²

Jl. Pangeran Diponegoro No. 74, Kenari, Senen, Jakarta Pusat 10430

Email : triajengputriananda@gmail.com¹, maya.effendi@upi-yai.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada PT Agung Citra Transformasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif kuantitatif dan observasional korelasional. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi dan penyebaran kuesioner. Analisis statistik menggunakan software *SmartPLS* versi 4.0.9.2. Sampel yang digunakan adalah sampling jenuh dari populasi sebesar 46 karyawan yang mana semua anggota populasi menjadi responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* dengan probabilitas p-value sebesar $0.115 > 0.05$ maka hipotesis pertama H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak. Gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* dengan probabilitas p-value sebesar $0.409 > 0.05$ maka dari itu, hipotesis kedua H_{02} diterima dan H_{a2} ditolak. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* dengan probabilitas p-value sebesar $0.001 < 0.05$ maka hipotesis ketiga H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior*

ABSTRACT

This study aims to examine the Effect of Organizational Commitment, Transformational Leadership Style and Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior at PT Agung Citra Transformation. The method used in this study is descriptive quantitative method. Data collection techniques use questionnaires and observations. Statistical analysis using SmartPLS software version 4.0.9.2. The sample used was a saturated sampling of a population of 46 employees in which all members of the population were respondents. The results showed that organizational commitment had no effect on organizational citizenship behavior with a probability of p-value of $0.115 > 0.05$, then the first hypothesis of H_{01} was accepted and H_{a1} was rejected. Transformational leadership style has no effect on organizational citizenship behavior with a probability of p-value of $0.409 > 0.05$ therefore, the second hypothesis of H_{02} is accepted and H_{a2} is rejected. Job satisfaction has a positive effect on organizational citizenship behavior with a probability of p-value of $0.001 < 0.05$, then the third hypothesis of H_{03} is rejected and H_{a3} is accepted.

Keywords: Organizational Commitment, Transformational Leadership Style, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior

1. PENDAHULUAN

Pada saat sekarang ini salah satu faktor yang dapat mendukung kemajuan organisasi adalah era globalisasi. Kemajuan dari ilmu pengetahuan dan teknologi tidak dapat dihindari oleh sumber daya manusia yang menjadi sistem pengontrolnya. Di dalam suatu perusahaan pada umumnya sangat memerlukan adanya sumber daya manusia karena bagi perusahaan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Setiap perusahaan berusaha untuk mencari sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten terhadap masing-masing bidang yang difokusinya untuk mencapai tujuan serta visi dan misi dari perusahaan tersebut. Kualitas dari masing-masing sumber daya manusia diharapkan dapat memberikan kontribusi yang terbaik bagi perusahaan.

Perilaku organisasi kewarganegaraan atau yang sering disebut *organizational citizenship behavior* yang diwujudkan dalam diri karyawan mengacu pada tindakan individu yang melibatkan tanggung jawab dan komitmen individu terhadap organisasi. Faktor yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* yaitu komitmen organisasi yang ada dalam diri karyawan. Komitmen organisasi merujuk kepada tingkat loyalitas karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Hal tersebut seringkali kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap visi dan misi, tujuan organisasi, dan kemauan karyawan untuk berinvestasi dalam pekerjaan dan keinginan untuk terus bekerja di dalam suatu perusahaan tersebut. Selain itu juga karyawan mempunyai rasa tanggung jawab yang besar untuk

menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Selain itu, yang dapat memengaruhi *organizational citizenship behavior* yaitu gaya kepemimpinan yang gaya dari seorang pemimpin dalam memimpin suatu perusahaan merupakan tolak ukur bagi kemajuan perusahaan tersebut. Gaya kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang dapat menginspirasi para pengikutnya, memiliki karismatik dan mampu menggerakkan pengikutnya untuk menuju visi dan misi yang lebih tinggi.

Faktor lainnya yaitu, kepuasan kerja biasanya merujuk pada perasaan yang dirasakan oleh karyawan pada saat bekerja dan lingkungan kerja mereka. Faktor yang menyebabkan karyawan puas dalam bekerja dapat berasal dari gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas yang diberikan oleh perusahaan, promosi jabatan, hubungan dengan rekan kerja maupun dengan atasan, dll.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti pada PT Agung Citra Transformasi terdapat beberapa permasalahan yang berhubungan dengan komitmen organisasi, gaya kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* pada karyawan yang bekerja disana. Dilihat dari sudut pandang peneliti dan telah dilakukan penyebaran kuesioner, beberapa masalah tersebut disebabkan oleh beberapa faktor di perusahaan tersebut. Berdasarkan penjelesaian di atas, maka judul dari penelitian ini adalah **Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada PT Agung Citra Transformasi.**

Rumusan masalah

Rumusan masalah dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT Agung Citra Transformasi?
2. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT Agung Citra Transformasi?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT Agung Citra Transformasi?

2. LANDASAN TEORI

Manajemen

Menurut Hasibuan (2016:9) dalam Mujito, (2020) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, dan pengendalian sumber daya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien hal ini dikemukakan oleh Griffin (2014) dalam Pratama, (2020). Selain itu, menurut Suhendi dan Sasangka (2014: 28) dalam Amri et al., (2022) manajemen adalah ilmu atau seni dalam sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, dan pengontrolan semua sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan, (2014) dalam Fachrurazi et al., (2022) yaitu pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Sedangkan menurut Handoko (2012) dalam Fachrurazi et al., (2022) manajemen sumber daya manusia adalah perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu dan organisasi. Selain itu menurut Marwansyah (2010:3) dalam Ichsan et al., (2021) mendefinisikan pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi yang dilakukan melalui perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pengembangan bakat, perencanaan dan pengembangan karir, kompensasi dan tunjangan, kesehatan dan keselamatan kerja, dan fungsi-fungsi hubungan industrial.

Organizational Citizenship Behavior

Menurut Coulquitt, Lepine dan Wisson (2015) dalam Syamsudin, (2022) yang mendefinisikan bahwa *organizational citizenship behavior* adalah perilaku sukarela individu secara sukarela yang tidak terpengaruh oleh sistem imbalan yang memberikan kontribusi terhadap organisasi. Sedangkan menurut Wirawan (2014) dalam Sutardy & Effendi, (2023) menjelaskan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) “merupakan tindakan sukarela di tempat kerja, yang bebas dilakukan oleh karyawan, sehingga tidak ada dalam sistem imbalan organisasi yang berada di luar lingkup persyaratan kerja dan peraturan organisasi, jika diterapkan oleh karyawan, mempengaruhi fungsi organisasi”. Adapun pendapat lain menurut Robbins dan Judge (2015) dalam Syamsudin, (2022), mengatakan bahwa

organizational citizenship behavior adalah perilaku yang bukan merupakan bagian dari persyaratan kerja formal karyawan, tetapi memberikan kontribusi untuk lingkungan psikologis dan sosial di tempat kerja.

Komitmen Organisasi

Robbins dan Judge (2015) dalam Silitonga, (2020) mendefinisikan komitmen organisasi merupakan salah satu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Menurut Saraswati & Hakim (2019) dalam Kurniawan et al., (2022) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai bentuk kepercayaan seorang pegawai kepada organisasinya yang mampu memicu kelayakitan terhadap organisasi dan juga partisipasi pegawai tersebut pada setiap kegiatan di dalam organisasinya.

Gaya Kepemimpinan Transformasional

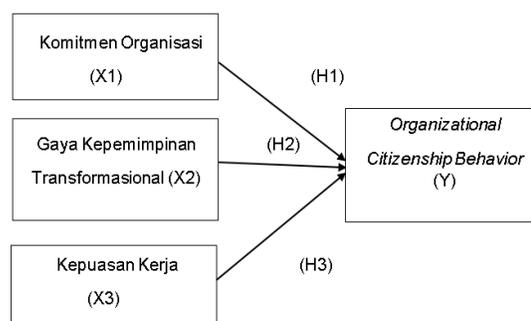
Menurut Priadana & Hadian (2013) dalam Kosasih, (2020) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah karakter kepemimpinan yang berorientasi pada perubahan tataran nilai untuk kemudian mengajak masyarakat menghadapi tujuan-tujuan jangka panjang dan lebih hakiki dibandingkan dengan pemenuhan kepentingan jangnan pendek. Adapun menurut Gibson et al (2011) dalam Kosasih, (2020) kepemimpinan transformasional ialah kemampuan memberi inspirasi serta motivasi kepada pengikut guna meraih hasil-hasil yang lebih besar dari yang direncanakan secara orisinal dan untuk imbalan internal.

Kepuasan Kerja

Menurut Rivai dan Sagala dalam Rahmawati et al., (2020), pengertian kepuasan kerja adalah evaluasi yang

menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam kerja. Sedangkan menurut Sutrisno (2019:74) dalam Kartika Putri et al., (2020) adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Adapun menurut Luthans (2011) dalam Wahyuni et al., (2022), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sebuah sikap atau keadaan emosi yang menyenangkan dan positif dalam diri seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaan-pekerjaannya..

Kerangka Pemikiran



Gambar 1

Kerangka Pemikiran

Sumber : Diolah oleh penulis (2023)

Hipotesis

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini yaitu :

H₁: Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT Agung Citra Transformasi.

H₂: Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT Agung Citra Transformasi.

H₃: Terhadap pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT Agung Citra Transformasi.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk mendeskripsikan (menggambarkan secara jelas dan terinci) mengenai aspek-aspek yang relevan dari fenomena yang menjadi ketertarikan peneliti dengan berlandaskan data konkrit berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan (Solimun et al., 2018) dan penelitian observasional yaitu peneliti hanya melakukan pengamatan atau observasi terhadap objek atau subjek penelitian atau dengan kata lain peneliti hanya bersifat mengamati atau mengobservasi fenomena yang terjadi sedangkan korelasional yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengatahui keterkaitan (hubungan) antar variabel (Solimun et al., 2018).

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2019:126) dalam Ajnya et al., (2023), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 46 karyawan yang berada di kantor pusat PT Agung Citra Transformasi.

Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono (2019:127) dalam Ajnya et al., (2023). Metode pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti adalah sampling jenuh karena populasi yang ada relatif kecil

dan semua populasi yang ada dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2010 dalam Saputra et al., 2022). Maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 46 responden.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Variabel Demografi Sampel

Identitas Responden	Klasifikasi	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	16	34,8
	Perempuan	30	65,2
	Total	46	100
Lama Bekerja	< 1 Tahun	6	13
	1-5 Tahun	23	50
	6-10 Tahun	12	26
	> 10 Tahun	5	11
	Total	46	100
Usia Karyawan	20-25 Tahun	13	28,3
	26-40 Tahun	30	65,2
	> 40 Tahun	3	6,5
	Total	46	100
Pendidikan Terakhir	SMA atau SMK Sederajat	1	2,2
	D3	2	4,3
	S1	39	84,8
	S2	4	8,7
	Total	46	100

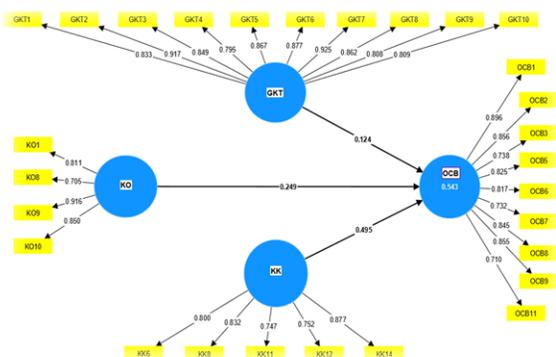
Sumber : Data diolah oleh penulis (2023)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa karyawan dengan jenis kelamin perempuan lebih banyak yaitu sebanyak 30 karyawan atau 65,2%. Lalu karyawan dengan lama bekerja 1-5 tahun mendominasi sebanyak 23 orang atau 50%. Selanjutnya karyawan didominasi dengan rentang usia 26-40 tahun sebanyak 30 orang atau 65,2%. Terakhir terdapat 39 karyawan atau 84,8% dengan pendidikan terakhir yaitu S1.

Measurement Model (Outer Model)

Uji Convergent Validity

Rule of Thumb yang biasanya digunakan untuk menilai validitas convergent yaitu nilai *loading factor* yang mana nilainya harus lebih dari 0.7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory* dan nilai *loading faktor* antara 0.6 - 0.7 untuk penelitian yang bersifat *exploratory* masih dapat diterima (Ghozali & Latan, 2021). Sedangkan menurut (Hair et al. 2014 dalam Effendi et al., 2022) nilai cut off untuk *loading faktor* yaitu sebesar 0.708. Nilai cut off untuk *loading faktor* yang peneliti gunakan yaitu menurut (Ghozali & Latan, 2021). Gambar dan tabel berikut ini menjelaskan nilai outer loading dalam penelitian ini.



Sumber: *Ouput SmartPLS*, data diolah oleh penulis (2023)

Gambar 2
Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan hasil gambar di atas, berikut ini adalah pengolahan data:

Tabel 2
Hasil Uji Outer Loading

Variabel	Indikator	Loading Factor	Rule of Thumb
Komitmen Organisasi	KO 1	0.811	0.700
	KO 8	0.705	
	KO 9	0.916	
	KO 10	0.850	
Gaya Kepemimpinan Transformatio nal	GKT 1	0.833	
	GKT 2	0.917	
	GKT 3	0.849	
	GKT 4	0.795	
	GKT 5	0.867	
	GKT 6	0.877	
	GKT 7	0.925	
	GKT 8	0.862	
	GKT 9	0.808	
	GKT 10	0.809	
Kepuasan Kerja	KK 6	0.800	
	KK 8	0.832	
	KK 11	0.747	
	KK 12	0.752	
Organizational Citizenship Behavior	KK 14	0.877	
	OCB 1	0.896	
	OCB 2	0.856	
	OCB 3	0.738	
	OCB 5	0.825	
	OCB 6	0.817	
	OCB 7	0.732	
	OCB 8	0.845	
	OCB 9	0.855	
	OCB 11	0.710	

Sumber: *Ouput SmartPLS*, data diolah oleh penulis (2023)

Setelah pengolahan data dan mengeliminasi instrumen yang tidak valid, semua instrumen yang tersisa telah memenuhi kriteria dengan nilai > 0.70. Hal ini menunjukkan bahwa variabel laten merefleksikan indikator-indikator yang ada dalam penelitian ini dan dapat diterapkan untuk analisis lebih lanjut.

Pada tahap pengujian validitas konvergen selanjutnya, akan dievaluasi menggunakan hasil uji AVE (*Average Variance Extracted*). Berikut adalah tabel nilai AVE.

Uji Discriminant Validity

Heterotrait Monotrait - HTMT

Pendekatan alternatif yang diusulkan untuk menilai validitas diskriminan adalah *Heterotrait-Monotriat* (HTMT). Menurut Henseler et. al. (2015) dalam Wahjoedi, (2023) menganjurkan bahwa nilai dari HTMT yaitu < 0.90 yang berarti sangat baik. Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan hasil pengujian validitas diskriminan.

Tabel 3
Discriminant Validity – Heterotrait Monotrait

Variabel	GKT	KK	KO	OCB
Gaya Kepemimpinan Transformasional				
Kepuasan Kerja	0.476			
Komitmen Organisasi	0.777	0.603		
Organizational Citizenship Behavior	0.527	0.735	0.607	

Sumber: Output SmartPLS, data diolah oleh penulis (2023)

Berdasarkan Tabel 3 di atas, uji nilai dari validitas diskriminan dengan metode Heterotrait Monotrait menunjukkan bahwa seluruh nilai berada di bawah 0.90. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua konstruk yang ada dinyatakan valid secara diskriminan hal tersebut sejalan dengan pendapat dari Henseler et. al. (2015).

Fornell Larcker

Untuk melakukan pengujian validitas diskriminan selanjutnya dapat dilakukan perbandingan nilai akar kuadrat AVE dengan nilai korelasi antar konstruk (variabel laten) dalam model (Ghozali & Latan, 2021). Berikut ini adalah hasil output nilai dari Fornell Larcker yang menunjukkan hasil sebagai berikut.

Tabel 4
Fornell Larcker

	GKT	KK	KO	OCB
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0.855			
Kepuasan Kerja	0.440	0.803		
Komitmen Organisasi	0.684	0.504	0.824	
Organizational Citizenship Behavior	0.512	0.675	0.583	0.811

Sumber: Output SmartPLS, data diolah oleh penulis (2023)

Dari tabel 4 diatas menunjukkan bahwa nilai dari setiap konstruk sudah lebih besar dari korelasi antar konstruk. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel laten sudah memiliki validitas diskriminan yang baik, dimana pada blok indikator konstruk tersebut lebih baik daripada indikator blok lainnya.

Uji Construct Reliability

Uji reliabilitas konstruk dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketetapan instrumen dalam mengukur konstruk. Adapun yang akan diuji yaitu *Cronbach's Alpha* dengan nilai cut off lebih besar dari 0,7 menurut Hair et al., (2014); Henseler et al., (2015) dalam Effendi et al., (2023), *Composite Reliability* dengan nilai cut off harus lebih besar dari 0.7 untuk penelitian yang bersifat confirmatory dan nilai 0.6 - 0.7 masih dapat diterima untuk penelitian yang bersifat exploratory (Ghozali & Latan, 2021:70) dan *Average Variance Extracted (AVE)* dengan nilai cut off lebih besar dari 0.5 menurut Hair et al., (2014; Henseler et al., (2015) dalam Effendi et al., (2023). Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan validitas serta reliabilitas konstruk.

Tabel 5
Composite Reliability, Cronbach Alpha dan AVE

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability (rho_a)</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Komitmen Organisasi	0.843	0.877	0.679
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0.959	0.963	0.731
Kepuasan Kerja	0.862	0.870	0.645
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.934	0.939	0.657

Sumber : *Output SmartPLS, data diolah oleh penulis (2023)*

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* lebih rendah dari nilai *Composite Reliability*. Hal ini

dikarenakan nilai *Cronbach's Alpha* mewakili nilai bawah sedangkan *Composite Reliability* mewakili nilai atas. Untuk semua konstruk bernilai lebih dari 0,70. Nilai dari *Composite Reliability* yang tinggi memiliki konsistensi dari masing-masing indikator dalam mengukur konstruknya, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Selain itu dapat dilihat nilai AVE dari variabel laten sudah lebih besar dari 0,50 yang artinya indikator-indikator yang ada mampu menjelaskan lebih dari 50% variabel laten yang diteliti.

Structural Model (Inner Model)

R² (R-Square)

Menurut Ghozali & Latan, (2021:73) nilai *R-square* dibedakan kedalam tiga kategori yaitu nilai 0.75 menunjukkan model kuat, 0.50 menunjukkan model moderat dan 0.25 menunjukkan model lemah. Berikut ini adalah tabel R-Square yang menunjukkan hasil evaluasi sebagai berikut.

Tabel 6
R-square

Variabel	R - Square	R - Square Adjusted
OCB	0.543	0.510

Sumber : *Output SmartPLS, data diolah oleh penulis (2023)*

Berdasarkan tabel 6, nilai *R-square Adjusted* yakni 0.510 (moderat) yang artinya naik turunnya variabel *organizational citizenship behavior* dapat dijelaskan oleh naik turunnya variabel komitmen organisasi, gaya kepemimpinan transformasional, dan kepuasan kerja dengan kata lain bahwa variabel *independent* memberi pengaruh bersama-sama sebesar 51% terhadap variabel *dependent*. Sedangkan, sisanya sebesar

49% *organizational citizenship behavior* dijelaskan oleh naik turunnya variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

f² (f-square)

Nilai cut off dari *f-square* yaitu 0.02 yang memiliki pengaruh kecil, 0.15 memiliki pengaruh menengah, dan 0.35 memiliki pengaruh besar pada level *structural* (Chin, 1988:2010 dalam Ghozali & Latan, 2021:74). Berikut adalah hasil output untuk *f-square*.

Tabel 7
f-square

Variabel	f-Square
KO -> OCB	0.065
GKT -> OCB	0.017
KK -> OCB	0.392

Sumber : *Output SmartPLS*, data diolah oleh penulis (2023)

Berdasarkan tabel 7 di atas, variabel komitmen organisasi memiliki nilai *f-square* sebesar 0.065 yang artinya komitmen organisasi memberikan efek yang kecil terhadap *organizational citizenship behavior*. Begitu juga dengan variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki nilai *f-square* sebesar 0.017 yang artinya gaya kepemimpinan transformasional memberikan efek yang kecil terhadap *organizational citizenship behavior*. Sedangkan kepuasan kerja memiliki nilai *f-square* sebesar 0.392 yang artinya kepuasan kerja memberikan efek yang besar terhadap *organizational citizenship behavior*.

Menurut Hair et al, 2011 dalam Yamin, (2021) pengukuran selanjutnya yaitu dapat dilihat dari nilai VIF apabila nilai VIF > 5 maka menunjukkan adanya multikolinier sebaliknya jika nilai VIF < 5 maka tidak ada multikolinier (rendah) dan dapat diabaikan. Berikut ini merupakan hasil output dari VIF sebagai berikut.

Tabel 8
Variance Inflation Factor (VIF)

Variabel	Indikator	VIF
Komitmen Organisasi	KO 1	1.692
	KO 8	1.538
	KO 9	3.378
	KO 10	2.722
Gaya Kepemimpinan Transformasional	GKT 1	4.093
	GKT 2	6.023
	GKT 3	5.121
	GKT 4	4.157
	GKT 5	6.161
	GKT 6	4.989
	GKT 7	9.220
	GKT 8	6.090
	GKT 9	4.293
	GKT 10	3.784
Kepuasan Kerja	KK 6	1.954
	KK 8	4.924
	KK 11	1.822
	KK 12	1.954
	KK 14	5.697
Organizational Citizenship Behavior	OCB 1	9.430
	OCB 2	5.864
	OCB 3	2.174
	OCB 5	3.060
	OCB 6	2.656
	OCB 7	2.075
	OCB 8	5.409
	OCB 9	3.946
	OCB 11	2.231

Sumber: *Opuput SmartPLS*, data diolah oleh penulis (2023)

Berdasarkan tabel 8 di atas, seluruh indikator komitmen organisasi mempunyai nilai di bawah 5 yang artinya indikator-indikator tersebut tidak memiliki hubungan

dengan konstruk lain selain komitmen organisasi.

Lalu pada indikator gaya kepemimpinan transformasional terdapat indikator yang memiliki nilai di atas 5 yaitu GKT 2, GKT 3, GKT 5, GKT 7, GKT 8 yang artinya terdapat hubungan antara indikator tersebut dengan variabel lain selain gaya kepemimpinan transformasional.

Variabel kepuasan kerja terdapat indikator yang memiliki nilai di atas 5 yaitu KK 14 yang artinya terdapat hubungan antara dengan konstruk lain selain kepuasan kerja. Variabel *organizational citizenship behavior* terdapat 3 indikator yang memiliki nilai di atas 5 yaitu OCB 1, OCB 2, OCB 8 yang artinya terdapat hubungan antara indikator tersebut dengan variabel lain selain *organizational citizenship behavior*.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk menentukan apakah variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 9
Path Coefficient

Variabel	Original Sample (O)	Standard Deviation (S TDEV)	t-statistics (O/STDEVI)	p-values
KO (X1) -> OCB (Y)	0.249	0.158	1.576	0.115
GKT (X2) -> OCB (Y)	0.124	0.149	0.826	0.409
KK (X3) -> OCB (Y)	0.495	0.152	3.256	0.001

Sumber: Output SmartPLS, data diolah oleh penulis (2023)

Keterangan :

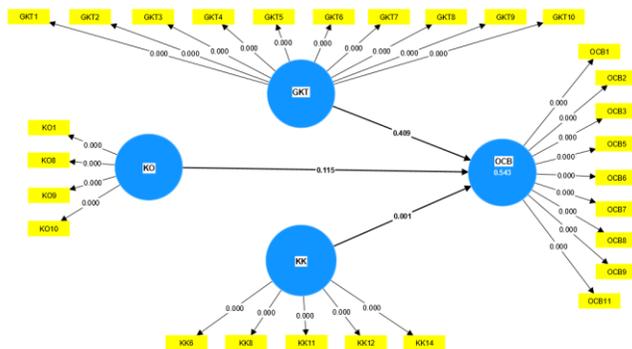
- KO = Komitmen Organisasi
- GKT = Gaya Kepemimpinan Transformasional
- KK = Kepuasan Kerja
- OCB = *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan tabel 9, hasil uji hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Variabel komitmen organisasi memiliki nilai t-statistik atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu sebesar $1.576 < 2.0154$ atau probabilitas p-values sebesar $0.115 > 0.05$. Maka variabel komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Oleh karena itu, hipotesis pertama H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak.
2. Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki nilai t-statistik atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ sebesar $0.826 < 2,0154$ atau probabilitas p-values sebesar $0.409 > 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Maka dari itu, hipotesis kedua H_{02} diterima dan H_{a2} ditolak.
3. Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Variabel kepuasan kerja memiliki nilai t-statistik atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ sebesar $3.256 > 2,0154$ atau probabilitas p-values sebesar $0.001 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.

Oleh karena itu, hipotesis ketiga H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima.

Hasil dari penelitian pengujian software SmartPLS 4.0.9.2 dapat diperoleh model bootstrapping sebagai berikut.



Sumber: *Ouput SmartPLS*, data diolah oleh penulis (2023)

Gambar 3 Model Bootstrapping

Goodness of Fit (GoF)

Goodness of Fit (GoF) biasa diterapkan untuk menguji kecocokan dari model secara keseluruhan, baik untuk model structural maupun model pengukuran. Berikut ini adalah rumus dan perhitungan untuk Goodness of Fit (GoF).

DAFTAR PUSTAKA

Ajnya, I. G. A. A. M. S. D., Jatra, I. M., Yasa, N. N. K., & Riana, I. G. (2023). *Bran Ambassador, Citra Merek Dan Niat Beli : Konsep dan Aplikasi* (Pertama). Media Pustaka Indo.

Amri, S., Hafizin, Fariantin, E., Satriawan, Nursanty, I. A., Syakbani, B., Endrawati, B. F., Viana, P. A., Tabun, M. A., Wulandari, R., Fajriah, F.,

$$GoF = \sqrt{AVE} \times \sqrt{R^2}$$

$$GoF = \sqrt{0.678} \times \sqrt{0.543}$$

$$GoF = 0.706$$

Keterangan:

\overline{AVE} = Nilai rata-rata AVE
 $\overline{R^2}$ = Nilai rata-rata R^2

Berdasarkan perhitungan di atas, nilai *Goodness of Fit* (GoF) dalam penelitian ini yaitu 0.706 yang menunjukkan bahwa tingkat kecocokan model secara keseluruhan dinyatakan tinggi atau kuat.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis penelitian ini penulis menyimpulkan sebagai berikut:

1. Tidak ada pengaruh variabel komitmen organisasi (X1) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) pada PT Agung Citra Transformasi.
2. Tidak ada pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional (X2) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) pada PT Agung Citra Transformasi.
3. Ada pengaruh variabel kepuasan kerja (X3) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) pada PT Agung Citra Transformasi.

Mulyadi, D., Sudarni, A. A. C., & Ramadhani, I. (2022). *Pengantar Ilmu Manajemen* (A. Bairizki, Ed.; Pertama). Seval Literindo Kreasi.

Effendi, M. S., Firdaus, F. F., Utami, N. E., Emarawati, J. A., Maison, D., & Roosdiana, R. (2023). *School Environment Impact on Entrepreneurial Intention Mediated By Financial Literacy and Entrepreneurial*

- Characteristics. *International Journal of Entrepreneurship and Sustainability Studies*, 3(1), 102–114. <https://doi.org/10.31098/ijeass.v3i1.1554>
- Effendi, M. S., Trisnawati, N., Dewi, E. P., Sovitriana, R., & Komsiah, S. (2022). Mediating Effect Of Tourist Motivation To The Revisit Intention In Trekking Sentul. In *Journal of Applied Business and Economic (JABE)* (Vol. 9, Issue 2).
- Fachrurazi, H., Ekowati, D., Yoeliastuti, Rusiyati, S., Kamisi, H. La, Nurkadarwati, Adrianto, Lubis, D. S. W., Khasanah, & Hidayat, R. (2022). Pengantar Manajemen (P. T. Cahyono, Ed.). Cendikia Mulia Mandiri.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2021). Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris (Ketiga). Universitas Diponegoro Semarang.
- Ichsan, R. N., Nasution, L., & Sinaga, S. (2021). Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) (Pertama). CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Kosasih, A. (2020). Kepemimpinan Transformasional Membangun Kepuasan Kerja dan Kinerja Individu. In *Kaos GL Dergisi*. Indigo Media.
- Kurniawan, I. S., Felicia, R. R. P., & Z, M. S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Pegawai Dan Staff Kantor Kapanewon Panjatan. *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, 4(2), 46–54.
- <https://doi.org/10.31605/mandar.v4i2.1689>
- Mujito. (2020). Pengantar Manajemen Memahami Konsep Dasar Manajemen Secara Mudah (E. Nurmahmudah, Ed.; Pertama). Edu Publisher.
- Pratama, R. (2020). Pengantar Manajemen. Deepublish.
- Putri, R. K., Sentosa, E., Syafriana, M. E., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT Asabri (Persero) Kantor Pusat Jakarta.
- Rahmawati, I., Sa'adah, L., & Chabib, M. N. (2020). Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Pertama). LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- Saputra, D. N., Listyaningrum, N., Leuhoe, Y. J. I., Apriani, Asnah, & Rokhayati. (2022). Buku Ajar Metodologi Penelitian. Feniks Muda Sejahtera.
- Silitonga, E. S. (2020). Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen, dan Lingkungan Kerja. Penebar Media Pustaka.
- Solimun, Armanu, & Fernandes, A. A. R. (2018). Metodologi Penelitian Kuantitatif Perspektif Sistem (Pertama). Universitas Brawijaya Press.
- Sutardy, J., & Effendi, M. S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.

- Timur Raya Lestari. <http://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA>
- Syamsudin. (2022). Optimalisasi OCB (Organizational Citizenship Behavior) Guru, (Perspektif Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja) (Pertama). P4I.
- Wahjoedi, T. (2023). Buku Referensi Aspek Peran Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan Teoritik & Empirik. Jakad Media Publishing.
- Wahyuni, P., Kusumawati, D. A., & Widyatmojo, P. (2022). Perilaku Organisasional Teori Dan Aplikasi Penelitian (Pertama). Deepublish.
- Yamin, S. (2021). SmartPLS 3, AMOS & STATA Olah Data Statistik (Mudah & Praktis) (A. Rasyid, Ed.; Pertama). Dewangga Energi Internasional Publishing.