

## **Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Disiplin Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Studi pada PT. Derma Beauty Indonesia)**

**Kristin Yulia Setyowati, Kusuma Chandra Kirana, Didik Subiyanto**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

Correspondence: kristinyulia1@gmail.com, kusumack@ustjogja.ac.id

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, dan disiplin kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada PT. Derma Beauty Indonesia. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Derma Beauty Indonesia dengan jumlah sampel sebesar 55 responden. Sampel yang digunakan *Sampling Jenuh* yang berarti semua anggota populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk menghitung besarnya koefisien regresi guna menunjukkan besarnya pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, dan disiplin kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Sedangkan uji kelayakan model menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada PT. Derma Beauty Indonesia. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB; (2) kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap OCB; (3) Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB; (4) Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB.

**Kata kunci :** budaya organisasi; disiplin kerja; kepemimpinan transformasional; dan *organizational citizenship behavior* (OCB).

**Abstract.** This study aims to determine and examine the influence of organizational culture, transformational leadership, and work discipline on organizational citizenship behavior (OCB) at PT. Derma Beauty Indonesia. The population used in this study were employees of PT. Derma Beauty Indonesia with a total sample of 55 respondents. The sample used is saturated sampling, which means that all members of the population are sampled in this study. Data collection by using a questionnaire. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis which aims to calculate the magnitude of the regression coefficient to show the magnitude of the influence of organizational culture, transformational leadership, and work discipline on organizational citizenship behavior (OCB). While the feasibility test of the model shows that the variables of organizational culture, transformational leadership, and work discipline together have a significant effect on organizational citizenship behavior (OCB) at PT. Derma Beauty Indonesia. The results of this study indicate that: (1) organizational culture has a significant effect on OCB; (2) transformational leadership has a significant effect on OCB; (3) work discipline has a significant effect on OCB; (4) organizational culture, transformational leadership, and work discipline have a significant effect against OCB.

**Keywords :** organizational culture; organizational citizenship behavior (OCB); transformational leadership; and work discipline.

### **PENDAHULUAN**

Ketika sebuah perusahaan menjalankan bisnis, dibutuhkan berbagai sumber daya seperti modal, bahan dan mesin. perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia, yaitu karyawan yang sangat dibutuhkan. Sumber daya yang paling penting dan menentukan maju atau tidaknya suatu perusahaan. Karena jika sumber daya manusianya baik, maka perusahaan tidak akan berjalan dengan baik pula. Peranan sumber daya manusia dalam proses produksi banyak dibicarakan, sehingga banyak cara yang ditempuh untuk mengembangkan kerja dan meningkatkan taraf hidup manusia (Diputra & Rahyuda, 2015). (Tekaheghesang, Lengkong and Sendow, 2016) menjelaskan di dalam penelitiannya bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap OCB. Perusahaan dengan pemimpin transformasional memiliki pembagian tanggung jawab yang lebih besar, manajer lebih

bersedia mengambil risiko, dan rencana kompensasi lebih berorientasi pada hasil jangka panjang, semuanya berkontribusi pada kewirausahaan (Septianingsih and Subiyanto, 2020).

Budaya organisasi memandu perilaku karyawan untuk meningkatkan kompetensi kerja, komitmen, dan loyalitas, serta perilaku peran tambahan seperti: membantu rekan kerja, menjadi sukarelawan untuk kegiatan tambahan, menghindari konflik dengan rekan kerja, melindungi properti organisasi, menghormati peraturan yang berlaku, dan menoleransi situasi suboptimal menarik, bisa memberikan saran yang membangun, tidak akan membuang waktu dalam bekerja. Tujuan budaya organisasi adalah mengubah sikap dan perilaku sumber daya manusia (SDM) yang ada untuk meningkatkan efisiensi kerja dan menjawab tantangan masa depan (Dewanggana, Paramita and Haryono, 2016). Menerapkan kedisiplin dalam bekerja adalah faktor yang harus pula dimiliki oleh pegawai yang ingin tercapainya kepuasan dalam pekerjaan. Disiplin kerja dapat berupa tidak terlambat dalam bekerja, ketaatan dalam tugas-tugas yang diberikan kepadanya, serta pemanfaatan sarana secara baik. Paradigma kelembagaan saat ini memang membutuhkan pegawai yang berdisiplin baik dalam bekerja jika ingin tumbuh dan berkembang. Mereka bersemangat, patuh secara kelembagaan, kreatif, dan menerapkan fasilitas dengan baik (Septianingsih and Subiyanto, 2020).

## **METODE**

Penelitian ini dilakukan pada PT. Derma Beauty Indonesia yang beralamat Kawasan Pergudangan dan Industri PKT Bitung Bok A6-A7, RT 001/RW 002 Kadu Jaya, Curug, Tangerang. Waktu pelaksanaan dilakukan pada bulan Maret 2022 sampai selesai. Lokasi ini dipilih oleh peneliti karena peneliti melihat adanya masalah di tindakan sukarela diluar *job deks* dan tidak diatur dalam peraturan perusahaan, tetapi sangat memberi keuntungan bagi perusahaan karena bisa menaikkan efektivitas dan eifisiensi organisasi dan tidak terhubung dengan sistem penghargaan formal. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di PT. Derma Beauty Indonesia yang berjumlah 55 karyawan. *Nonprobability sampling* merupakan teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling/sampling jenuh karena peneliti menyebarkan google form kuisisioner kepada setiap karyawan PT. Derma Beauty Indonesia. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang datanya berupa data numerik atau angka. Data primer adalah data yang menjadi sumber data pada penelitian ini. Data primer ini berasal dari sumber asli atau pertama. Dengan kata lain data ini diperoleh dari hasil observasi dengan cara membagikan kuesioner kepada karyawan yang dapat memberikan data atau informasi yang berhubungan dengan penelitian ini. Analisis data menggunakan regresi linear berganda (Arikunto, 2010).

## **HASIL**

Hasil penelitian pada Tabel 1 menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Nilai t hitung budaya organisasi sebesar 2,323 dengan tingkat signifikan 0,024. Hasil tersebut menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $2,323 > 2,007$ ), maka budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nadeak (2016) bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* di perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Nilai t hitung kepemimpinan transformasional sebesar 3,338 dengan tingkat signifikan 0,002. Hasil tersebut menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $3,338 > 2,007$ ), maka kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Hasil penelitian ini sejalan dengan Rahmi (2014) yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* di lingkungan rumah sakit. Hasil serupa dijelaskan Sijabat (2021) bahwa *organizational citizenship behavior* dipengaruhi secara signifikan oleh beberapa faktor termasuk kepemimpinan transformasional.

**Tabel 1**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

	Model	t	Sig.
1	(Constant)	-.202	.841
	Budaya Organisasi	2.323	.024
	Kepemimpinan Transformasional	3.338	.002
	Disiplin Kerja	2.284	.027

Sumber: data olahan

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. nilai t hitung disiplin kerja sebesar 2,284 dengan tingkat signifikan 0,027. Hasil tersebut menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $2,284 > 2,007$ ), maka Hasil ini menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$  yang artinya hipotesis 3 penelitian ini yaitu disiplin kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Tabel 2 hasil analisis pengaruh simultan dengan melakukan uji F diperoleh hasil bahwa budaya organisasi, kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Nilai F yang diperoleh lebih besar dari F tabel yaitu  $32,096 > 3,178$  dengan tingkat signifikansi 0,000. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa hipotesis ke empat yaitu: Terdapat pengaruh signifikan antara variabel budaya organisasi, kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior* di PT. Derma Beauty Indonesia.

Penelitian ini menjelaskan terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior*. Sejalan dengan Penelitian Syafrina (2017) Dewangga et al., (2016) menunjukkan variabel budaya organisasi, kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi. Peningkatan OCB berpengaruh positif terhadap perusahaan dan hal ini disebabkan oleh kepuasan kerja selain komitmen karyawan terhadap perusahaan. Karyawan puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan, dan karyawan tersebut melakukan pekerjaan mereka dengan sebaik-baiknya, bahkan melakukan hal-hal yang mungkin melampaui panggilan tugas mereka.

**Tabel 2**  
**Anova**

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	229.284	3	76.428	32.096	.000 <sup>b</sup>
	Residual	121.443	51	2.381		
	Total	350.727	54			

Sumber: data olahan

## SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi terbukti mempengaruhi secara signifikan terhadap variable OCB pada karyawan PT Derma Beauty Indonesia. Selanjutnya kepemimpinan transformasional terbukti mempengaruhi secara signifikan OCB pada karyawan PT Derma Beauty Indonesia. Selanjutnya hasil pembahasan menunjukkan bahwa disiplin kerja terbukti mempengaruhi secara signifikan OCB pada karyawan PT Derma Beauty Indonesia. Kemudian analisis data dengan uji F yang diperoleh bahwa budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, dan disiplin kerja terbukti mempengaruhi secara simultan terhadap OCB pada karyawan PT Derma Beauty Indonesia

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Dewanggana, B. D., Paramita, P. D., & Haryono, A. T. 2016. Pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja, budaya organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) yang berdampak pada prestasi kerja karyawan (Studi pada PT. PLN APP Semarang). *Journal of Management*, 2(2), 1–10.
- 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. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(4), 207–235.
- Nadeak, B. 2016. Pengaruh budaya organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) dosen di Universitas Kristen Indonesia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), 1–10.
- Rahmi, B. 2014. Pengaruh kepemimpinan transformatif terhadap organizational citizenship behavior dan komitmen organisasional dengan mediasi kepuasan kerja (studi pada guru tetap SMA Negeri di Kabupaten Lombok Timur). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(2), 245-254.
- Septianingsih, H., & Subiyanto, K. C. K. D. 2020. Pengaruh kepemimpinan transformatif, disiplin kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai (Studi pada balai pelestarian cagar budaya DIY). *Konstruksi Pemberitaan Stigma Anti-China Pada Kasus Covid-19 di Kompas.Com*, 68(1),1–12.
- Sijabat, R. 2021. Effect of transformational leadership, job satisfaction, and organizational commitments on organizational citizenship behavior. 9, 61–69.
- Syafrina, N. 2017. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 4(8), 1–12. <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5>
- Tekaheghesang, H., Lengkong, V. P. K., & M.Sendow, G. 2016. Analisis pengaruh kepuasan kerja, komitmen kerja, pemberdayaan psikologis dan kepemimpinan transformatif terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Manado. *Emba*, 4(4), 1013–1024.