

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

Kesinta Nenggor¹, Jajuk Herawati², Epsilandri Septyarini³

Universitas Sarjawiyata Tamansiswa Yogyakarta

*e-mail: nkeysinta@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine whether the variables of Transformational Leadership and Organizational Culture have a significant and significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB) for employees at the Air Miumum Tirtamarta Yogyakarta Company. The population in this study were all PDAM members, totaling 50 members. In this study, the researcher used a saturated sampling technique, namely a sampling technique if all members of the population were sampled. The method used for data collection is a questionnaire/questionnaire. The data analysis techniques used are descriptive statistical tests, classical assumption tests, and hypothesis testing. Based on the results of hypothesis testing shows that: Transformational Leadership and Organizational Culture have a positive and significant influence on Organizational Citizenship Behavior (OCB). The results obtained from this study Transformational Leadership and Organizational Culture each have a high influence on Organizational Citizenship Behavior (OCB). The results of this study can of course be used as a guide and reference for the Tirtamarta Yogyakarta Drinking Water Company and can provide more and more specific improvements to leaders and employees as well as the achievement of organizational/company goals.

Keywords: *Transformational Leadership, Organizational Culture, Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Variabel Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi memiliki berpengaruh dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) bagi pegawai di Perusahaan Air Miumum Tirtamarta Yogyakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota PDAM yang berjumlah 50 anggota. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampling jenuh yaitu teknik pengambilan sampel jika semua anggota populasi dijadikan sampel. Metode yang digunakan untuk pengumpulan data menggunakan kuesioner/angket. Adapun teknik analisis data yang digunakan yaitu uji statistik deskriptif, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa: Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasil yang didapat dari penelitian ini Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi masing-masing memiliki pengaruh yang tinggi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasil dari penelitian ini tentunya dapat digunakan sebagai pedoman dan acuan bagi Perusahaan Air Minum Tirtamarta Yogyakarta serta dapat memberikan peningkatan yang lebih dan spesifik lagi terhadap pemimpin dan karyawan serta tercapainya tujuan organisasi/ perusahaan.

Kata Kunci: Kepemimpinan transformasional, Budaya organisasi, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Pendahuluan

Perusahaan air minum merupakan lembaga pelayanan publik pengelolaan air minum, yang dituntut untuk dikelola dengan baik dan profesional. Oleh karena itu, pelayanan publik perusahaan air minum menjadi hal yang sangat penting untuk menilai seberapa jauh layanan yang diberikan perusahaan kepada masyarakat.

Penyelenggaraan pelayanan publik perusahaan air minum yang berlangsung di Indonesia khususnya di beberapa daerah belum seluruhnya berorientasi kepada pengguna air minum dan masih memiliki kualitas yang rendah. Hal tersebut dapat dilihat dari keluhan masyarakat mengenai air keruh, bau, serta petugas yang acuh terhadap pengguna dan tidak mau tahu dengan kesulitan yang dialami pengguna yang datang ke perusahaan.

Berkenan dengan hal tersebut, kualitas atau pelayanan perusahaan yang profesional perlu diwujudkan, keberhasilan penyelenggaraan pelayanan ini tentunya berawal dari kepemimpinan, peran pemimpin dan model kepemimpinan disini sangat dibutuhkan untuk kebutuhan perusahaan. Namun disatu sisi, kepemimpinan juga mengalami pergeseran dari waktu ke waktu dan bersifat kontekstual dimana yang dilatarbelakangi oleh perkembangan sosial, budaya, dan politik.

Perusahaan sangat membutuhkan pemimpin yang dimana bisa melihat pola kepemimpinan yang lebih efektif sehingga dapat mempengaruhi tim kerja untuk mencapai kinerja yang dibutuhkan, pentingnya pemimpin merekrut sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kualitas kinerja yang baik terutama dalam hal keterampilan, pengetahuan, dan keahlian. Peran sumber daya itu sendiri merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tentang tenaga kerja yang efektif dan efisien, sumber daya manusia disini mampu membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

Dengan adanya sumber daya manusia (SDM) maka sumber daya yang lain akan berfungsi oleh karena itu sumber daya manusia menjadi faktor penting bagi maju mundurnya suatu perusahaan. SDM dalam suatu organisasi harus dikelola dengan baik agar dapat tercipta keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan tuntutan organisasi (Sari *et al.*, 2015).

Salah satu menunjang keberhasilan perusahaan ialah dengan adanya gaya kepemimpinan yang ditampilkan seorang pemimpin atau pola perilaku yang ditampilkan seorang pemimpin. Kristiawan, (2020) mendefinisikan kepemimpinan transformasional dianggap efektif apabila dalam situasi atau budaya apapun, maka terjadi hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dengan efektivitas yang ditiru oleh banyak bawahan yang berada pada tingkatan otoritas berbeda, sehingga memudahkan dalam peningkatan kinerja.

Mondiani, (2012) mendefinisikan bahwa kepemimpinan transformasional kemampuan untuk memberikan motivasi dan inspirasi kepada pengikutnya dalam mencapai hal-hal yang lebih besar daripada yang telah direncanakan secara orsinil dan untuk imbalan internal. Pemimpin transformasional memiliki kapasitas untuk menciptakan dan mengomunikasikan serta mengembangkan visi dan tujuan yang jelas dan dapat menciptakan konteks didalam organisasi (Rijal, 2016).

Berbagai penelitian menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional secara positif berkaitan dengan individu dan organisasi. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Putri & Sariyathi, (2017) didapatkan hasil bahwa adanya hubungan positif antara perilaku kepemimpinan transformasional dan kerja tim. Untuk kerja tim, menunjukkan dengan adanya kerjasama yang baik dengan pemimpin. Namun, diantara kinerja tim tersebut dapat ditunjukkan bagaimana budaya organisasi tersebut. Kepemimpinan yang didalamnya sebagai pembentuk nilai-nilai organisasi sehingga memiliki peran yang sangat penting dalam pembentukan budaya organisasi.

Menurut Suweno (2012) menyatakan bahwa nilai-nilai budaya organisasi untuk kondisi saat ini dapat diukur dengan adanya kebersamaan dan keterbukaan. Selain itu budaya organisasi juga lebih mengedepankan kebersamaan dan didalamnya terdapat unsur memanusiakan manusia yang dapat membentuk sikap, harapan, dan komitmen karyawan untuk bekerja dengan sepenuh hati sehingga kontribusinya dalam organisasi juga akan positif. Herminingsih, (2011) mendefinisikan bahwa budaya organisasi merupakan budaya yang memiliki perhatian, reaksi terhadap situasi kritis, pemodelan peran, alokasi imbalan-imbalan, dan kriteria dalam seleksi dan pemberhentian karyawan. Suatu budaya organisasi yang baik dapat menciptakan OCB dalam diri setiap karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Dunia kerja yang semakin dinamis saat ini menunjukkan adanya tugas-tugas yang semakin banyak sehingga organisasi membutuhkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang baik seperti mengeluarkan pendapat baik tentang kerja mereka, membantu rekan kerja yang lain dalam tim, menghindari konflik yang tidak perlu, dan memahami situasi kerja yang kurang baik yang sering muncul. Peran pemimpin disini sangat mempengaruhi

Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebab tanpa adanya kepemimpinan yang efektif dari seorang pemimpin maka suatu perusahaan mengalami kemunduran. Ekowati *et al.*, (2013) menjelaskan OCB dalam konteks teori organisasi muncul kerja sama dan kesediaan saling membantu dalam tim sehingga bisa mencapai tujuan dan visi organisasi. Para pakar organisasi menyimpulkan bahwa pentingnya OCB dalam keberhasilan organisasi, karena OCB dapat menimbulkan dampak yang positif untuk organisasi, seperti halnya dapat meningkatkan kualitas layanan, meningkatkan kinerja tim, dan menurunkan tingkat turnover. Pentingnya OCB secara praktis adalah kemampuan untuk memperbaiki efisiensi, efektivitas, kreatifitas, dan menganalisis organisasi melalui kontribusinya dalam transformasi sumber daya, inovasi dan adaptabilitas organisasi (Gunawan, 2016). Haryati *et al.*, (2014) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dalam penelitian ini penulis perlu meneliti lebih lanjut mengenai “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Perusahaan Air Minum Tirtamarta Yogyakarta”

Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan Kuantitatif. Waktu penelitian yang digunakan dalam penelitian ini terhitung sejak ditetapkan izin penelitian dalam kurung waktu 1 bulan. Lokasi yang dijadikan tempat penelitian adalah Perusahaan Air Minum Tirtamarta Yogyakarta yang beralamat di Jl. R.W Monginsidi No.3, Cokrodinigratan, kec. Jetis, kota Yogyakarta. Penelitian ini termasuk jenis penelitian asosiatif, yang menunjukkan hubungan kasual atau hubungan yang bersifat sebab akibat. Dalam penelitian ini, variabel independent sebagai sebab sedangkan variabel dependen sebagai akibat. Berdasarkan dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai di Perusahaan Air Minum Tirtamarta Yogyakarta sebanyak 50 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini ialah angket/kuisisioner. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis uji statistik deskriptif, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis

Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan instrumen angket dalam mengumpulkan data untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) di Perusahaan Air Minum Tirtamarta Yogyakarta. Penelitian melakukan uji kuantitatif menggunakan aplikasi SPSS untuk menguji hipotesis. Analisis data untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi (X) terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) (Y)

1. Statistik Deskriptif Responden

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan *organizational citizenship behavior*. Penilaian responden terhadap variabel tersebut secara deskriptif dapat dilihat dari nilai rata-rata dan standard deviasi. Penentuan kategori penilaian dilakukan dengan terlebih dahulu menentukan interval berdasarkan kategori. Penentuan interval skor nilai jawaban responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Range/interval} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kategori}}$$

Penentuan kategori dengan 3 kategori adalah sebagai berikut:

$$\text{Range/interval} = \frac{5 - 1}{3}$$

= 1,33

Kategori ditentukan sebagai berikut:

1 – 2,33 = Rendah

2,34 – 3,66 = Sedang

3,67 – 5 = Tinggi

Table 1.1 Hasil Uji Descriptive Statistics

No	Variabel	Mean	Std	Keterangan
1	Kepemimpinan Transformasional (X1)	4,0780	45143	Tinggi
2	Budaya Organisasi (X2)	4,1180	42315	Tinggi
3	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	4,1360	48896	Tinggi

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan table 4.5 di atas budaya organisasi, *organizational citizenship behavior* termasuk dalam kategori Tinggi

2. Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Instrumen Validitas

Untuk mengukur validitas kuesioner yang diberikan kepada responden maka digunakan rumus korelasi Produk Moment yaitu menurut (Sugiyono, 2013). Teknik korelasinya memakai *Pearson Correlation*, dihitung dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS versi 21. Item pertanyaan dinyatakan valid apabila memiliki r hitung > r tabel (Ghozali, 2011). Hasil Uji Validitas dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 2.1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	Item 1	0,615	0,278	Valid
	Item 2	0,656	0,278	Valid
	Item 3	0,642	0,278	Valid
	Item 4	0,577	0,278	Valid
	Item 5	0,634	0,278	Valid
	Item 6	0,644	0,278	Valid
	Item 7	0,788	0,278	Valid
	Item 8	0,675	0,278	Valid
	Item 9	0,759	0,278	Valid
	Item 10	0,679	0,278	Valid
Budaya Organisasi	Item 1	0,744	0,278	Valid
	Item 2	0,521	0,278	Valid
	Item 3	0,541	0,278	Valid

	Item 4	0,648	0,278	Valid
	Item 5	0,502	0,278	Valid
	Item 6	0,620	0,278	Valid
	Item 7	0,693	0,278	Valid
	Item 8	0,668	0,278	Valid
	Item 9	0,687	0,278	Valid
	Item 10	0,707	0,278	Valid
Organizational Citizenship Behavior	Item 1	0,613	0,278	Valid
	Item 2	0,683	0,278	Valid
	Item 3	0,769	0,278	Valid
	Item 4	0,723	0,278	Valid
	Item 5	0,704	0,278	Valid
	Item 6	0,682	0,278	Valid
	Item 7	0,464	0,278	Valid
	Item 8	0,618	0,278	Valid
	Item 9	0,700	0,278	Valid
	Item 10	0,711	0,278	Valid

Sumber :Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.6 menunjukkan besarnya nilai r-hitung seluruh butir pertanyaan nilainya lebih besar dari r table 0,248. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh butir dinyatakan valid dan kuisisioner dalam penelitian ini dapat digunakan untuk analisis selanjutnya yaitu regresi linier berganda.

b. Uji Reliabilitas

Teknik yang digunakan untuk mengukur konsistensi internal dalam penelitian ini dengan teknik Cronbach's alpha (Ghozali, 2018). Apabila nilai *Cronbach's Coefficient Alpha* lebih besar dari 0,6, maka kuisisioner sebagai alat pengukur dinilai dinyatakan *reliabel*. Jika nilai *Cronbach's Coefficient Alpha* lebih kecil 0,6, maka kuisisioner sebagai alat pengukur dinilai dinyatakan tidak *reliabel*. Hasil pengujian reliabilitas dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 2.2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Crobach	Nilai kritis	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0,859	0,6	Reliabel
Budaya Organisasi	0,833	0,6	Reliabel
Organizational Citizenship Behavior	0,860	0,6	Reliabel

Sumber :Data primer diolah, 2022

Berdasarkan ringkasan hasil uji reliabilitas seperti yang terangkum dalam tabel 4.6 di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien *Cronbach Alpha* seluruh variabel penelitian lebih besar dari 0,6. Dengan mengacu pada pendapat yang dikemukakan oleh (Ghozali, 2018), maka semua butir pertanyaan dalam variabel penelitian adalah handal.

3. Analisis Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang dipakai dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas.

a. Uji Normalitas

Uji ini adalah untuk menguji apakah pengamatan berdistribusi secara normal atau tidak, uji ini menggunakan kolmogorov smirnov. Hasil uji Normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

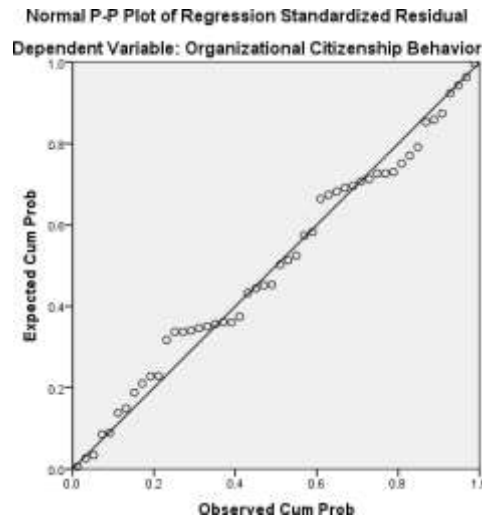
Tabel 3.1. Uji Normalitas

Unstandar_residual	Batas	Keterangan
0,769	0,05	Normal

Sumber : data primer diolah 2022

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui nilai *asym.sig* sebesar $0,769 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Gambar 4.1. P-plot



Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan dari gambar diatas, maka dapat disimpulkan bahwa data (titik-titik) menyebar mengikuti garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal atau memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance* (α).

Tabel 3.2. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0,389	2,569	Tidak terjadi multikolinieritas
Budaya Organisasi	0,389	2,569	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : data primer diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance value* > 0,10 atau nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Suatu asumsi penting dari model regresi linier klasik adalah bahwa gangguan (*disturbance*) yang muncul dalam regresi adalah homoskedastisitas, yaitu semua gangguan tadi mempunyai varian yang sama. Hasil uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut :

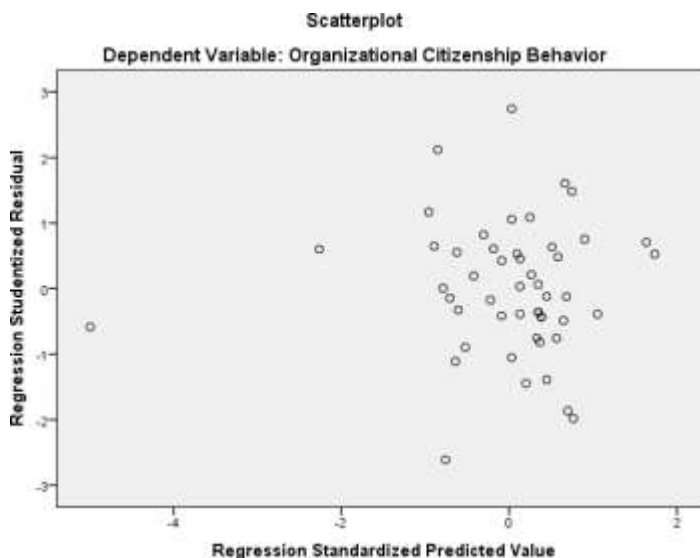
Tabel 4.9. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Batas	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0,878	>0,05	Tidak terjadi heterokedasitas
Budaya Organisasi	0,728	>0,05	Tidak terjadi heterokedasitas

Sumber : data primer diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa nilai probabilitas lebih besar dari 0,05, dengan demikian variabel yang diajukan dalam penelitian tidak terjadi heterokedastisitas.

Pengujian terhadap heterokedastisitas dilakukan plot residual yaitu dengan melihat sebaran residual untuk setiap pengamatan terhadap nilai prediksi Y. Jika ditemukan plot residual membentuk pola tertentu maka terjadi gejala heterokedastisitas.



Gambar 3.3. Scatterplot

Sumber : data primer diolah 2022

Gambar diatas menjelaskan bahwa titik-titik pada grafik scatterplot tidak membentuk pola tertentu dan menyebar disekitar titik 0 (nol). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Analisis Hipotesis

a. Hasil Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini, dalam menganalisis regresi linear berganda penulis menggunakan seri program statistik SPSS. SPSS adalah suatu program *software* komputer yang digunakan untuk mengolah data baik parametrik maupun nonparametrik, seperti ditunjukkan pada Tabel berikut ini ;

Tabel 4.1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Beta	t hitung	Sig t	Keterangan
(Constant)	3.653				
Kepemimpinan Transformasional	0.429	0.441	3.934	0.000	Signifikan
Budaya Organisasi	0.505	0.488	4.352	0.000	Signifikan
F hitung	78,564				
Sig F	0,000				
R square	0,760				
Variabel Dependent	: <i>Organizational Citizenship Behavior</i>				

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.10 diatas perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS didapat hasil sebagai berikut:

$$Y = 3,653 + 0,429 X_1 + 0,505 X_2$$

1. Konstanta = 3,653
Artinya jika tidak ada variabel kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior*, maka kinerja sebesar 3,653 satuan.
2. $b_1 = 0,429$
Artinya jika variabel kepuasan kerja meningkat sebesar satu satuan maka *organizational citizenship behavior* akan meningkat sebesar 0,429 dengan anggapan variable bebas lain tetap.
3. $b_2 = 0,505$
Artinya jika variabel stres kerja meningkat sebesar satu satuan maka *organizational citizenship behavior* akan menurun sebesar 0,505 dengan anggapan variable bebas lain tetap.

b. Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.653	3.039		1.202	.235
1 Kepemimpinan Transformasional	.429	.109	.441	3.934	.000
Budaya Organisasi	.505	.116	.488	4.352	.000

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Hasil pengujian analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa terdapat nilai signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Nilai tersebut dapat membuktikan hipotesis diterima, yang berarti bahwa “Ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior* di Perusahaan Air Minum Tritamarta Yogyakarta”.

Hasil pengujian analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa terdapat nilai signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Nilai tersebut dapat membuktikan hipotesis diterima, yang berarti bahwa “Ada pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* di Perusahaan Air Minum Tritamarta Yogyakarta”.

c. Pengujian Hipotesis Simultan (Uji f)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	901.780	2	450.890	78.564	.000 ^b
1 Residual	269.740	47	5.739		
Total	1171.520	49			

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional

Hasil pengujian analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa terdapat nilai signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Nilai tersebut dapat membuktikan hipotesis diterima, yang berarti bahwa “Ada pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara simultan/bersama-sama terhadap *organizational citizenship behavior* di Perusahaan Air Minum Tritamarta Yogyakarta”.

d. Koefisien Determinasi (*r square*)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.877 ^a	.770	.760	2.396

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Berdasarkan analisis regresi linear berganda menunjukkan besarnya koefisien determinasi (r^2 square) = 0.760, artinya variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel tidak bebas sebesar 76% sisanya sebesar 24% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Kesimpulan

Penelitian ini menemukan adanya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) di Perusahaan Air Minum Tirtamarta Yogyakarta. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB).

Pembentukan kepemimpinan transformasional yang positif tampaknya perlu dilakukan dengan cara pemimpin tetap menjaga kerjasama antar pemimpin dan karyawan, mengembangkan potensi karyawan, mendorong perspektif dan ide baru dari karyawan, pemimpin memperhatikan kebutuhan karyawan, pemimpin mendorong karyawan untuk bergerak secara inovatif, menghargai kerja keras karyawan, pemimpin memberikan inspirasi bagi karyawan, memberikan semangat terhadap karyawan, serta memberikan kepercayaan terhadap karyawan, lebih memahami dan meningkatkan budaya organisasi dalam perusahaan. Selanjutnya untuk lebih meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB) diri karyawan, perusahaan tetap menjaga atau mempertahankan dengan memberdayakan karyawan, menentukan tujuan organisasi dengan kerjasama tim yang baik, perusahaan secara aktif mendorong masing-masing unit kerja saling bekerja sama dengan unit kerja yang lain, serta perusahaan menanggapi berbagai perubahan dalam lingkungan bisnis yang baik.

Referensi

- Acar, A. Z. (2012). Organizational Culture, Leadership Styles and Organizational Commitment in Turkish Logistics Industry. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 58, 217–226. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.995>
- Adinata, U. W. S. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT Tamzis Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 9(2), 136–157.
- Ahdiyana, M. (2015). Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Kinerja Organisasi. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 10(1). <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v10i1.3965>
- Arifiani, R., Astuti, E., & Ruhana, I. (2016). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DAN KEPUASAN KERJA (Studi pada Tenaga Perawat RSUD. Dr. Saiful Anwar Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 33(1), 127–135.
- Bakhtiar, B. (2019). Kategori Kepemimpinan Transformational. *At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam*, 1(1), 38–47.
- Bangun, W. (2012). Budaya Organisasi: Dampaknya Pada Peningkatan Daya Saing Perusahaan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 8(1), 38–49.
- Bowers, M. R., Hall, J. R., & Srinivasan, M. M. (2017). Organizational culture and leadership style: The missing combination for selecting the right leader for effective crisis management. *Business Horizons*, 60(4), 551–563. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2017.04.001>
- Ekowati, V. M., Troena, E. A., & Noermijati, N. (2013). Organizational Citizenship Behavior Role in Mediating the Effect of Transformational Leadership, Job Satisfaction on Employee Performance: Studies in PT Bank Syariah

Mandiri Malang East Java. *International Journal of Business and Management*, 8(17), 1–12.
<https://doi.org/10.5539/ijbm.v8n17p1>

Gunawan, R. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada PT First Marchinery Tradeco Cabang Surabaya. *Agora*, 4(1), 60–66.

