



Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan *Organizational Citizenship Behaviour* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sociolla Lombok Epicentrum Mall Mataram

The Influence of Transformational Leadership, Organizational Culture and Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance at Sociolla Lombok Epicentrum Mall Mataram

^{1)*} Raditya Razindra Abimanyu, ²⁾ Tri Siwi Agustina, ³⁾ Dian Ekowati

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga, Surabaya, Indonesia.

*Email: ¹⁾ radityaabimanyu23@gmail.com,

*Correspondence: ¹⁾ Raditya Razindra Abimanyu

DOI:

10.59141/comserva.v3i12.1265

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan pada Sociolla Lombok Epicentrum Mall Mataram. Jenis penelitian yang digunakan adalah eksplanatif, yang bertujuan untuk menguji hubungan antara dua variabel atau lebih. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan Sociolla Lombok Epicentrum Mall, dengan jumlah sampel sebanyak 33 orang. Alat analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa: kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (H1 tidak terbukti), budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (H2 terbukti), dan *Organization Citizenship Behavior* memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (H3 tidak terbukti). Peran pemimpin memiliki komitmen agar mampu menganalisis terkait keseimbangan beban kerja karyawannya, dan manajemen perusahaan memiliki strategi khusus dalam meningkatkan kesadaran tentang upaya ekstra dan perilaku inovatif dari karyawan dalam bekerja.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, *Organization Citizenship Behavior*, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of transformational leadership, organizational culture, and Organizational Citizenship Behavior on employee performance at Sociolla Lombok Epicentrum Mall Mataram. The type of research used is explanatory, which aims to test the relationship between two or more variables. The population in this study consisted of all employees of Sociolla Lombok Epicentrum Mall, with a sample size of 33 people. The analytical tool used is Multiple Linear Regression. The results of the analysis show that: transformational leadership has a positive, but insignificant effect on employee performance (H1 not proven), organizational culture has a positive and significant effect on employee performance (H2 proven), and Organization Citizenship Behavior has a positive and insignificant effect on employee performance (H3 not proven). The role of leaders has a commitment to be able to analyze the workload balance of their employees, and company management has a special strategy in raising awareness about the extra efforts and innovative behavior of employees at work.

Keywords: *Transformational Leadership, Organizational Culture, Organization Citizenship Behavior, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Salah satu pilar perusahaan yang paling mendasar dan signifikan adalah sumber daya manusianya. Untuk menjamin bahwa sumber daya manusia digunakan secara efektif dan adil demi kepentingan manusia, organisasi, dan masyarakat secara keseluruhan, manajemen sumber daya manusia menggunakan berbagai peran dan tindakan. Mengakui pentingnya tenaga kerja sebagai sumber daya manusia yang memajukan tujuan organisasi sangatlah penting.

Sumber daya manusia adalah komponen penting dari semua operasi organisasi karena struktur dan tujuan organisasi didasarkan pada banyak visi untuk kepentingan manusia, dan karena manusia mengelola dan menjalankan misi organisasi. Karena lingkungan bisnis yang sangat kompetitif, perusahaan perlu memanfaatkan pekerja mereka sebaik mungkin. Kinerja karyawan yang tinggi akan meningkatkan tingkat produksi perusahaan dan, pada gilirannya, meningkatkan keuntungan.

Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam memenuhi kewajibannya sesuai dengan job description yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011). Menurut definisi (Torang, 2012), kinerja karyawan didefinisikan sebagai jumlah atau kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang individu atau kelompok untuk menyelesaikan kegiatan dan tugas mendasar yang diarahkan oleh norma, standar operasional, kriteria, proses, dan ukuran yang telah ditetapkan di dalam organisasi.

Menurut (Wagner III & Hollenbeck, 2020), kinerja adalah indikasi progresif yang menunjukkan seberapa baik perusahaan dapat bersaing di pasar. Menurut kemajuan teori dan penelitian empiris baru-baru ini, gaya seorang pemimpin memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja individu dan organisasi, termasuk kinerja, kepuasan, dan kewarganegaraan organisasi (Aboramadan & Dahleez, 2020). Selain itu, penelitian hingga saat ini menunjukkan bahwa kepemimpinan sangat penting untuk mencapai daya saing dan tujuan organisasi serta untuk mengoordinasikan orang dan sumber daya (Fiaz et al., 2017). Dengan mempengaruhi bagaimana pemimpin dan bawahan berinteraksi, kepemimpinan digunakan untuk mencapai tujuan bisnis (Kim & Beehr, 2018).

Untuk memberikan masa depan yang lebih baik bagi perusahaan mereka dan menghasilkan kinerja dan hasil yang lebih baik, pemimpin mengelola sumber daya organisasi dan menciptakan serta menerapkan strategi yang efektif (Para-González et al., 2018). Menurut sebuah studi baru-baru ini, kepemimpinan transformasional secara signifikan memengaruhi sikap dan tindakan karyawan (Murphy & Anderson, 2020). Berbagai hasil manusia dan organisasi telah terbukti secara positif dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional. Kinerja pekerjaan (Torlak & Kuzey, 2019), perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) (Koo & Lee, 2022), dan efektivitas pemimpin (Brandt et al., 2016), semuanya terkait dengan kepemimpinan transformasional.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, adapun jenis penelitian yang digunakan adalah eksplanatif. Jenis penelitian eksplanatif menekankan pada hubungan variabel yang bersifat asosiatif atau hubungan kausal. Lokasi penelitian dilakukan di Sociolla Lombok Epicentrum Mall yang beralamat di Jl Sriwijaya No 333 Mataram unit LG 54B-56.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Sociolla Lombok Epicentrum Mall yang berjumlah 33 karyawan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode sensus, yakni dengan mengamati atau meneliti terhadap keseluruhan unit populasi.

Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Menurut (Sugiyono, 2013), analisis regresi linear berganda adalah suatu analisis yang mengukur pengaruh antar variabel melibatkan lebih dari satu variabel bebas

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan, diketahui bahwa item pernyataan dari kepemimpinan transformasional (X1), budaya organisasi (X2), *organization citizenship behavior* (X3), dan kinerja karyawan (Y) memperoleh nilai r hitung lebih besar dari r tabel, nilai tersebut menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan valid

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, *organization citizenship behavior*, dan kinerja karyawan memiliki nilai Alpha lebih besar dari Standar Cronbach's Alpha (0,60). Oleh karena itu, variabel tersebut dapat dinyatakan reliabel dan seluruh data pada penelitian ini dapat dijadikan instrumen penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan uji Komogorov-Smirnov diatas dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2 tailed) dari variable penelitian kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, *organization citizenship behavior*, dan kinerja karyawan sebesar 0.711. Karena nilai Asymp. Sig. (2 tailed) = 0.711 > 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil regresi dapat diketahui bahwa nilai tolerance variabel kepemimpinan transformasional adalah 0,237 > 0,10 dan nilai VIF 4.228 < 10, variabel budaya organisasi 0,164 > 0,10 dan nilai VIF 6.106 < 10, variabel *organization citizenship behavior* sebesar 0,254 > 0,10 dan nilai VIF 3.939 < 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa berdasarkan uji multikolinieritas terjadi kolerasi antara variabel independen atau dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil pengujian model Glejser terhadap seluruh variabel penelitian yaitu kepemimpinan transformasional (X1), budaya organisasi (X2), dan *organization citizenship behavior* (X3) diperoleh nilai t hitung tidak signifikan, dengan p-value lebih besar dari 0,05. Dengan demikian asumsi homoskedastisitas terpenuhi (variabel memiliki sebaran varian atau variabilitas yang konstan)

Uji Hipotesis

1. Variabel kepemimpinan transformasional memiliki nilai t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu $0,117 < 1,96$. Hal ini menunjukkan bahwa H1 ditolak, yang berarti variabel kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Variabel budaya organisasi memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $4,968 > 1,96$. Hal ini menunjukkan bahwa H2 diterima, yang berarti variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Variabel *organization citizenship behavior* memiliki nilai t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu $0,908 < 1,96$. Hal ini menunjukkan bahwa H3 ditolak, yang berarti variabel *organization citizenship behavior* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,872 ditransformasi menjadi nilai koefisien determinasi sebesar 87,2 persen. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan *organization citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan sebesar 87,2 persen, sisanya sebesar 12,8 persen dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel penelitian antara lain seperti komitmen organisasi, dan perilaku kerja inovatif.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai t-statistik lebih rendah dari nilai t-tabel ($0,117 < 1,96$). Hal ini mengimplikasikan bahwa kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan, sehingga disimpulkan H1 ditolak. Temuan penelitian ini berbeda dengan (Walumbwa & Hartnell, 2011), (Atmojo, 2015). Namun konsisten dengan penelitian (Elgelal & Noermijati, 2015) serta (Prabowo et al., 2018), yang menemukan bahwa kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan selain mendapatkan gaji bulanan dan tunjangan lainnya sesuai dengan ketentuan perusahaan, juga mendapatkan tambahan penghasilan karyawan berupa insentif berdasarkan kinerja. Pemberian tambahan penghasilan atau faktor kesejahteraan yang telah diterima menjadi pendorong yang kuat bagi tinggi rendahnya kinerja karyawan, sehingga gaya kepemimpinan transformasional pemimpin tidak menentukan kinerja karyawan pada Sociolla Lombok Epicentrum Mall Mataram. Hal ini tidak lepas dari tuntutan beban kerja yang semakin meningkat saat ini, sehingga karyawan membutuhkan tunjangan kesejahteraan untuk diri sendiri dan keluarganya.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai t-statistik lebih besar dari nilai t-tabel ($4,968 > 1,96$). Hal ini mengimplikasikan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan, sehingga disimpulkan H2 diterima. Hasil penelitian ini mendukung atau sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Fitrio et al., 2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai t-statistik lebih rendah dari nilai t-tabel ($0,908 < 1,96$). Hal ini mengimplikasikan bahwa *Organization Citizenship Behavior* tidak memiliki pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan, sehingga disimpulkan H3 ditolak. Hasil penelitian ini tidak mendukung terhadap beberapa hasil penelitian saat ini yang lebih rinci dan elaboratif dibandingkan dengan penelitian-penelitian sebelumnya, yang membuktikan bahwa OCB mempengaruhi kinerja karyawan secara parsial. Namun hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan Turnipseed dan Rassuli (2005) yang menyatakan bahwa hubungan antara OCB dan kinerja karyawan tidak konsisten, sedangkan Turnipseed (2002) menjelaskan hubungan yang lemah. Beberapa alasan di balik mengapa OCB tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Sociolla Lombok Epicentrum Mall Mataram, hal ini diduga oleh beberapa penyebab antara lain karyawan belum mampu untuk meningkatkan kesadaran tentang upaya ekstra dan perilaku inovatif, perilaku sportivitas terkait dengan toleransi karyawan terhadap ketidaknyamanan di tempat kerja, dan perilaku karyawan yang

lebih memilih untuk termotivasi guna meningkatkan pemenuhan kebutuhan mereka daripada berfokus pada kesalahan dalam bekerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Sociolla Lombok Epicentrum Mall, hal ini dikarenakan karyawan selain mendapatkan gaji bulanan dan tunjangan lainnya sesuai dengan ketentuan perusahaan, juga mendapatkan tambahan penghasilan karyawan berupa insentif berdasarkan kinerja
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sociolla Lombok Epicentrum Mall, hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat budaya organisasi yang ada pada Sociolla Lombok Epicentrum Mall maka semakin tinggi juga tingkat kinerja karyawan Sociolla Lombok Epicentrum Mall
3. *Organizational citizenship behaviour* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Sociolla Lombok Epicentrum Mall, hal ini diduga oleh beberapa penyebab antara lain karyawan belum mampu untuk meningkatkan kesadaran tentang upaya ekstra dan perilaku inovatif, perilaku sportivitas terkait dengan toleransi karyawan terhadap ketidaknyamanan di tempat kerja, dan perilaku karyawan yang lebih memilih untuk termotivasi guna meningkatkan pemenuhan kebutuhan mereka daripada berfokus pada kesalahan dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aboramadan, M., & Dahleez, K. A. (2020). Leadership styles and employees' work outcomes in nonprofit organizations: the role of work engagement. *Journal of Management Development*, 39(7/8), 869–893.
- Atmojo, M. (2015). The influence of transformational leadership on job satisfaction, organizational commitment, and employee performance. *International Research Journal of Business Studies*, 5(2).
- Elgelal, K. S. K., & Noermijati, N. (2015). The influences of transformational leaderships on employees performance (A study of the economics and business faculty employee at University of Muhammadiyah Malang). *APMBA (Asia Pacific Management and Business Application)*, 3(1), 48–66.
- Fiaz, M., Su, Q., Ikram, A., & Saqib, A. (2017). LEADERSHIP STYLES AND EMPLOYEES' MOTIVATION: PERSPECTIVE FROM AN EMERGING ECONOMY. *The Journal of Developing Areas*, 51(4), 143–156.
- Fitrio, T., Budiyanto, B., & Agustedi, A. (2020). The rule of organizational citizenship behavior and innovative work behavior in mediating the influence of organizational commitment and culture to employee performance. *Accounting*, 6(7), 1351–1360.
- Kim, M., & Beehr, T. A. (2018). Can empowering leaders affect subordinates' well-being and careers because they encourage subordinates' job crafting behaviors? *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 25(2), 184–196.
- Koo, B., & Lee, E.-S. (2022). The taming of Machiavellians: Differentiated transformational leadership effects on machiavellians' organizational commitment and citizenship behavior. *Journal of Business Ethics*, 178(1), 153–170.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Murphy, W. H., & Anderson, R. E. (2020). Transformational leadership effects on salespeople's attitudes, striving, and performance. *Journal of Business Research*, 110, 237–245.
- Para-González, L., Jiménez-Jiménez, D., & Martínez-Lorente, A. R. (2018). Exploring the mediating effects between transformational leadership and organizational performance. *Employee Relations*, 40(2), 412–432.
- Prabowo, T. S., Noermijati, N., & Irawanto, D. W. (2018). The influence of transformational leadership and work motivation on employee performance mediated by job satisfaction. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 16(1), 171–178.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung Alf.
- Torang, S. (2012). *Metode riset struktur dan perilaku organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Torlak, N. G., & Kuzey, C. (2019). Leadership, job satisfaction and performance links in private education institutes of Pakistan. *International Journal of Productivity and Performance*
-

^{1)*} **Raditya Razindra Abimanyu,** ²⁾ **Tri Siwi Agustina,** ³⁾ **Dian Ekowati**

The Influence of Transformational Leadership, Organizational Culture and Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance at Sociolla Lombok Epicentrum Mall Mataram

Management, 68(2), 276–295.

Wagner III, J. A., & Hollenbeck, J. R. (2020). *Organizational behavior: Securing competitive advantage*. Routledge.

Walumbwa, F. O., & Hartnell, C. A. (2011). Understanding transformational leadership–employee performance links: The role of relational identification and self-efficacy. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(1), 153–172.



© 2024 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).