

## **BAB IV**

### **PERSIAPAN DAN PELAKSANAAN PENELITIAN**

#### **A. Orientasi Kancan dan Persiapan**

##### **1. Orientasi Kancan**

Sebelum melakukan pengambilan data, peneliti melakukan orientasi kancan mengenai kemungkinan pelaksanaan penelitian. Persiapan dalam melakukan penelitian ini diawali dengan menentukan lokasi yang akan dijadikan tempat untuk pengambilan data penelitian. Kemudian, peneliti memilih salah satu pabrik alumunium yaitu SP Alumunium Yogyakarta sebagai tempat pengambilan data.

SP Alumunium Yogyakarta merupakan perusahaan perorangan yang sudah berdiri sejak tahun 1963. Pada awal berdiri, perusahaan alumunium ini hanya memproduksi sendok, irus dan entong dengan kapasitas produksi 50 kilogram sampai 100 kilogram per hari dan dikerjakan oleh dua sampai tiga karyawan. Bahan baku yang digunakan adalah serap alumunium rongsokan yang didapatkan dari proses daur ulang rongsokan alumunium dan wilayah pemasarannya masih terbatas pada pasar lokal. Mulai dari tahun 1990, SP Alumunium mulai berkembang pesat. Jenis produksi yang dihasilkan bertambah serta wilayah pemasaran juga semakin luas bahkan sampai ke luar pulau Jawa. Perkembangan ini juga ditunjukkan dengan adanya peningkatan kualitas dan variasi dari berbagai macam produk, selain itu

kapasitas produksi minimal sudah menjadi 4000 kilogram per hari dengan didukung oleh lebih dari 100 karyawan tetap dan memiliki 2 pabrik produksi.

Alasan peneliti memilih SP Alumunium sebagai tempat pengambilan data penelitian adalah karena SP Aluminium memiliki pabrik pengecoran alumunium dimana karyawan di pabrik tersebut cenderung berada di tempat kurang kondusif karena suasana pabrik yang ramai bersamaan dengan adanya suara-suara dari mesin kerja. Dengan kondisi kerja dan lingkungan kerja yang seperti itu, karyawan dituntut untuk tetap menjalankan tanggung jawab sesuai dengan *job desk* masing-masing dan mau tidak mau para karyawan harus bekerja untuk memenuhi permintaan perusahaan sesuai dengan target yang sudah ditentukan setiap harinya. Kurang kondusifnya lingkungan di tempat kerja serta target produksi yang sudah ditentukan perusahaan setiap harinya dapat menjadi beban tersendiri bagi karyawan sehingga peneliti ingin mengetahui bagaimana terjaganya kualitas kerja pada karyawan pabrik pengecoran alumunium.

## **2. Persiapan Penelitian**

Sebelum melakukan pengambilan data, peneliti melakukan persiapan administrasi dan persiapan alat ukur.

### **a. Persiapan Administrasi**

Persiapan administrasi yang dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu mengurus perizinan penelitian yang ditunjukkan untuk instansi yang terkait. Perizinan penelitian ini dilakukan untuk mendukung kelancaran penelitian secara administratif. Agar penelitian ini berjalan

lancar seperti yang sudah direncanakan, peneliti kemudian mengurus perizinan dengan membuat surat izin pengambilan data skripsi ke bagian akademik Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia yang ditunjukkan untuk SP Alumunium Yogyakarta. Surat izin tersebut dikeluarkan oleh Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia dengan Nomor Surat: 654 /Dek/ 70/ Div, Umum. RT/ VIII/ 2017 tanggal 9 Agustus 2017 untuk pabrik SP Alumunium Yogyakarta dan Nomor Surat: 676/ Dek/ 70/ Div. Umum. RT/ 11/ 2017 tanggal 6 September 2017 untuk pabrik SP Alumunium Yogyakarta.

Kemudian dengan dikeluarkannya surat perizinan tersebut, peneliti memasukan surat perizinan kepada instansi yang dituju dan memberikan surat izin penelitian dari Universitas Islam Indonesia kepada pihak SP Aluminium Yogyakarta. Peneliti menggunakan subjek karyawan pabrik SP Aluminium Yogyakarta yang berlokasi di daerah mendungan sebagai subjek penelitian uji coba (*tryout*), sehingga demi kelancaran pelaksanaan uji coba (*tryout*) peneliti menyertakan surat izin tersebut pada saat pelaksanaan uji coba (*try out*) alat ukur.

Sedangkan untuk pengambilan data di pabrik SP Alumunium Yogyakarta, peneliti hanya menyerahkan surat perizinan pengambilan data skripsi yang dibuat oleh kampus kepada pihak pabrik SP Alumunium Yogyakarta. Setelah diberikannya surat perizinan tersebut kepada pihak

subjek penelitian, peneliti diizinkan oleh pemilik pabrik SP Aluminium untuk melakukan penelitian di pabrik tersebut.

b. Persiapan Alat Ukur

Persiapan alat ukur pada penelitian ini adalah penyusunan alat ukur yang akan digunakan dalam pengambilan data penelitian. Alat ukur yang peneliti gunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua skala yaitu *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* dan gaya kepemimpinan transformasional.

1) Skala *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*

Skala ini dibuat sendiri oleh peneliti untuk mengukur tingkat OCB yang dikemukakan oleh Organ dkk (2006) yang diadaptasi oleh Triyanto (2014) yaitu *altruism, conscientiousnes, courtesy, sportmanship* dan *civic virtue*. Peneliti menyusun *blueprint* dengan 50 aitem yang mewakili tiap aspek OCB dan siap untuk diujicobakan.

2) Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional

Skala ini disusun sesuai dengan aspek gaya kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Bass dan Riggio (2006) yang diadaptasi oleh Rachmita F (2016) yaitu *idealized, influence, inspirational, motivation, intellectual stimulation*, dan *individual consideration*. Selanjutnya peneliti menyusun *blueprint* dengan 40 aitem yang mewakili aspek-aspek diatas dan siap untuk diujicobakan.

c. Uji Coba Alat Ukur

Sebelum digunakan sebagai alat ukur penelitian yang sebenarnya, peneliti terlebih dahulu melakukan uji coba kedua skala tersebut. Uji coba dilakukan di pabrik SP Aluminium yang bertempat di Mendungan, pada tanggal 9 Februari 2017 dengan menggunakan subjek penelitian sebagian karyawan pabrik sebanyak 60 subjek. Dalam pengisian alat ukur tersebut peneliti meminta subjek untuk menjawab dengan lengkap dan teliti tanpa ada satupun aitem yang terlewat atau tidak diisi. Dari 50 eksemplar alat ukur yang disebar, seluruhnya kembali 60 eksemplar kepada peneliti dan masih memenuhi kriteria untuk dianalisis.

d. Hasil Uji Coba Alat Ukur

Berdasarkan data yang diperoleh setelah melakukan uji coba alat ukur, maka proses selanjutnya dilakukan seleksi aitem, uji reliabilitas pada skala kepemimpinan transformasional dan skala *organizational citizenship behaviour (OCB)*. Pada pendekatan penelitian kuantitatif, data penelitian akan dapat diinterpretasikan dengan lebih objektif apabila diperoleh melalui suatu proses pengukuran yang valid dan reliabel (Azwar, 2010). Oleh karena itu, peneliti melakukan uji coba alat ukur untuk mengetahui validitas dan reabilitas sebelum alat ukur tersebut digunakan untuk penelitian. Analisis dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 22 *for Windows*.

### 1) Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional

Berdasarkan hasil uji coba skala kepemimpinan transformasional dari 40 aitem yang di uji cobakan menghasilkan bahwa 40 aitem tersebut telah di gugurkan sebanyak 4 aitem dan diperoleh nilai koefisien reliabilitas Alpha ( $\alpha$ ) sebesar 0,951. Berikut sebaran aitem skala kepemimpinan transformasional setelah uji coba dapat dilihat pada tabel 3:

Tabel 3  
*Distribusi Butir Skala Kepemimpinan Transformasional Setelah Uji Coba.*

Aspek	Butir <i>favorable</i>		Butir <i>unfavorable</i>	
	Nomor Butir	Jumlah	Nomor Butir	Jumlah
1. <i>Idealized Influence</i>	1, 2, 3, 24, 25	5	19, 20, 30, 31, 32	5
2. <i>Inspirational Motivation</i>	11, 12, 13, 28, <b>(29)</b>	5	<b>(6)</b> , 7, 8, 33, 34	5
3. <i>Intelectual Stimulation</i>	4, 5, 21, 22, 23	5	16, <b>(17)</b> , 18, <b>(26)</b> , 27	5
4. <i>Individual Consideration</i>	14, 15, 35, 36, 37	5	<b>(9)</b> , 10, 38, 39, 40	5
TOTAL		20		20

**Catatan:** Angka yang di dalam kurung dan di tebal adalah nomor aitem yang gugur pada uji coba (*try out*).

### 2) Skala *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*

Berdasar kan hasil uji coba skala organizational citizenship behaviour dari 50 aitem yang di uji coba menghasilkan bahwa 50 aitem tersebut telah digugurkan sebanyak 17 aitem dan diperoleh nilai koefisiean reliabilitas Alpha ( $\alpha$ ) sebesar 0,849. Berikut sebaran aitem

skala *organizational citizenship behaviour* (OCB) setelah uji coba dapat dilihat pada tabel 4:

Tabel 4  
*Distribusi Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Setelah Uji Coba*

Aspek	Butir <i>favorable</i>		Butir <i>unfavorable</i>	
	Nomor Butir	Jumlah	Nomor Butir	Jumlah
1. <i>Altruism</i>	1, 2, 3, 21, <b>(22)</b>	5	10, 11, 12, 25, <b>(26)</b>	5
2. <i>courtesy</i>	<b>(13)</b> , 14, 15, <b>(23)</b> , 24	5	30, 31, <b>(32)</b> , <b>(44)</b> , 45	5
3. <i>sportmanship</i>	<b>(7)</b> , <b>(8)</b> , 9, 33, 34	5	37, 38, <b>(39)</b> , <b>(49)</b> , 50	5
4. <i>civic virtue</i>	4, 5, 6, <b>(40)</b> , 41	5	16, 17, <b>(18)</b> , <b>(35)</b> , 36	5
5. <i>conscientioun ess</i>	19, <b>(20)</b> , <b>(27)</b> , 28, 29	5	42, 43, <b>(46)</b> , 47, <b>(48)</b>	5
Jumlah		25		25

**Catatan:** Angka yang di dalam kurung dan di tebal adalah nomor aitem yang gugur pada uji coba (*try out*).

## B. Laporan Pelaksanaan Penelitian

Subjek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di pabrik SP Alumunium Yogyakarta. Semua lapisan karyawan yang bekerja di pabrik SP Alumunium Yogyakarta menjadi subjek dalam penelitian ini. Dalam proses pengambilan data penelitian, peneliti ikut terjun langsung ke lapangan.

Pelaksanaan pengambilan data dilakukan selama enam hari dengan cara menyerahkan angket penelitian pada tanggal 5 September 2017 dan pengambilan angket penelitian yang sudah diisi oleh karyawan pabrik SP Aluminium pada tanggal 11 September 2017. Pengambilan data pertama dilakukan pada tanggal 9

Agustu 2017. Peneliti datang dan mulai melakukan pengambilan data pukul 09.00 WIB. Sedangkan pengambilan data yang kedua pada tanggal 5 September 2017, peneliti datang saat jam istirahat kantor yaitu pada pukul 12.30 dan dengan izin dari pihak pabrik, peneliti kemudian melakukan pengambilan data. Sebelum melakukan pengambilan data, peneliti bertemu oleh kepala bagian pemasaran. Kemudian peneliti memperkenalkan diri dan menyampaikan maksud dan tujuan peneliti menyebarkan angket penelitian kepada karyawan pabrik. Setelah disetujui, peneliti mulai mengelompokkan angket penelitian sejumlah karyawan pabrik dari setiap divisi yang ada di pabrik tersebut.

Selanjutnya, peneliti menjelaskan cara pengisian angket penelitian dan membagikan angket penelitian tersebut kepada karyawan yang bersangkutan. Peneliti juga meminta kepada subjek agar teliti dan dalam menjawab setiap pertanyaan yang ada agar semua jawaban lengkap sehingga tidak ada jawaban yang dikosongkan atau terlewat. Sebelum angket dikembalikan lagi kepada peneliti, peneliti meminta kepada subjek untuk memeriksa ulang kelengkapan jawaban. Waktu yang diperlukan untuk mengisi angket tersebut kurang lebih 15 menit. Peneliti telah menyebar 60 dan semuanya kembali lengkap sesuai jumlah awal yang disebarkan, sehingga memenuhi kriteria untuk dianalisis lebih lanjut.

## **C. Hasil Penelitian**

### **1. Deskripsi Subjek Penelitian**

Subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pabrik SP Alumunium Yogyakarta, berusia minimal 17 tahun, berjenis kelamin laki-laki dan perempuan serta masih menjadi karyawan aktif di pabrik tersebut.

Jumlah subjek yang memenuhi kriteria adalah sebanyak 60 responden yang terdiri dari 60 karyawan laki-laki. Sebaran subjek secara lengkap dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini:

Tabel 5  
*Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin*

Jenis kelamin	Persentase	Frekuensi
Laki-laki	100%	60
Perempuan	0%	0
Total	100%	60

Hasil distribusi frekuensi berdasarkan jenis kelamin subjek didapati bahwa subjek pada penelitian ini sepenuhnya adalah laki-laki dengan presentase 100% dari 60 subjek.

Tabel 6  
*Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Tahap perkembangan Psikososial*

Umur	Persentase	Frekuensi
<i>Young Adulthood</i>	45%	27
<i>Adulthood</i>	55%	33
Total	100%	60

Hasil distribusi frekuensi berdasarkan umur subjek penelitian dikelompokkan menjadi dua bagian berdasarkan teori tahap perkembangan psikososial Erikson (Shaffer, D. R., & Kipp, K., 2010) yaitu kelompok *young adulthood* (usia 18-40 tahun) dengan persentase 45% dan *adulthood* (usia 41-65 tahun) dengan presentasi 55% dari 60 subjek.

Tabel 7  
*Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Lama Bekerja*

Pendidikan Terakhir	Persentase	Frekuensi
15>	48,3%	29
<15	51,7%	31
Jumlah	100%	60

Hasil distribusi frekuensi berdasarkan lama waktu bekerja pada subjek penelitian atau karyawan pabrik SP Aluminium dikelompokkan menjadi 2 kelompok, yaitu kelompok dengan lama waktu bekerja  $15 >$  sebanyak 29 orang dengan presentasi 48,3% dan kelompok lama waktu bekerja  $<15$  sebanyak 31 orang dengan presentasi 51,7% dari 60 subjek.

## 2. Deskripsi Data Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kriteria kategorisasi untuk memperoleh informasi mengenai keadaan subjek. Peneliti menggunakan 5 kategorisasi untuk memperoleh informasi mengenai keadaan subjek. Peneliti menggunakan 5 kategorisasi. Pengkategorisasian dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode persentil untuk mengungkap norma pada data penelitian yang diperoleh. Norma yang telah diperoleh berdasarkan hasil penghitungan persentil akan digunakan sebagai pedoman untuk merumuskan kategorisasi pada masing-masing variabel. Berikut pembagian persentil untuk kategorisasi dapat dilihat rumusan kategorisasi pada tabel 8.

Tabel 8  
*Rumus Kategorisasi Nilai Persentil*

Rumus Kategorisasi	Kategori
$X < P20$	Sangat Rendah
$P20 \leq X < P40$	Rendah
$P40 \leq X < P60$	Sedang
$P60 \leq X \leq P80$	Tinggi
$X > P80$	Sangat Tinggi

Keterangan :

X : Skor Total  
P20 : Persentil 20  
P40 : Persentil 40  
P60 : Persentil 60

P80 : Percentil 80

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan terhadap data yang diperoleh, maka dapat diketahui fungsi statistik mengenai skor empirik dapat dilihat tabel 9:

Tabel 9  
*Kategorisasi Menurut Nilai Persentil*

Nilai Persentil	Variabel	
	<i>Kepemimpinan Transformasional</i>	<i>OCB</i>
Persentil 20	96	90,2
Persentil 40	101,4	93
Persentil 60	104,6	97
Persentil 80	116,8	103

Berdasarkan deskripsi penelitian yang telah diuraikan di atas, dapat dihitung sebaran empirik dari skor *organizational citizenship behaviour* dan kepemimpinan transformasional dilakukan penguraian keadaan kelompok subjek penelitian, dapat dilihat pada tabel 10:

Tabel 10  
*Kategorisasi Kepemimpinan Transformasional Subjek Penelitian Dengan Nilai Persentil*

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentasi
$X < 96$	Sangat Rendah	8	13,3%
$96 \leq X < 101,4$	Rendah	8	13,3%
$101,4 \leq X < 104,6$	Sedang	13	21,7%
$104,6 \leq X \leq 116,8$	Tinggi	18	30%
$X > 116,8$	Sangat Tinggi	13	21,7%
Total		60	100 %

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional pada karyawan pabrik pengecoran aluminium dalam penelitian ini sebagian besar pada kategori tinggi sebanyak 18 orang dengan persentase sebesar 30%

Tabel 11  
*Kategori Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Subjek Penelitian Dengan Nilai Persentil*

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentasi
$X < 90,2$	Sangat Rendah	10	16,7 %
$90,2 \leq X < 93$	Rendah	9	15 %
$93 \leq X < 97$	Sedang	16	26,7 %
$97 \leq X \leq 103$	Tinggi	12	20 %
$X > 103$	Sangat Tinggi	13	21,7 %
Total		60	100 %

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behaviour (ocb)* pada karyawan pabrik SP Alumunium dalam penelitian ini sebagian besar pada kategori sedang sebesar 16 orang dengan persentase sebesar 26,7%.

### 3. Uji Asumsi

Sebelum dilakukannya analisis lebih lanjut yaitu uji hipotesis atau uji korelasi, perlu dilakukan terlebih dahulu uji persyaratan analisis, yaitu uji asumsi yang berupa uji normalitas dan uji linieritas sebagai syarat yang harus dipenuhi untuk melakukan uji statistik parametrik. Dalam menganalisis uji asumsi peneliti menggunakan bantuan program SPSS *release 22 for windows*.

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui skor variabel penelitian memiliki distribusi data yang normal atau tidak. Analisis yang menggunakan dengan statistik parametrik, maka persyaratan normalitas harus terpenuhi yaitu data harus terdistribusi normal. Standar yang digunakan untuk mengetahui sebaran data berada pada kurva yang

normal atau tidak adalah jika  $p > 0,05$  maka sebaran data dapat dikatakan normal dan jika  $p < 0,05$ , maka sebaran data dikatakan tidak normal.

Hasil uji normalitas ditunjukkan pada Tabel 12:

Tabel 12  
*Hasil Uji Normalitas*

Variabel	P	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0,169	Normal
<i>Organizational Citizenship Behaviour (OCB)</i>	0,527	Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas menunjukkan bahwa pada skala kepemimpinan transformasional dengan nilai  $p=0,169$  ( $p<0,05$ ), skala *organizational citizenship behaviour (OCB)* dengan nilai  $p=0,527$  ( $p<0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa kedua skala dari kepemimpinan transformasional dan *organizational citizenship behaviour (OCB)* terdistribusi **normal**.

b. Uji Linearitas

Setelah melakukan uji normalitas dilakukan langkah selanjtnya yaitu uji linieritas. Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui kedua variabel memiliki korelasi yang linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas merupakan syarat yang digunakan untuk melakukan analisis korelasi atau regresi linier. Untuk mengetahui *linearity* dapat terpenuhi dapat dilihat dengan harga  $p$  dan nilai  $F$  pada *Linearity* dan *Deviation form Linearity*. Linieritas dikatakan dapat terpenuhi jika harga  $p$  dari nilai  $F$  pada *Linearity* lebih kecil dari  $0,05$   $p$  dari nilai  $F$  pada *Deviation*

*from Linearity* lebih besar dari 0,05 ( $p > 0,05$ ). Penjelasan dapat dilihat pada Tabel 13 berikut:

Tabel 13  
*Hasil Uji Linearitas*

Variabel	<i>Linearity</i>	F	P	Ket.
Kepemimpinan Transformasional	<i>F Linearity</i>	98.906	0,000	Linear
<i>organizational citizenship behaviour (OCB)</i>	<i>F Deviation from Linearity</i>	2.628	0,005	

Berdasarkan hasil uji linearitas menunjukkan bahwa pada korelasi antara kepemimpinan transformasional dengan *organizational citizenship behaviour (OCB)* diperoleh nilai  $F = 98.906$  dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ) dan pada *Deviation from Linearity* diperoleh nilai  $F = 2.628$  dengan  $p = 0,005$  ( $p > 0,05$ ). Hal ini dapat dikatakan bahwa korelasi antara kepemimpinan transformasional dengan *organizational citizenship behaviour (OCB)* bersifat **linear**.

#### 4. Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil uji normalitas dan uji linieritas yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini memenuhi syarat karena data terdistribusi normal, sedangkan pada uji linieritas korelasi kedua variabel dikatakan **linear**. Oleh karena itu, untuk melakukan uji hipotesis dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik korelasi *Pearson*. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah adanya hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dengan *organizational citizenship behaviour (OCB)* pada karyawan pabrik SP Alumunium. Semakin tinggi gaya

kepemimpinan transformasional pada atasan terhadap bawahannya, maka semakin tinggi pula tingkat *organizational citizenship behaviour (OCB)* pada karyawan, begitu pun sebaliknya semakin rendah gaya kepemimpinan transformasional pada atasan terhadap bawahannya, maka semakin rendah pula tingkat *organizational citizenship behaviour (OCB)* pada karyawan. Berikut hasil analisis uji hipotesis dapat dilihat pada Tabel 14:

Tabel 14  
*Korelasi Antara Kepemimpinan Transformasional dengan organizational citizenship behaviour (OCB)*

Variabel	R	p	$r^2$
Kepemimpinan Transformasional* <i>organizational citizenship behaviour (OCB)</i>	0,718	0,000	0,5155

Hasil analisis data menunjukkan bahwa diperoleh  $r = 0,718$  dengan  $p=0,000$  ( $p<0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa juga terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan *organizational citizenship behaviour (OCB)*. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan pada penelitian ini **diterima**. Koefisien determinasi ( $r^2$ ) yang diperoleh adalah sebesar  $r^2 = 0,5155$  artinya bahwa sumbangan efektif gaya kepemimpinan transformasional adalah sebesar 51,55% terhadap adanya *organizational citizenship behaviour (OCB)* pada karyawan.

## 5. Hasil Analisis Tambahan

Pada penelitian ini, peneliti melakukan analisis tambahan berupa analisis berdasarkan deskripsi subjek untuk mengetahui lebih lanjut apakah

terdapat hubungan antara faktor usia berdasarkan tahap perkembangan psikososial Erikson dengan kepemimpinan transformasional dan *organizational citizenship behaviour (OCB)* menggunakan uji beda. Uji beda pada penelitian ini menggunakan independent sample T-test. independent sample T-test dipilih dikarenakan data penelitian yang terdistribusi secara normal. Uji beda ini bertujuan untuk melihat perbedaan usia tahap perkembangan psikososial Erikson, yaitu *young adulthood* dan *adulthood* pada variabel Kepemimpinan Transformasional dan OCB. Selanjutnya hasil uji beda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 15  
*Independent Sampe T-Test*

Variabel	T-test for Equality of Means			
	T	df	Sig.	Mean Difference
OCB				
Kepemimpinan	-0.904	58	0.370	-1,727
Transformasional	-0.969	58	0.337	-2,879

Berdasarkan tabel tersebut, perbedaan OCB antara *young adulthood* dan *adulthood* tidak signifikan dengan nilai signifikansi sebesar 0.370 ( $p > 0.05$ ), begitu pula dengan perbedaan kepemimpinan transformasional antara *young adulthood* dan *adulthood* juga tidak signifikan dengan nilai signifikansi sebesar 0.337 ( $p > 0.05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan pada kedua variabel antara responden pada kategori usia *young adulthood* dengan kategori usia *adulthood*.

#### D. Pembahasan

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya hubungan positif antara gaya kepemimpinan transformasional dengan *organizational*

*citizenship behaviour (OCB)* terhadap karyawan pabrik SP Alumunium. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan transformasional dan *organizational citizenship behaviour (OCB)* pada karyawan pabrik SP Alumunium. Hasil analisis data menunjukkan bahwa diperoleh  $r = 0,718$  dengan  $p=0,000$  ( $p<0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan *organizational citizenship behaviour (OCB)* pada karyawan di pabrik SP Alumunium Yogyakarta.

Hasil penelitian menunjukkan, perilaku *organizational citizenship behaviour (OCB)* dari 60 subjek berada di kategori sedang. Pada kategori sedang yaitu sebanyak 26,7% sejumlah 16 subjek. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan pabrik SP Alumunium yang melakukan *organizational citizenship behaviour (OCB)* berada di tingkat sedang dan hanya sebagian kecil yang memiliki tingkat *organizational citizenship behaviour (OCB)* tinggi, setidaknya karyawan pabrik SP Alumunium ini sudah hampir seluruhnya melakukan *organizational citizenship behaviour (OCB)* pada pekerjaannya. Pada gaya kepemimpinan transformasional dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa tingkat gaya kepemimpinan transformasional pada perusahaan ini memiliki nilai kategori tinggi sebanyak 30% sejumlah 18 subjek. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dimiliki oleh mayoritas atau sebagian besar karyawan pada pabrik SP Aluminium. Selain itu pada hasil analisis tambahan penelitian ini juga ditemukan tidak adanya perbedaan yang signifikan pada kedua

variabel antara responden pada kategori usia *young adulthood* dengan kategori usia *adulthood*.

Pada penelitian ini menunjukkan adanya penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang muncul meskipun perilaku tersebut belum cukup tinggi dan belum semua karyawan merasakannya. Tetapi hal tersebut cukup membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional menjadi salah satu jalan bagi karyawan untuk memaksimalkan pekerjaannya.

Tinggi rendahnya *organizational citizenship behaviour (OCB)* pada karyawan berkaitan dengan apa yang dilakukan pada pekerjaannya, salah satunya berkaitan dengan adanya penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang dirasakan oleh karyawan. Organ (1995) mendefinisikan *organizational citizenship behaviour* sebagai suatu bentuk perilaku yang memiliki kebebasan untuk memilih yang secara tidak langsung diakui oleh sistem *reward*, dan memberi kontribusi pada keefektifan dan efisiensi dari fungsi suatu organisasi. Menurut Mertin, dkk (2010), tipe kepemimpinan yang dapat memunculkan OCB dari seorang karyawan atau pegawai suatu instansi adalah kepemimpinan transformasional. Karena dengan kepemimpinan transformasional, pemimpin akan memotivasi karyawannya untuk bersedia bekerja melampaui kepentingan pribadi karyawan tersebut, sehingga dapat meningkatkan komitmen karyawan dan memotivasi karyawan.

Data yang diperoleh menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki tingkat OCB pada katagori sedang yaitu sebesar 26,7% dan tingkat karyawan dengan OCB tinggi memiliki presentase yang tidak jauh beda yaitu sebesar 21,7%. Ini menunjukkan bahwa tingkat OCB pada karyawan cenderung baik di

dalam perusahaan, namun masih didapati karyawan dengan tingkat OCB rendah yaitu sebesar 15% dan tingkat OCB sangat rendah sebesar 16,7%. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang tidak menunjukkan perilaku OCB didalam perusahaan. Berdasarkan kategorisasi kepemimpinan transformasional menunjukkan bahwa terdapat 13,3% karyawan berada pada kategorisasi sangat rendah dan rendah, 21,7% pada katagorisasi sedang dan sangat tinggi, dan 30% pada kategorisasi tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa Mayoritas karyawan cukup merasa puas dengan adanya kepemimpinan transformasional didalam perusahaan walaupun masih ada karyawan dengan tingkat kepuasan yang rendah. Namun hal tersebut memiliki perbandingan yang cukup signifikan.

Adanya hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan *organizational citizenship behaviour* (OCB) menggambarkan bahwa gaya kepemimpinan ini mampu meningkatkan *organizational citizenship behaviour* (OCB) terhadap karyawan didalam perusahaan. Seoang pemimpin yang mampu membuat karyawan percaya terhadap dirinya untuk mengerjakan sesuatu didalam perusahaan secara maksimal tentu akan membawa dirinya kepada hal-hal yang memicu *organizational citizenship behaviour* (OCB) dan dapat memajukan organisasi dengan munculnya OCB tersebut. Sosok pemimpin yang dirasa memberikan perhatian, bantuan dan menginspirasi karyawanya, membuat karyawan merasa dirinya termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara maksimal ketika bekerja. Karyawan tersebut juga secara tidak langsung akan bersedia memberikan ide-ide kreatif dan inovatif untuk memajukan perusahaan tempatnya bekerja.

Moghadam dkk (2013) menyatakan bahwa seorang manajer suatu perusahaan harus memimpin, mendidik, dan mendukung bawahan yang memiliki kemampuan tinggi untuk mencoba berinovasi, lebih bertanggung jawab dan belajar lebih banyak untuk menciptakan OCB secara perlahan.

Menurut Organ dkk (2006), ada lima aspek *organizational citizenship behaviour* (OCB) yaitu *alturism*, *conscientiousness*, *sportmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue*. Adapun aspek dari *organizational citizenship behaviour* (OCB) yang berhubungan dengan kepemimpinan transformasional sebagai berikut:

Perilaku mementingkan orang lain (*Alturism*) adalah perilaku karyawan dalam membantu orang lain dalam perusahaan yang berhubungan dengan pekerjaan. Pemimpin yang mempunyai perilaku yang menginspirasi dan memotivasi karyawan dapat membuat karyawan untuk meniru perilaku pemimpinnya dengan membantu rekan kerjanya yang berhubungan dengan pekerjaan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Saeed dan Ahmad (2012). Dalam hasil penelitiannya menunjukkan aspek *inspirational motivation* dalam mempengaruhi *alturism*.

Aspek lainnya yaitu perilaku menghormati orang lain (*courtesy*) yang merupakan suatu perilaku yang mencegah timbulnya persoalan sehubungan dengan pekerjaannya dengan memberikan peringatan atau informasi-informasi yang berhubungan dengan pekerjaan. Perilaku tersebut bisa dipengaruhi oleh pemimpin, karena ketika seorang pemimpin memiliki perilaku kharismatik maka karyawan akan berusaha untuk meniru pemimpinnya dan karyawan bisa mencegah timbulnya persoalan dalam pekerjaan. Hasil penelitian ini juga sejalan

dengan penelitian yang dilakukan oleh Saeed dan Ahmad (2012). Dalam penelitiannya aspek *idealized influence* berpengaruh terhadap aspek *courtesy*.

Aspek lainya yaitu perilaku adil dan jujur (*sportmanship*) yang merupakan perilaku toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa merasa keberatan. Seorang pemimpin yang memiliki *individual consideration* yang tinggi dapat memotivasi bawahanya untuk mempunyai perilaku adil dan jujur (*sportmanship*). Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Krisnan dan Arora (2008) yang menunjukkan hasil penelitiannya bahwa aspek *individual consideration* mempengaruhi aspek *sportmanship*.

Aspek lainya yaitu perilaku *conscientiousness* yang merupakan perilaku sukarela dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku tersebut tidak terlepas dari bagaimana pemimpin yang ada di perusahaan, karena ketika karyawan merasa memiliki sosok pemimpin yang memiliki perilaku yang memotivasi maka akan semakin besar kontribusi yang akan diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan Krisnan dan Arora (2008) yang dalam hasil penelitiannya menunjukkan aspek *individual consideration* mempengaruhi aspek *conscientiousness*.

Aspek terakhir adalah perilaku berdedikasi (*civic virtue*) yang merupakan suatu tindakan yang dilakukan untuk ikut serta mendukung fungsi-fungsi administrasi organisasi. Karyawan akan merasa nyaman untuk berpartisipasi aktif dalam pekerjaan ketika seorang pemimpin memberikan perhatian dan menghargai setiap perbedaan individu.

Faktor yang dapat mempengaruhi OCB yaitu persepsi terhadap dukungan organisasi dan persepsi terhadap kualitas interaksi antara atasan dan bawahan. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Novialdi (2007) yang meninjau perilaku OCB dari persepsi terhadap kualitas interaksi atasan bawahan dari persepsi terhadap dukungan organisasi. Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa interaksi antara atasan-bawahan dan dukungan organisasi yang dipersepsikan level tinggi oleh karyawan akan membuat karyawan merasa berkewajiban untuk memberikan timbal balik (*reciprocity*). Karyawan akan membalasnya dengan bekerja lebih dari yang seharusnya dapat dikerjakan atau dengan menunjukkan perilaku OCB yang tinggi dalam bekerja.

Secara umum, seorang pemimpin yang baik harus memiliki beberapa karakteristik antara lain tanggung jawab yang seimbang, memiliki peranan yang positif, memiliki keterampilan komunikasi yang baik, memiliki pengaruh positif dan memiliki kemampuan untuk meyakinkan orang lain. Pemimpin yang baik memiliki pengaruh yang baik terhadap karyawannya untuk hal-hal yang positif dan pemimpin yang sukses adalah pemimpin yang dapat menggunakan keterampilan komunikasi dan pengaruhnya untuk meyakinkan orang lain dari sudut pandanganya serta mengarahkan bawahanya pada tanggungjawab.

Penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, karena penelitian ini masih ada terdapat beberapa kekurangan. Kekurangan tersebut antara lain kurang mempertimbangkan waktu pengisian kuisisioner dan peneliti tidak bisa mengontrol saat pengisian karena responden ada yang meminta untuk kuisisioner dibawa pulang dan dikembalikan keesokan harinya dikarena lelah setelah selesai bekerja.

Kekurangan dalam penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk peneliti yang akan meneliti dengan topik yang sama.