

**NASKAH PUBLIKASI**  
**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN**  
***ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB)* PADA**  
**KARYAWAN SP ALUMINIUM YOGYAKARTA**



Oleh :

**Bachtiar Wimpi Indrianto**

**Nurpratiwi Noviati**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**  
**FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA**  
**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**  
**YOGYAKARTA**  
**2018**

**NASKAH PUBLIKASI**

**HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN  
TRANSFORMASIONAL DAN ORGANIZATIONAL  
CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) PADA KARYAWAN CV  
SP ALUMINIUM YOGYAKARTA**



Dosen Pembimbing

(Nur Pratiwi Noviati, S.Psi., M.Psi., Psikolog)

# **THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMASIONAL LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB)**

Bachtiar Wimpi Indrianto  
Nurpratiwi Noviati

## **ABSTRACT**

The aim of this study was to find the relationship between transformational leadership styles and organizational citizenship behaviour (OCB) in CV. SP Alumunium Yogyakarta employee. The hipotesis of this study was there is a positive relationship between transformational leadership styles and organizational citizenship behaviour (OCB). For the analysis purposes, this study use an Organizational Citizenship Behaviour scale from Organ (1995) and Transformational Leadership Styles scale from Bass & Riggio (2006). Both scale are given to 60 male and female employee of CV. SP Alumunium with the minimal age of 17 years old. The result of this study shows that the correlation coefficient value  $r = 0,718$  with signification value  $p = 0,000$  that indicate there is a significant positive relationship between transformational leadership styles and organizational citizenship behaviour (ocb) in CV. SP Alumunium Yogyakarta employee.

**Keyword:** *Transformasional Leadership, Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*

## PENDAHULUAN

Lingkungan bisnis saat ini sudah berkembang dengan sangat pesat. Sebuah organisasi atau perusahaan akan dapat berjalan efektif sesuai dengan visi misi perusahaan apabila perusahaan tersebut memiliki sumber daya manusia (SDM) yang memadai dan berkompeten dalam bidang yang dibutuhkan oleh perusahaan tersebut. Sumber daya manusia bahkan memiliki posisi yang sangat penting dan strategis di dalam sebuah perusahaan. Dimana posisi tersebut sangat mempengaruhi maju mundurnya suatu perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, sebuah perusahaan tidak akan dapat mengolah atau memanfaatkan sumber daya lain khususnya sumber daya alam yang dimiliki oleh perusahaan untuk dijadikan suatu produk atau barang jadi milik perusahaan.

Agar perusahaan dapat bekerja secara maksimal, maka suatu perusahaan dituntut untuk memiliki kemampuan dalam hal mengembangkan dan memaksimalkan sumber daya manusia (SDM) yang sudah ada agar lebih berkualitas. Ulrich (dalam Ferry, 2006) mengatakan bahwa kunci dalam menangani suatu perubahan adalah terletak pada sumber daya manusia (SDM), yaitu sebagai *inisiator* dan agen perubahan terus menerus, pembentukan proses, serta budaya secara bersamaan dapat meningkatkan kemampuan perubahan organisasi.

Kontribusi seorang karyawan yang berperan sebagai sumber daya manusia (SDM) disuatu perusahaan menjadi sangat penting dan semakin tinggi apabila

perusahaan dapat memberikan apa yang menjadi keinginan karyawan. Hal tersebut juga dipengaruhi oleh kemampuan perusahaan dalam memenuhi tujuan dan keinginan karyawan. Menurut Novliadi (2007) kemauan karyawan untuk berpartisipasi dalam perusahaan, biasanya tergantung pada tujuan apa yang ingin diraihinya dengan bergabung dengan perusahaan yang bersangkutan. *Output* yang dihasilkan suatu organisasi atau perusahaan sangat tergantung dengan efektifitas kerja seorang karyawanya.

Salah satu yang dapat meningkatkan produktifitas karyawan didalam perusahaan adalah perilaku *extra-role* atau disebut juga sebagai perilaku kewarganegaraan dalam orgnaisasi atau singkatnya perilaku OCB (*organizational citizenship behavior*), Perdana (2011). Perilaku OCB adalah suatu perilaku individu yang dilakukan secara sukarela (sekehendak hati) yang tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan system ganjaran formal, yang mana perilaku ini dapat meningkatkan fungsi efisiensi dan efektifitas didalam organisasi, Ogan (2006).

Menurut Triyanto (2012), organisasi terdiri dari berbagai macam fungsi dan semua fungsi tersebut harus bisa menjalankan peranya, yang pada akhirnya akan menghasilkan output yang berupa keselarasan serta kebersamaan anggota untuk mwujudkan tujuan dari organisasi tersebut, Sehingga sangat penting untuk suatu peusahaan memiliki keharmonisan didalam struktur kepegawaian perusahaan atau organisasi tersebut mulai dari tingkat atau jabatan yang tinggi maupun rendah. Organisasi atau perusahaan perlu membenahi diri dan melakukan perubahan guna menjadi organisasi yang lebih efektif.

Perubahan organisasi yang yang lebih baik mengarah kepada kemampuan anggota organisasi dapatbekerja sebagai tim. Namun pada kenyataanya tidak semua orang dapat bekerja sebagai tim. Setiap individu harus memiliki ketrampilan agar bisa bekerja sebagai tim, seperti komunikasi, kemampuan berperan serta dalam seluruh aktivitas tim. Ketrampilan-ketrampilan interpersonal hanya dapat ditampilkan oleh individu yang peduli terhadap individu yang lain

dan berusaha menampilkan yang terbaik jauh melebihi yang diprasyarkan dalam pekerjaannya. Dengan kata lain individu tersebut menampilkan perilaku *extra-role*.

Perilaku *extra-role* menurut Katz (purba dan saniati, 2004) adalah perilaku dalam bekerja yang tidak terdapat pada deskripsi kerja formal karyawan tetapi sangat dihargai jika ditampilkan karyawan karena meningkatkan efektifitas dan kelangsungan hidup organisasi. Menurut Unika dan Kartika (2010) kunci keberhasilan organisasi adalah bagaimana anggota organisasi dapat memberikan kontribusi positif pada perencanaan dan implementasi tugas-tugas dalam pencapaian tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki *organizational citizenship behavior* yang tinggi akan merasa dirinya merupakan bagian dari organisasi sehingga karyawan tersebut akan merasa nyaman dengan pekerjaannya didalam organisasi tersebut.

Organ (Unika dan Kartika, 2010) menjelaskan OCB merupakan perilaku yang membantu perusahaan, namun perilaku mereka tidak dianggap sebagai bagian dari unsur-unsur inti dari pekerjaan. OCB didefinisikan sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari system imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi.

Schultz (Unika dan Karika, 2010) menyatakan bahwa OCB mmelibatkan usaha extra yang melebihi persyaratan minimum dari pekerjaan. Pegawai melakukan tindakan diluar peran yang dibebankan organisasi. Individu dfapat memberikan kontribusi kepada organisasi dengan melakukan perilaku yang bukan bagian dari uraian jabatannya. Berdasar beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa OCB perilaku extra yang dilakukan untuk kepentingan organisasi dalam bentuk perilaju kerja positif, dan berada diluar tugas atau deskripsi pekerjaan yang dibebankan oleh organisasi.

Berdasarkan beberapa penelitian menunjukkan *organizational citizenship behavior* memiliki dampak yang baik bagi organisasi atau perusahaan. Penelitian Wang (Triyanto, 2014) dalam penmelitian yang dilakukan terhadap para pemimpin yang berjumlah 162 pada organisasi di seluruh Cina yang dirotasi kinerja tugasnya. Penelitian yang menggunakan variabel *Leader-Member*

*Exchange* sebagai variabel mediasi antara kepemimpinan transformasional, kinerja pengikut dan OCB, penelitiannya mendapatkan hasil bahwa perilaku kepemimpinan transformasional berhubungan positif dan signifikan pada kinerja dan OCB. Kepemimpinan transformasional dianggap sebagai nilai mata uang sosial.

Hal ini menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* mempunyai pengaruh untuk menghasilkan output dari kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu *organizational citizenship behavior* sangat dibutuhkan dalam sebuah instansi atau perusahaan agar visi misi dalam organisasi tersebut dapat tercapai dengan baik. Hal tersebut juga dapat terjadi di SP Aluminium. SP Aluminium sebagai salah satu sentra usaha pembuat alat-alat rumah tangga dengan bahan dasar aluminium yang teruji baik dan berkualitas di Jogja, seharusnya dapat mempertahankan kualitas produk yang sudah teruji baik dan berkualitas ini.

Karyawan dalam pabrik SP Aluminium ini memiliki beban kerja yang berbeda-beda. Ada yang bekerja di bidang peleburan bahan mentah untuk dilanjutkan sebagai bahan jadi melalui proses pencetakan dan lain sebagainya. Mayoritas karyawan dalam SP Aluminium ini sudah saling mengenal sejak sebelum terdaftar sebagai karyawan pabrik. Yang artinya karyawan pabrik dari SP Aluminium lebih banyak memanfaatkan sumber daya manusia yang ada di sekitar lokasi pabrik. Kinerja karyawan dalam masing-masing bidang dalam pabrik pembuatan perkakas alat rumah tangga berbahan dasar aluminium ini sangat menentukan produk yang dihasilkan oleh pabrik tersebut, disini peran kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan untuk menghasilkan produk yang memuaskan.

Hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 9 April 2016 didalam pabrik SP Aluminium menunjukkan kurangnya ada perilaku *organizational citizenship behavior* pada karyawan pabrik SP Aluminium. Sebagian karyawan yang peneliti temui melakukan pekerjaannya dengan baik dan sudah sesuai dengan porsi pekerjaan yang dibebankan perusahaan kepada karyawan tersebut, tetapi selain itu peneliti juga melihat kurangnya perilaku OCB,

hal ini ditunjukkan dengan adanya karyawan yang tidak masuk kerja pada hari itu dan karyawan lain yang satu bidang dalam hal itu masih tetap melakukan pekerjaannya sesuai dengan porsi pekerjaan yang semestinya.

Hal ini menyebabkan ketika ada karyawan yang tidak masuk untuk bekerja dan karyawan lain tidak menunjukkan perilaku OCB didalamnya, jumlah produk yang dihasilkan oleh perusahaan akan berkurang, dan target pasar perusahaan juga akan berkurang. Selain melakukan observasi, peneliti juga melakukan wawancara singkat kepada beberapa karyawan yang sedang beristirahat saat jam istirahat dan didapatkan kesimpulan bahwa sebagian besar karyawan kurang mempunyai sifat inisiatif untuk membantu karyawan lain yang tidak dapat masuk kerja pada hari itu, mereka berpendapat bahwa beban pekerjaan yang semestinya sudah dijalankan sesuai prosedur, sudah menguras banyak energi mereka. Meskipun dalam observasi yang dilakukan peneliti menemukan ada beberapa karyawan sedang beristirahat tidak sedang dalam melakukan pekerjaan tidak berusaha membantu karyawan lain yang sedang mengalami kesulitan ketika melakukan proses peleburan.

Kurangnya inisiatif untuk segera membantu pekerjaan rekannya, mengobrol, bermain alat komunikasi seperti *handphone*, ini menunjukkan bahwa rendahnya *organizational citizenship behavior* pada karyawan pabrik SP Aluminium. Mohammad, Habib & Alias (2011) menyatakan bahwa factor-faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* adalah kepuasan kerja, keadilan organisasi, usia, motivasi, kepemimpinan, perilaku kepemimpinan dan komitmen organisasi. Selain itu diperkuat Siswanto Sastrohadiwiryo (2003) menyatakan bahwa banyak factor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain pendidikan dan pelatihan, disiplin kerja, kompensasi, iklim organisasi, system jenjang karier, motivasi, dan kepemimpinan.

### **TUJUAN PENELITIAN**

Penelitian ini bertujuan untuk dapat mengetahui ada hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan SP Aluminium.



## METODE PENELITIAN

Metode analisis data yang digunakan yaitu menggunakan metode analisis kuantitatif dengan cara mengumpulkan data serta memaparkan variabel-variabel yang menggambarkan hubungan antara dukungan sosial teman sebaya dengan kecemasan akademik dalam kategori yang akan menjadi skor total pengisian kuesioner oleh responden. Selain itu metode analisis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah metode statistika yaitu teknik korelasi *Pearson*, yang dianalisis menggunakan bantuan software *Statistical Package for Sosial Science (SPSS) 22 for windows*. Metode ini digunakan untuk mengetahui korelasi antara dua variabel yaitu antara kepemimpinan transformasional dengan *organizational citizenship behaviour (OCB)* pada karyawan SP. Aluminium Yogyakarta.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan *organizational citizenship behaviour (OCB)* ini dilakukan kepada karyawan pabrik SP Aluminium Yogyakarta. Adapun responden dari penelitian ini adalah karyawan pabrik SP Aluminium Yogyakarta yang berjumlah 60 responden yang terdiri dari 60 karyawan aktif berjenis kelamin laki-laki. Berikut ini adalah tabel deskripsi responden penelitian:

*Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin*

Jenis kelamin	Persentasi	Frekuensi
Laki-laki	100%	60
Total	100%	60

Hasil distribusi frekuensi berdasarkan umur subjek penelitian dikelompokkan menjadi 2 bagian yaitu kelompok usia  $28 >$  dengan presentasi 10% dan kelompok usia  $<28$  dengan presentasi 90% dari 60 subjek. Deskripsi data responden penelitian secara umum dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2

*Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Umur*

Umur	Persentasi	Frekuensi
$28 >$ tahun	10%	6
$<28$ tahun	90%	54
Total	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.. Deskripsi data responden penelitian secara umum adalah sebagai berikut :

Tabel 3

*Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Lama Bekerja*

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

Selanjutnya berdasarkan hasil analisis yang terdapat pada tabel diatas, hasil penelitian ini dikategorisasikan ke dalam lima kategori yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah. Peneliti melakukan kategorisasi untuk mengetahui lebih jauh kecemasan akademik dukungan sosial teman sebaya. Kriteria skala yang dibuat didasarkan pada norma rumus sebagai berikut:

Tabel 4

*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 : Percentil 20
- P40 : Percentil 40
- P60 : Percentil 60
- P80 : Percentil 80

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

Tabel 5  
*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 6 dan 7 sebagai berikut:

Tabel 6  
*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 7  
*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, subjek dengan *organizational citizenship behaviour (ocb)* 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%.

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 8:

Tabel 8  
*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**.

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 9 berikut:

Tabel 9  
*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**.

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. Hasil uji hipotesis ini dapat dilihat di tabel berikut:

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

## 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 Alumunium.

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.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan *organizational citizenship behaviour (OCB)* pada karyawan pabrik SP Alumunium. Semakin tinggi tingkat gaya kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behaviour (OCB)* pada karyawan, begitupun sebaliknya. Semakin rendah gaya kepemimpinan transformasional maka semakin rendah tingkat *organizational citizenship behaviour (OCB)* pada karyawan dan dapat dikatakan bahwa hipotesis yang diajukan oleh penelitian ini diterima.

### **SARAN**

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada penelitian ini, peneliti mengajukan beberapa saran yang ditunjukkan sebagai berikut:

1. Bagi pihak perusahaan

Terdapat hasil yang positif pada penelitian ini dimana gaya kepemimpinan transformasional bekerja dengan sangat baik didalam perusahaan dan dapat mempengaruhi karyawan untuk melakukan *organizational citizenship behaviour (OCB)*. Oleh karena itu, perusahaan perlu menjaga hubungan baik terhadap kinerja dan karyawannya seperti menciptakan hubungan sosial yang baik antara atasan dan pekerja dengan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional sehingga dapat meningkatkan *perilaku organizational citizenship behaviour (OCB)* pada

karyawan yang nantinya secara tidak langsung dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan.

2. Bagi karyawan

Adanya hasil yang positif dari penelitian ini diharapkan para karyawan dapat terus memperbaiki dan meningkatkan kemampuan dan potensi yang dimilikinya dalam penyelesaian pekerjaan. Pentingnya menjaga komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan akan semakin menunjang terbentuknya perilaku *organizational citizenship behaviour (OCB)*. Selain menguntungkan perusahaan, perilaku *organizational citizenship behaviour (OCB)* juga dapat memperingan pekerjaan karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat memilih waktu yang tepat dalam melakukan pengambilan data, agar data yang diperoleh lebih akurat. Selain itu pemilihan waktu dalam pengambilan data juga mempengaruhi cepat lambatnya karyawan dapat memahami interuksi yang diberikan. Utamakan saat karyawan sudah menyelesaikan waktu istirahatnya, agar karyawan merasa tidak diganggu waktunya saat istirahat dan selain itu karyawan juga dalam keadaan telah di *refresh* apabila pengambilan data dilakukan setelah jam istirahat selesai.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ambarsari, R., D. & Sari, E., P. 2012. Penyesuaian Diri Caregiver Orang dengan Skizofrenia (ODS). *Psikologika*. Volume 17 No 2 Tahun 2012
- Badriyah, S. 2011. Keefektifan Konseling Keluarga dalam Memperbaiki Skor Ekspresi Emosi pada *Caregiver* Pasien Skizofrenia. *Jurnal Kedokteran Indonesia*. Vol. 2/No. 1/hal. 58
- Bibi, S., Ahmad, S., Mohammad, H., dan Ahmad, J. 2014. Burden Experience Among the Care Takers of Schizophrenic Patients. *Humanities and Social Sciences*. Vol 21 No 2
- Caqueo-Uriza, A., Gutiérrez-Maldonado, J., and Miranda-Castillo, C. 2009. Quality of Life in Caregivers of Patients with Schizophrenia: A Literature Review. *Health and Quality of Life Outcomes*
- Donelan, K., Hill, C. A., Hoffman, C., Scoles, K., Feldman, P. H., Levine, C., dan Gould, D. 2016. Challenge to Care: Informal Caregivers In a Changing Health System. *Health Tracking*
- Dyck, D. G., Short, R., Vitaliano, P. P. 1999. Predictors of Burden and Infectious Illness in Schizophrenia Caregivers. *Psychosomatic Medicine*. 61:411-419
- Fitra, M. S., Widodo, A., dan Zulaicha, E. 2013. Hubungan Antara Faktor Kepatuhan Mengonsumsi Obat, Dukungan Keluarga dan Lingkungan Masyarakat dengan Tingkat Kekambuhan Pasien Skizofrenia di RSJD Surakarta
- Gitasari, N., dan Savira, S. I. 2015. Pengalaman *Family Caregiver* Orang dengan Skizofrenia. *Character*. Vol. 03/No. 2/hal. 2
- Gupta, A., Solanki, RK., Koolwal, GD., dan Gehlot, S. 2014. Psychological Well-being and burden in Caregivers of Patients with Schizophrenia. *International Journal Health of Medical Science and Public Health*. Vol 4 Issue 1
- Handayani, L. dan Nurwidawati, D. 2013. Hubungan Pola Asuh dan Ekspresi Emosi Keluarga dengan Kekambuhan Pasien Skizofrenia di Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*. Vol. 4 No. 1, 24-30
- Hasanat, N. A. 2004. *Expressed Emotion* pada Keluarga Penderita Gangguan Jiwa. *Buletin Psikologi* Tahun XII No. 2
- Jayakrishnan, K., Shalini, dan Savitha. 2014. A Correlative Study to Assess the Psychological Wellbeing and Self-Esteem Among Adult Children of Mentally Ill Parent/s in Selected Hospital of Udupi District. *Nitter University Journal of Health Science*. Vol 4 No 3

- Makmuroch. 2014. Keefektifan Keterampilan Regulasi Emosi terhadap Penurunan tingkat Ekspresi Emosi pada Caregiver Pasien Skizofrenia di Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta. *Wacana Jurnal Psikologi* Vol 6 No 11
- Malika, A. R. 2008. *Hubungan Psychological Well Being Terhadap Locus of Control pada pernikahan dewasa ini*. Tesis (Dipublikasikan). Jakarta: Universitas Indonesia
- Maslim, R. 2003. Buku Saku Diagnosis Gangguan Jiwa PPDGJ-III. Jakarta: PT Nuh Jaya
- Mitsonis, C., Voussoura, E., Dimpoulos, N., Psarra, V., Kararizou, E., Latzouraki, E., Zervas, I., dan Katsanou, M. N. 2012. Factors Associated with Caregiver Psychological Distress in Chronic Schizophrenia. *Soc Psychiatry Psychiatry Epidemiol* 47:331-337
- Prasetyo, N. H., dan Subandi, M. A. 2014. Program Intervensi Narimo Ing Pandum untuk Meningkatkan Kesejahteraan Keluarga Pasien Skizofrenia. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada
- Puspasari, D., dan Subandi. 2013. Pelatihan Keterampilan Komunikasi untuk Expressed Emotion Keluarga Penderita Skizofrenia. Thesis: Universitas Gadjah Mada
- Rafiyah, I., Suttharangsee, W., dan Sangchan, H. 2011. Social Support and Coping of Indonesian Family Caregivers Caring for Persons with Schizophrenia. *Nurse Media Journal of Nursing*. Vol 1 No 2
- Rosita, H. 2011. Keefektifan Konseling Eklektik untuk Meningkatkan Kapasitas Fungsi Sosial dan Kualitas Hidup pada Pasien Skizofrenia. *Jurnal Kedokteran Indonesia*. Vol. 2/No. 1/hal. 58
- Rubbyana, U. 2012. Hubungan antara Strategi Koping dengan Kualitas Hidup pada Penderita Skizofrenia Remisi Simptom. *Jurnal Psikologi Klinis dan Kesehatan Mental* Vol. 1 No. 02
- Ryff, C.D., & Singer, H.B. 1998. The Contours of Positive Human Health. *Psychological Inquiry*. Vol 9, 1-28
- Sachit, K. R. dan Al-Juboori, A. K. 2013. Impact of Caregiver's Expressed Emotion upon Schizophrenic Patient Relapsing. *Kufa Journal for Nursing Sciences*. Vol 3 No 1
- Settineri, S., Rizzo, A., Liotta, M., dan Mento, C. 2014. Caregiver's Burden and Quality of Life: Caring for Physical and Mental Illness. *International Journal of Psychological Research*. 7 (1): 30-39
- Wakhidah, N. (tanpa tahun). Psychological Well-Being pada Caregiver Penyakit Terminal di Kota Malang

Winahyu, K. M., Hemchayat, M., dan Charoensuk, S. 2015. Factors Effecting Quality of Life Family Caregivers of Patients with Schizophrenia in Indonesia. *J Health Res.* Vol 29 Supplement 1

World Health Organization Quality Of Life (WHOQOL) Group. 1997. Development of the World Health Organization WHOQOL-BREF Quality of Life Assesment. *Psychological Medicine*

WHOQOL-Bref. 2004. The World Organization Quality of Life Indonesian Version

<http://pembawaberita.com/2015/11/16/cianjur-simpan-540-penderita-gangguan-jiwa.html>

<http://bali.tribunnews.com/2015/04/22/dianggap-kutukan-pihak-keluarga-memasung-si-sakit>

<http://krjogja.com/read/243526/gangguan-jiwa-jangan-dipasung.kr>