

Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior (ocb)* dan komitmen organisasi sebagai variabel intervening

Nurika Wulandari^{1✉}, Prayekti², Epsilandri Septyarini³

Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan pengaruh kepemimpinan transformasional, kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* dan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada pegawai toko Dunia Fashion. Variabel dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional, kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, *organizational citizenship behavior* dan komitmen organisasi. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada toko Dunia Fashion yang berjumlah 73 pegawai dan sampel yang digunakan adalah Metode pengumpulan data menggunakan angket (angket), sedangkan teknik analisis data yang terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, statistik deskriptif, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji hipotesis, uji sobel dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional, kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* dan komitmen organisasi baik secara parsial maupun simultan (bersama-sama). Serta komitmen organisasi terbukti mampu memediasi kepemimpinan transformasional, kualitas kehidupan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*

Kata kunci: Kepemimpinan transformasional; kualitas kehidupan kerja; kepuasan kerja; *organizational citizenship behavior*; komitmen organisasi

Influence of transformational leadership style, quality of work life, job satisfaction towards organizational citizenship behavior (ocb) and organizational commitment as intervening variables

Abstract

This research aims to test and influence transformational leadership, quality of work life, job satisfaction with *organizational citizenship behavior* and *organizational commitment* as variable intervening in World Fashion store employees. The variables in this study are transformational leadership, quality of work life, job satisfaction, *organizational citizenship behavior* and *organizational commitment*. The population and samples in this study are all employees at the World Fashion store which amounts to 73 employees and the sample used is The method of collecting data using questionnaires (questionnaires), while data analysis techniques consisting of validity tests, reliability tests, descriptive statistics, classical assumption tests, multiple linear regression tests, hypothesis tests, sobel tests and determination coefficients. The results showed that there is a positive and significant influence between transformational leadership, quality of work life, job satisfaction on *organizational citizenship behavior* and *organizational committees* both partially and simultaneously (together). As well as *organizational commitment* proven to be able to mediate transformational leadership, quality of work life towards *organizational citizenship behavior*

Kunci words: Transformational epemimpinan; quality of working life; job satisfaction; *organizational citizenship behavior*; organizing committe

Copyright © 2022 Nurika Wulandari, Prayekti, Epsilandri Septyarini

✉ Corresponding Author

Email Address: iccaa29@gmail.com

DOI: 10.29264/jkin.v19i1.10800

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen penting dalam setiap tindakan organisasi baik organisasi pemerintah ataupun organisasi non legislatif, dan sangat mempengaruhi dalam pencapaian keberhasilan organisasi tersebut (Mahnefid, 2019). SDM seringkali menjadi penentu keberadaan organisasi di mana mereka dilindungi, sehingga organisasi seharusnya pada saat ini tidak melihat SDM sebagai beban, namun sebagai sumber daya hierarkis (Melati, 2019). SDM yang berkualitas selanjutnya, memiliki keterampilan akan memberi dampak positif bagi kemajuan sebuah organisasi. Sebagai sumber daya yang penting, organisasi sangat butuh SDM siap berprestasi, memiliki inspirasi yang tinggi, dan siap untuk mengisi serta dapat diharapkan dalam menyelesaikan segala pekerjaan untuk mencapai tujuan. Hal tersebut menjadikan organisasi perlu memiliki opsi untuk mendapatkan dan menahan karyawan yang sangat berkualitas, namun juga karakter yang hebat dan memiliki loyalitas yang luarbiasa terhadap organisasi.

OCB dipandang penting bagi kelangsungan suatu organisasi karena dengan alasan bahwa jika karyawan yang memiliki OCB pada umumnya akan berkinerja baik yang dengan demikian dapat mempengaruhi kemanfaatan otoritatif yang lebih baik. Sebuah organisasi akan berhasil jika karyawan tidak hanya melakukan tugas utama mereka, tetapi juga perlu melakukan upaya tambahan termasuk perilaku yang menyenangkan, membantu, menawarkan bimbingan, dan berpartisipasi secara efektif (Riana, 2019)

OCB Karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor termasuk kepemimpinan transformasional, kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Komitmen organisasi diyakini menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi OCB (Melati, 2019).

(Suartina, 2021) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan kesiapan seorang karyawan untuk menerima tujuan organisasi dan menghadapi pekerjaan. (Melati, 2019) mengatakan faktor yang mendorong perilaku OCB karyawan dipengaruhi oleh beberapa motif yaitu komitmen terhadap organisasi dimana terdapat keinginan untuk berpartisipasi dengan baik dalam organisasi dan bangga menjadi bagian dari organisasi.

Faktor lain yang dapat menumbuhkan OCB adalah kepemimpinan transformasional. (Vipraprastha et al., 2018) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai bentuk kepemimpinan di mana orang terlibat dengan orang lain dan menciptakan hubungan yang meningkatkan motivasi dan moralitas dalam pemimpin dan pengikut. (Wellyanto & Halim, 2017), Interaksi antara pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional dengan bawahannya ditandai dengan besarnya pengaruh yang dimiliki pemimpin terhadap bawahannya untuk berubah. Pemimpin yang menerapkan tipe kepemimpinan transformasional ini akan cenderung memacu pengikutnya untuk menghasilkan karya melebihi apa yang diharapkan, yaitu dengan mengubah visi, menjadi contoh, memberikan dukungan, dan merangsang keinginan untuk berubah menjadi lebih baik. Pengikut memiliki kepercayaan diri, kekaguman, loyalitas, dan rasa hormat terhadap pemimpin mereka, sehingga mereka akan dengan mudah melakukan lebih banyak pekerjaan dari yang diharapkan. Pemimpin mengubah dan memotivasi pengikut dengan menggunakan karisma dan kecerdasan (Suryani & Aji, 2020). Selain tipe kepemimpinan, beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior, sehingga dinilai sangat penting bagi organisasi untuk memperhatikan kepuasan kerja anggotanya (Riana, 2019)

Kepuasan kerja merupakan respon emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja yang berupa ketidakpuasan atau kepuasan (Mahnefid, 2019). (Suartina, 2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perbedaan antara apa yang didapatkan dan apa yang seharusnya akan di dapatkan. Semakin sedikit perbedaan yang diperoleh, maka dapat dikatakan individu tersebut puas dengan pekerjaannya. *Organizational Citizenship Behavior* tergantung pada kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, jika karyawan memiliki kepuasan kerja yang baik maka akan berpengaruh pada kinerjanya dalam organisasi. Kepuasan kerja adalah sesuatu yang tidak dapat diukur hanya dari pengamatan fisik. Kepuasan kerja hanya dapat disimpulkan jika pekerja secara langsung menyatakan apakah mereka puas dengan pekerjaan yang mereka (Retnoningsih et al., 2018). (Mahnefid, 2019) Seseorang yang merasa puas dengan pekerjaannya akan cenderung berperilaku positif terhadap organisasi tempatnya bekerja.

Faktor selanjutnya yang dapat membentuk OCB adalah Kualitas kehidupan kerja (Aprilya Pardaningtyas, 2018). Kualitas kehidupan kerja adalah teknik atau metode dalam pengembangan organisasi yang dilakukan untuk meningkatkan fungsi organisasi dengan memanusiakan tempat kerja,

menjadikannya lebih demokratis dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan. Kualitas kehidupan kerja dapat memenuhi harapan karyawan terhadap organisasi, jika harapan karyawan dapat terpenuhi maka karyawan akan melakukan yang terbaik yang dia bisa untuk organisasi. (Poi, 2020) mendefinisikan kualitas kehidupan kerja sebagai proses bagaimana organisasi merespon kebutuhan karyawan sehingga karyawan tersebut memiliki kesempatan untuk membuat keputusan untuk merancang kehidupan mereka dalam lingkup pekerjaan.

Dunia fashion merupakan pusat perbelanjaan pakaian yang didirikan pada tanggal 29 Desember 2012 dan saat ini menjadi salah satu pusat perbelanjaan yang banyak dikenal masyarakat Ketapang Kalimantan Barat. OCB pada Dunia fashion dapat dikatakan cukup rendah, ini terungkap saat dilakukannya observasi langsung dengan sejumlah karyawan Dunia fashion. Hasil survey dari beberapa pegawai, bahwa kantor sangat membutuhkan pegawai yang memiliki peran lebih di luar pekerjaannya agar dapat bekerja lebih efektif dalam mencapai tujuan organisasi, namun hal tersebut belum dapat terwujud karena masih ada pegawai yang mengambil perbuatan yang tidak sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. ada yang suka bermain handphone, ngobrol sesama pegawai lain semua tidak ada hubungannya dengan pekerjaan ketika ada pelanggan. Hal tersebut mempengaruhi peningkatan jumlah karyawan yang keluar.

Selanjutnya dari hasil survei tentang kepemimpinan transformasional, kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi, sebagian karyawan merasa bahwa pemimpin tidak melampaui kepentingan pribadi, tidak sering memberikan kata-kata yang menyemangati, kurang memperhatikan karyawan dan tidak mendorong karyawan untuk memiliki sudut pandang. berbeda pada suatu masalah. Hasil survei kualitas kehidupan kerja menunjukkan bahwa, kurangnya respon dari atasan ketika karyawan ingin menyampaikan keluhan, kurangnya pertumuhan seluruh karyawan yang mengakibatkan karyawan tidak bias memberikan pendapat atau ide, pegawai merasa terlibat secara emosional terhadap organisasi. Sedangkan hasil survey mengenai kepuasan kerja menunjukan, tidak adanya pengembangan karir, tidak ada penghargaan bagi karyawan yang rajin dan tidak pernah telat ketika masuk kerja, kondisi lingkungan kerja yang panas. Dari semua hasil survey membuktikan bahwa tidak semua pegawai memiliki komitmen organisasi dalam dirinya, hal ini terlihat dari pegawai yang merasa pimpinan kurang membuat pegawai sulit untuk terikat dengan organisasi lain karena organisasi sekarang memberikan manfaat dari organisasi lain.

(Suryani & Aji, 2020) menyatakan bahwa pemimpin transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi pengikutnya untuk melampaui kepentingan diri sendiri dan yang mampu memiliki pengaruh yang mendalam dan luar biasa pada pengikutnya. Seorang pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional akan menjadi sosok inspiratif bagi bawahannya. Pemimpin menjadi panutan bagi bawahannya dalam bertindak, bersikap, dan dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan. (Vipraprastha et al., 2018) mengusulkan empat dimensi dalam tingkat kepemimpinan transformasional seseorang, yaitu pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual.

METODE

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan pengaruh kepemimpinan transformasional, kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* dan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. penelitian ini termasuk penelitian korelasional. Korelasi adalah hubungan sebab akibat. Jadi, ada variabel bebas (*influenced variable*), variabel terikat (*influenced variabel*), dan variabel intervening (variabel yang mempengaruhi hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat) (Sugiyono, 2018). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, dengan menggunakan angka rasio yang dinyatakan dalam bentuk numerik.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dunia Fashion Ketapang Kalimantan Barat yang berjumlah 73 pegawai. Teknik pengambilan sampel (teknik sampling) yaitu teknik pengambilan sampel yang digunakan untuk menentukan sampel yang akan dipakai dalam penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh. Menurut (Sugiyono, 2018) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 73.

Sumber data dalam penelitian ini adalah subyek dari seluruh karyawan yang bekerja di Dunia Fashion Ketapang. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data primer, yaitu data yang diperoleh

melalui penelitian langsung pada objek yang diteliti, dengan menyebarkan kuesioner kepada responden sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Metode pengumpulan data adalah cara ilmiah untuk memperoleh data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2018). Metode ilmiah yang dimaksud adalah penelitian yang dilakukan harus didasarkan pada ciri-ciri ilmiah yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Penelitian ini menggunakan metode angket yang terdiri dari sejumlah pernyataan tertulis untuk memperoleh informasi dari responden. Adapun tempat pengambilan data untuk penelitian ini di Toko Dunia Fashion yang beralamat di Jl. Brigjend. Katamso, Sukaharja, Delta Pawan, Kabupaten Ketapang, Kalimantan Barat. sedangkan waktu pengambilan data dilakukan pada 3 Januari 2022 sampai 8 Januari 2022.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas

Tabel 1.
Hasil Uji Reliabilitas

Variable Penelitian	<i>Cronbach's Alpha</i>	Koefisien	Keterangan
pemimpinan Transformasional (KO)	0,723	0.06	Reliabel
Kualitas Kehidupan Kerja (KKK)	0,627	0.06	Reliabel
Kepuasan Kerja (KK)	0,635	0.06	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	0,667	0.06	Reliabel
Komitmen Organisasi (KO)	0,605	0.06	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena *Cronbach's Alpha* lebih besar dari koefisien reliabilitas (0,60) dan bertanda positif Uji Deskriptif.

Tabel 2.
Hasil Uji Deskriptif

		X1	X2	X3	Z	Y
N	Valid	73	73	73	73	73
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		46.29	46.62	46.51	45.30	46.95
Std. Error Mean		.300	.266	.246	.303	.252
Median		47.00	47.00	46.00	45.00	47.00
Mode		47	49	44	44	48
Std. Deviation		2.563	2.271	2.102	2.591	2.153
Variance		6.569	5.156	4.420	6.713	4.636
Range		10	9	8	11	9
Minimum		40	41	42	39	41
Maximum		50	50	50	50	50
Sum		3.379	3.403	3.395	3.307	3.427

Berdasarkan data tersebut diketahui bahwa skor *mean* tertinggi adalah variabel Y yaitu sebesar 46,95; *median* tertinggi adalah variabel X1, X2, dan Y yaitu sebesar 47; *mode* tertinggi adalah variabel X2 yaitu sebesar 49; *std. deviation* tertinggi adalah variabel Xi yaitu sebesar 2,591; *variance* tertinggi adalah variabel Xi yaitu sebesar 6,713; *range* tertinggi adalah variabel Xi yaitu sebesar 11; *sum* tertinggi adalah variabel Y yaitu sebesar 3427.

Uji Normalitas Persamaan 1

Tabel 3.

Hasil Uji Normalitas 1

		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.00095792
Most extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.042
	negative	-.107
Kolmogorov-Smirnov Z		.916
Asymp. Sig. (2-tailed)		.372

a. Test distribution is Normal

Persamaan 2

Tabel 4.

Hasil Uji Normalitas 2

		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.00095792
Most extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.042
	negative	-.107
Kolmogorov-Smirnov Z		.916
Asymp. Sig. (2-tailed)		.372

a. Test distribution is Normal

Dari tabel 3 dan 4 diatas *Kolmogorov-Smirnov* nilai menunjukkan nilai 0,767 dan 0,372. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai Asymp.Sig. (2-tailed) lebih besar dari nilai 5% (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji normalitas menunjukkan bahwa semua nilai residual dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal dan layak dijadikan objek pengujian.

Uji Multikolinearitas

Persamaan 1

Tabel 5.

Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-4.138	3.301		-1.254	.214		
KT X1	.137	.138	.135	.992	.325	.172	5.798
KKK X2	.612	.186	.537	3.284	.002	.120	8.341
KK X3	.313	.124	.254	2.523	.014	.315	3.171

a. Dependent Variable Z

Persamaan 2

Tabel 6.

Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.089	2.764		2.203	.031		
KT X1	.012	.115	.015	.107	.915	.170	5.881
KKK X2	.114	.166	.120	.688	.494	.104	9.645
KK X3	.478	.106	.467	4.450	.000	.289	3.464
KO Z	.281	.100	.338	2.818	.006	.221	4.527

a. Independent Variable Y

Berdasarkan tabel 5 dan 6 diatas, diketahui bahwa nilai *tolerance* semua variabel > 0,1 dan nilai VIF semua variabel < 10. Maka dapat diartikan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Persamaan 1

Tabel 7.

Hasil Uji Heteroskedastisitas 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.162	1.482		2.807	.006
KT X1	-.046	.062	-.207	-.742	.460
KKK X2	.036	.184	.143	.429	.669
KK X3	.062	.056	-.230	1.115	.269

a. Dependent Variable Z

Persamaan 2

Tabel 8.

Hasil Uji Heteroskedastisitas 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.200	1.510		2.782	.007
KT X1	-.047	.063	-.212	-.752	.455
KKK X2	.030	.191	.121	.334	.740
KK X3	.066	.059	-.240	-1.109	.271
KO Z	.009	.054	.042	.169	.866

a. Dependent Variable Z

Berdasarkan tabel 7 dan 8 diatas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel kepemimpinan transformasional adalah $0,455 > 0,05$, variable kualitas kehidupan kerja adalah $0,740 > 0,05$, variable kepuasan kerja adalah $0,271 > 0,05$ dan variable komitmen organisasi adalah $0,866 > 0,05$ maka dapat diartikan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas juga dapat diamati pada diagram di bawah ini.

Uji regresi linier

Persamaan 1

Tabel 9.

Hasil Uji Regresi Linier 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.658	3.277		2.421	.016
KT X1	.202	.133	-.200	2.514	.013
KKK X2	.223	.184	.195	3.210	.023
KK X3	.650	.147	.528	4.420	.000

a. Dependent Variable Z

Dari tabel 4.18 di peroleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$KO = 4,658 + 0,202KT + 0,223KKK + 0,650KK$$

Persamaan 2

Tabel 10.
Hasil Uji Regresi Linier 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.697	2.904		2.306	.024
KT X1	.057	.118	.068	2.475	.033
KKK X2	.189	.162	.199	2.163	.024
KK X3	.174	.146	.439	3.092	.003
KO Z	.450	.105	.210	2.659	.012

a. Dependent Variable Z

Dari tabel 4.18 di peroleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$KO = 6,697 + 0,057KT + 0,189KKK + 0,174KK + 0,450KO$$

Uji Determinasi (R^2) Persamaan 1

Tabel 11.
Hasil Uji Determinasi 1
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.882 ^a	.779	.769	1.245

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja_X3, Kepemimpinan_Transformasional_X1, Kualitas_Kehidupan_Kinerja_X2

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara simultan pada variabel dependen dapat dilihat dari besarnya koefisien determinasi yang menunjukkan besarnya koefisien determinasi sebesar 0,769 yang menunjukkan bahwa variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen sebesar 76,9%, sisanya 23,1% dijelaskan oleh variabel lain. tidak diteliti dalam model penelitian ini.

Persamaan 2

Tabel 12.
Hasil Uji Determinasi 2
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.871 ^a	.759	.745	1.087

a. Predictors: (Constant), Komitmen_Organisasi_Z, Kepemimpinan_Transformasional_X1, Kepuasan_Kerja_X3, Kualitas_Kehidupan_Kinerja_X2

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara simultan pada variabel dependen dapat dilihat dari besarnya koefisien determinasi yang menunjukkan besarnya koefisien determinasi sebesar 0,769 yang menunjukkan bahwa variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen sebesar 74,5%, sisanya 25,5% dijelaskan oleh variabel lain. tidak diteliti dalam model penelitian ini. .

Uji f Persamaan 1

Tabel 13.
Hasil Uji f 1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	376.439	3	125.480	80.969	.000 ^a
	Residual	106.931	69	1.550		
	Total	483.370	72			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja_X3, Kepemimpinan_Transformasional_X1, Kualitas_Kehidupan_Kinerja_X2

b. Dependent Variable: Komitmen_Organisasi_Z

Dari hasil ANOVA atau hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 80,969 dengan taraf signifikansi 0,000 atau kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional, Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.

Persamaan 2

Tabel 14.
Hasil Uji f 2

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	253.410	4	63.352	53.601	.000 ^a
	Residual	80.371	68	1.182		
	Total	333.781	72			

a. Predictors: (Constant), Komitmen_Organisasi_Z,

b. Kepemimpinan_Transformasional_X1, Kepuasan_Kerja_X3, Kualitas_Kehidupan_Kinerja_X2

c. Dependent Variable: Organizational_Citizenship_Behavior_Y

Dari hasil ANOVA atau hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 53,601 dengan taraf signifikansi 0,000 atau kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional, Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Uji T

Persamaan 1

Tabel 15.
Hasil Uji T 1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.162	1.482		2.807	.006
	KT X1	-.046	.062	-.207	-.742	.460
	KKK X2	.036	.184	.143	.429	.669
	KK X3	.062	.056	-.230	1.115	.269

a. Dependent Variable Z

Persamaan 2

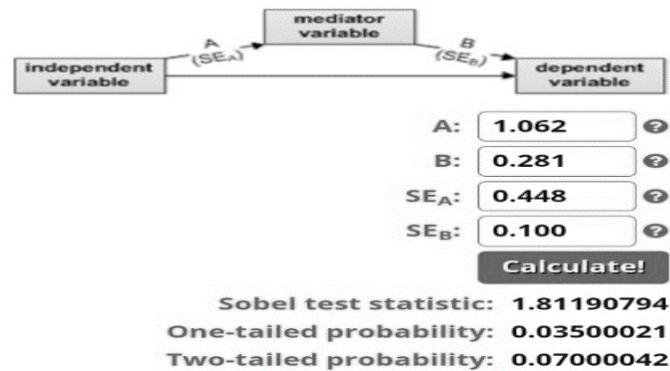
Tabel 16.
Hasil Uji T 2

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.200	1.510		2.782	.007
KT X1	-.047	.063	-.212	-.752	.455
KKK X2	.030	.191	.121	.334	.740
KK X3	.066	.059	-.240	-1.109	.271
KO Z	.009	.054	.042	.169	.866

a. Dependent Variable Z

Uji sobel



Gambar 1.
Hasil Uji Sobel

Dari hasil perhitungan test sobel di atas mendapatkan nilai *one tailed probability* sebesar 0,035 dengan tingkat signifikan 5% dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa $0,035 < 0,05$ jadi dapat

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada pegawai toko Dunia Fashion mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* dan komitmen organisasi sebagai variabel intervening dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi diterima;
- Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi diterima;
- Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi diterima;
- Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* diterima;
- Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* diterima;
- Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* diterima;
- Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* diterima;
- Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* melalui komitmen organisasi diterima;
- Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* melalui komitmen organisasi diterima; dan
- Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* melalui komitmen organisasi diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Anam, R. K., & Rizana, D. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior melalui Komitmen Organisasi. 3(3), 425–441.

- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2019). The Influence Of The Transformational Leadership And Work Motivation On Teachers Performance. April.
- Aprilya Pardaniningtyas, M. (2017). Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Loyalitas Karyawan Pada Pt.X. Character: Jurnal Penelitian Psikologi., 4(2), 1–7.
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance : empirical evidence from public hospitals. 1–9.
- Fajariani, N., & Surya, I. (2015). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Loyalitas Karyawan. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 4(4), 247499.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete IBM SPSS 23. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Melati, R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Quality of Work Life Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Study Pada Pegawai Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Pontianak). Equator Journal of Manajement and Entrepreneurship, 7(1), 1–23.
- Nurhayati, D., Minarsih, M., & Wulan, H. Sr. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Loyalitas Kerja Tehadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Kasus Pada PT. Perwirabhakti Sentrasejahtera Di Kota Semarang). Journal Of Management, 2(2), 11–24.
- Nurindahsari, D., & Indartono, S. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Perawat RS PKU Muhammadiyah Bantul. Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia, 5(5), 455–467.
- Nurjanah, S. (2014). Pengaruh Penggunaan Media Sosial Facebook Terhadap Perilaku Cyberbulliying Pada Siswa SMAN 12 Pekanbaru. Jom FISIP, 1(2), 1–8.
- Retnoningsih, T., Sunuharjo, B., & Ruhana, I. (2016). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 35(2), 53–59.
- Riana, I. G. (2019). Peran mediasi kepuasan kerja pada pengaruh keadilan organisasional terhadap. 7(1), 93–108.
- Suartina, I. W. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Melalui Komitmen Organisasi Pada Karyawan Bagian Fresh Food Di Supermarket Tiara Dewata. 1(2), 685–695.
- Sugiyono, D. (2018). Metode penelitian kuatintatif, kualitatif dan R & D/Sugiyono. Alfabeta.
- Sumiati. (2018). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, QUALITY OF WORK LIFE (QWL) TERHADAP ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN BANGKALAN MADURA JAWA TIMUR. 05(01).