

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasional, dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap OCB pada FIFGROUP Sleman 1

Elgi Trans Aditya Surbakti^{1*}, Kusuma Chandra Kirana², dan Tri Ratna Purnamarini³

^{1,2,3} Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Indonesia

Journal of Economics and Management Sciences is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



ARTICLE HISTORY

Received: 11 June 26
Final Revision: 24 June 26
Accepted: 01 July 26
Online Publication: 30 September 26

KEYWORDS

Transformational Leadership, Organizational Commitment, Quality of Work Life, Organizational Citizenship Behavior, PT FIFGROUP Sleman 1

KATA KUNCI

Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasional, Kualitas Kehidupan Kerja, *Organizational Citizenship Behavior*, PT FIFGROUP Sleman 1

CORRESPONDING AUTHOR

elgisurbakti9@gmail.com

DOI

10.37034/jems.v8i4.496

ABSTRACT

This investigation was undertaken to scrutinize the degree to which transformational leadership, organizational commitment, and quality of work life collectively shape the manifestation of Organizational Citizenship Behavior (OCB) among the workforce of PT FIFGROUP Sleman 1, Yogyakarta. OCB is conceptualized as discretionary conduct that emerges organically from employees, transcending their prescribed duties and yielding constructive outcomes for the broader organizational system. This investigation adopted a quantitative paradigm, encompassing the entire employee population as participants via a census-based sampling procedure. Primary data were gathered through a structured Likert-scaled instrument and subsequently subjected to multiple linear regression analysis utilizing SPSS computational software. Each measurement instrument demonstrated conformity with the requisite psychometric benchmarks of validity and reliability assessment. Analytical outcomes disclosed that transformational leadership failed to yield a statistically discernible effect on employee OCB. Conversely, organizational commitment exhibited a pronounced and affirmative influence on the surfacing of OCB among respondents. Notably, quality of work life distinguished itself as the predominant determinant within the examined set of predictors. In aggregate, the three predictors accounted for roughly one-third of the observable variance in OCB across the organizational setting. Drawing from these outcomes, organizational leadership is encouraged to concentrate on elevating work-life quality and consolidating employee dedication as the foundational pillars for cultivating enduring OCB tendencies.

ABSTRAK

Studi ini diselenggarakan guna mengkaji secara mendalam sejauh mana kepemimpinan transformasional, komitmen organisasional, dan kualitas kehidupan kerja berkontribusi dalam membentuk manifestasi perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di kalangan tenaga kerja PT FIFGROUP Sleman 1, Yogyakarta. OCB dapat dipahami sebagai perilaku diskresi yang muncul secara organik dari diri karyawan, melampaui batas kewajiban yang tersurat dalam kontrak kerja, dan memberikan sumbangan konstruktif terhadap keberhasilan organisasi. Kajian ini menerapkan kerangka kuantitatif dengan mengikutsertakan keseluruhan populasi karyawan sebagai unit analisis melalui mekanisme sensus penuh. Data primer dihimpun menggunakan instrumen angket berbasis skala Likert dan selanjutnya dianalisis menggunakan teknik regresi linier berganda yang diproses melalui piranti lunak SPSS. Keseluruhan alat ukur penelitian telah terverifikasi memenuhi ambang batas kelayakan pada pengujian validitas maupun reliabilitas. Luaran analisis menyingkap bahwa kepemimpinan transformasional tidak berhasil menunjukkan kontribusi yang bermakna secara statistik terhadap OCB karyawan. Berlainan dengan itu, komitmen organisasional terbukti secara empiris mampu mengakselerasi kemunculan perilaku OCB secara afirmatif dan meyakinkan. Sementara itu, kualitas kehidupan kerja menampilkan dirinya sebagai prediktor dominan di antara ketiga variabel yang diuji. Secara kolektif, ketiga variabel prediktor tersebut berhasil menerangkan sekitar sepertiga dari keseluruhan fluktuasi OCB yang ditemukan dalam lingkungan organisasi. Bertumpu pada hasil tersebut, jajaran manajemen perusahaan disarankan untuk menetapkan penguatan kualitas kehidupan kerja dan pemupukan komitmen karyawan sebagai agenda utama dalam strategi pembinaan OCB yang berkesinambungan.

1. Pendahuluan

Dalam lanskap persaingan usaha yang senantiasa bergerak dinamis, keunggulan kompetitif suatu

organisasi tidak dapat hanya bersandar pada capaian kerja karyawan yang bersifat formal semata. Terdapat dimensi perilaku tambahan yang memainkan peran krusial, yaitu sumbangsih atas prakarsa sendiri yang

melampaui batasan kewajiban yang tersurat dalam deskripsi jabatan. Perilaku semacam ini dikenal luas dengan sebutan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yaitu tindakan sukarela yang hadir tanpa dorongan sistem imbalan formal, namun secara akumulatif memperkuat kelangsungan dan efektivitas organisasional [1]. Seiring berjalannya waktu, OCB telah diuraikan secara lebih rinci ke dalam lima pilar utama.

Dimensi pertama adalah altruisme, yang mencerminkan orientasi prososial dan hasrat untuk memberikan bantuan kepada kolega. Kedua adalah *courtesy*, yang terkait dengan ikhtiar memelihara harmoni dan kelancaran relasi antarpribadi dalam ekosistem kerja. Ketiga adalah *sportsmanship*, yang tercermin dalam kapasitas karyawan untuk menoleransi kondisi yang tidak ideal tanpa memunculkan resistansi yang berlebihan. Keempat adalah *conscientiousness*, yang menggambarkan kadar dedikasi dan tanggung jawab karyawan yang melampaui standar ekspektasi minimum. Kelima adalah *civic virtue*, yang merepresentasikan keterlibatan aktif karyawan dalam beragam aspek kehidupan organisasional secara komprehensif [2], [3].

PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Sleman 1 merupakan unit usaha yang bernaung di bawah entitas Astra Group dan bergerak dalam ranah pembiayaan konsumen. Dalam atmosfer kerja yang berorientasi pada pencapaian target kuantitatif, belum seluruh karyawan secara konsisten mengekspresikan perilaku OCB, baik dalam wujud prakarsa mendukung rekan maupun keterlibatan aktif di luar lingkup tugas pokok. Situasi tersebut menegaskan urgensi untuk menelusuri determinan-determinan yang mengakselerasi kemunculan OCB dalam konteks spesifik industri pembiayaan konsumen.

Kepemimpinan transformasional merujuk pada suatu paradigma kepemimpinan yang mengedepankan kapasitas seorang pemimpin untuk menginspirasi, membangkitkan motivasi intrinsik karyawan, dan memfasilitasi pertumbuhan potensi secara progresif [4]. Paradigma kepemimpinan ini bertumpu pada empat pilar utama. Konstruksi kepemimpinan ini diukur melalui empat dimensi esensial, yakni adanya pengaruh yang diidolakan, stimulus motivasi yang menginspirasi, pemberian rangsangan intelektual, serta akomodasi terhadap pertimbangan individual masing-masing anggota organisasi. Pemimpin yang konsisten menerapkan gaya ini diyakini dapat mengarahkan karyawan agar lebih mengutamakan kepentingan kolektif di atas agenda personal, sehingga secara logis berpotensi menjadi katalis bagi berkembangnya perilaku OCB [5].

Berbagai investigasi terdahulu telah menghasilkan bukti empiris yang mengafirmasi hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dengan kemunculan perilaku OCB pada karyawan. Kendati demikian,

sejumlah kajian lain menghasilkan temuan yang bertolak belakang, di mana keterkaitan antara keduanya tidak mencapai ambang signifikansi secara statistik. Ketidakkonsistenan ini mengisyaratkan kemungkinan kehadiran variabel eksternal yang turut memengaruhi relasi tersebut, seperti faktor situasional atau kontekstual yang berperan sebagai moderator [6]. Komitmen organisasional menggambarkan derajat kebertautan psikologis seorang individu terhadap organisasi tempatnya berkarya, yang dapat ditelaah dari tiga perspektif berbeda. Dimensi pertama berkaitan dengan afiliasi emosional karyawan terhadap organisasinya [7].

Dimensi kedua menyangkut kalkulasi rasional perihal keuntungan yang diperoleh dari keberlangsungan keanggotaan dalam organisasi. Dimensi ketiga berkaitan dengan kesadaran normatif yang mendorong karyawan untuk mempertahankan loyalitas dan tanggung jawab terhadap organisasi. Karyawan yang menyanggah komitmen tinggi lazimnya cenderung mengintegrasikan identitas diri mereka dengan nilai-nilai dan sasaran perusahaan. Internalisasi ini pada gilirannya menggerakkan mereka untuk mencurahkan upaya yang melampaui persyaratan minimum dalam uraian jabatan formal.

Singkatnya, derajat kebertautan yang kokoh terhadap organisasi menjadi salah satu motor penggerak lahirnya perilaku produktif yang bersifat sukarela [8]. Hal ini selaras dengan akumulasi temuan riset terdahulu yang secara konsisten mengungkap bahwa karyawan dengan komitmen organisasional yang kukuh memiliki kecenderungan lebih tinggi dalam mengekspresikan perilaku OCB di tempat kerja [9].

Kualitas Kehidupan Kerja (KKK) pada dasarnya merepresentasikan ruang persepsi personal tenaga kerja mengenai PT FIF Group Sleman 1 terhadap kondisi dan suasana lingkungan tempat mereka mengabdikan diri [10]. Penilaian tersebut meliputi beragam aspek seperti taraf kesejahteraan yang dihayati, kenyamanan dalam menjalankan tugas, kesetaraan perlakuan yang diterima, serta besaran dukungan institusional yang diberikan kepada karyawan [11]. Sebuah organisasi disebut berhasil menghadirkan KKK yang kondusif apabila mampu membangun ekosistem kerja yang aman dan produktif, menyediakan jalur pengembangan profesional yang terbuka, melibatkan karyawan dalam mekanisme pengambilan keputusan, serta menjaga ekuilibrium antara tuntutan kerja dan kebutuhan personal di luar jam kerja [12]. Lingkungan kerja yang suportif dan memotivasi terbukti mampu menginisiasi orientasi kerja yang lebih afirmatif pada diri karyawan. Orientasi afirmatif tersebut pada akhirnya menjadi fondasi bagi berkembangnya manifestasi OCB yang lebih optimal di dalam ekosistem organisasi [13].

Korpus kajian yang tersedia hingga saat ini masih memperlihatkan heterogenitas temuan, terutama dalam hal ada tidaknya dampak signifikan kepemimpinan transformasional terhadap OCB. Selain itu, sebagian

besar riset yang tersedia lebih banyak memusatkan perhatian pada sektor pendidikan dan birokrasi pemerintahan, sehingga fondasi empiris untuk konteks industri pembiayaan konsumen masih memerlukan penguatan [14]. Berdasarkan dinamika empiris yang telah diuraikan, penelitian ini diarahkan guna menguji simultan kontribusi kepemimpinan transformasional (X_1), komitmen organisasional (X_2), dan kualitas kehidupan kerja (X_3) dalam memengaruhi OCB (Y) karyawan PT FIGROUP Sleman 1 Yogyakarta. Adapun proposisi ilmiah yang diposisikan sebagai hipotesis dalam kajian ini tertuang melalui poin-poin berikut

H₁: Penerapan kepemimpinan Transformasional yang efektif berpotensi mengamplifikasi motivasi, loyalitas, dan rasa keikutsertaan karyawan, yang pada gilirannya menjadi stimulan bagi berkembangnya *Organizational Citizenship Behavior*. Akumulasi riset sebelumnya mengindikasikan adanya korelasi positif antara kepemimpinan transformasional dan OCB [15].

H₂: Kuatnya komitmen karyawan terhadap organisasi mendorong munculnya prakarsa untuk memberikan kontribusi melebihi kewajiban yang dipersyaratkan, melalui aneka perilaku sukarela yang pada akhirnya mengukuhkan efektivitas organisasi. Berbagai riset terdahulu mengungkap bahwa komitmen organisasional berkorelasi positif dengan OCB [16].

H₃: Kualitas kehidupan kerja yang kondusif berpotensi meningkatkan kepuasan dan rasa kebermaknaan dalam bekerja, yang pada akhirnya berfungsi sebagai akselerator bagi kemunculan perilaku OCB. Berbagai studi terdahulu mengungkapkan bahwa kualitas kehidupan kerja memberikan dampak positif terhadap OCB [17].

2. Metode Penelitian

Metode kuantitatif dipilih sebagai landasan pendekatan dalam penelitian ini, yang diwujudkan dengan strategi akuisisi data berbasis survei lapangan. Pilihan metode ini dilandasi pertimbangan bahwa pendekatan tersebut mampu menyediakan pijakan yang kokoh dalam menguji secara sistematis dan ilmiah keterkaitan antara tiga variabel prediktor, yaitu kepemimpinan transformasional, komitmen organisasional [18], serta kualitas kehidupan kerja, terhadap perilaku OCB karyawan PT FIGROUP Cabang Sleman 1 Yogyakarta. Metode kuantitatif dinilai tepat karena memungkinkan verifikasi hipotesis secara terstruktur melalui pemanfaatan instrumen data berbasis angka yang terukur. Proses penghimpunan data dilaksanakan secara langsung di kantor PT FIGROUP Cabang Sleman 1, yang beroperasi di kawasan Jalan Affandi, Caturtunggal, Sleman, Yogyakarta.

Mengingat jumlah karyawan yang tergolong terbatas yakni 70 orang, keseluruhan anggota populasi diikutsertakan sebagai partisipan tanpa melalui prosedur seleksi sampel. Strategi ini ditempuh agar data yang

terhimpun bersifat lebih komprehensif dan representatif. Riset ini mengandalkan jenis data primer yang dihimpun secara personal di lapangan lewat penyebaran kuesioner kepada karyawan yang bersedia berpartisipasi. Pemilihan instrumen kuesioner didasarkan pada pertimbangan efisiensi serta kapabilitasnya dalam menjangkau seluruh responden secara merata [19].

Setiap butir instrumen pengukuran dievaluasi lewat format skala ordinal lima poin pilihan jawaban, yang membentang dari derajat penolakan tertinggi hingga derajat persetujuan tertinggi. Instrumen tersebut dikonstruksi untuk mengukur empat konstruk eksplanatori riset, yang mencakup aspek gaya kepemimpinan transformasional, keterikatan organisasi, mutu lingkungan kerja, serta manifestasi OCB karyawan. Kajian ini menelaah konstruk kepemimpinan transformasional, komitmen organisasional, kualitas kehidupan kerja, dengan memosisikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) bertindak selaku variabel terikat. Pengukuran terhadap variabel kepemimpinan transformasional diturunkan ke dalam empat pilar manifestasi utama, yang mencakup aspek *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, serta *individualized consideration*.

Komitmen organisasional ditelaah berdasarkan tiga komponen fundamen, tiga pilar elemen krusial, yang mengintegrasikan dimensi komitmen afektif, orientasi komitmen berkelanjutan, serta rujukan komitmen normatif [20]. Sementara itu, kualitas kehidupan kerja dioperasionalisasikan melalui aspek pengembangan dan pertumbuhan individu, keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, kondisi lingkungan kerja fisik, mekanisme pengawasan, serta relevansi sosial pekerjaan. Adapun OCB diukur menggunakan lima indikator operasional, aspek *courtesy*, *sportsmanship*, *civic virtue*, serta dimensi *conscientiousness*. Data penelitian diproses menggunakan bantuan perangkat analisis IBM SPSS. Tahapan sebelum mengeksekusi pengujian terhadap hipotesis, instrumen pengumpulan data wajib melewati proses verifikasi melalui estimasi validitas serta reliabilitas guna memastikan integritas data yang terhimpun [21].

Selanjutnya, analisis regresi linier berganda diaplikasikan untuk mengidentifikasi kontribusi simultan maupun parsial dari variabel gaya kepemimpinan transformasional, ikatan komitmen organisasional, serta mutu kehidupan kerja dalam menstimulasi OCB. Sebagai persyaratan awal analisis, dilakukan serangkaian prosedur pemenuhan asumsi klasik yang mengintegrasikan verifikasi terhadap aspek normalitas, deteksi multikolinearitas, hingga uji heteroskedastisitas [1]. Pengujian hipotesis dieksekusi menggunakan uji t dengan ambang signifikansi 0,05 atau 5%.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Karakteristik Responden

Profil dan atribut demografis para partisipan dalam kajian ini dipetakan melalui lima parameter utama, yang menguraikan aspek gender, status hubungan ketenagakerjaan, ikatan pernikahan, klasifikasi usia, serta rekam jejak edukasi terakhir. Merujuk pada data yang disajikan dalam Tabel 1, dari keseluruhan 70 personil yang menjadi responden pada PT FIFGROUP Cabang Sleman 1, keterwakilan terbesar didominasi oleh kelompok gender maskulin dengan jumlah 43 individu (61,43%), diikuti oleh kelompok feminin sebanyak 27 jiwa (38,57%). Ditinjau dari aspek legalitas kerja, tenaga kerja dengan status karyawan permanen mendominasi secara signifikan lewat kontribusi 59 orang (84,29%), sementara sisanya sebanyak 11 personel (15,71%) mengemban status non-permanen. Konfigurasi ini mengindikasikan adanya tingkat kepastian serta stabilitas ikatan kerja yang tinggi di internal organisasi.

Selanjutnya, ditinjau dari variabel perkawinan, separuh porsi sampel yakni 35 pekerja (50,00%) diklasifikasikan dalam kategori belum menikah, sedangkan proporsi selebihnya diisi oleh karyawan yang telah membina rumah tangga atau berstatus cerai. Pada pilar sebaran umur, konsentrasi tertinggi berada pada rentang usia 26 hingga 30 tahun dengan keterwakilan 27 individu (38,57%), sebuah fenomena yang mencerminkan dominasi angkatan kerja di fase usia produktif. Terakhir, pada dimensi latar akademik, mayoritas responden merupakan lulusan bergelar sarjana maupun pascasarjana (S-1/S-2) dengan raihan 33 orang (47,14%), yang menduduki puncak kualifikasi dalam instrumen pengelompokan riset ini. Penjabaran profil tersebut menegaskan bahwa modal manusia pada PT FIFGROUP Cabang Sleman 1 secara makro disokong oleh aparatur berusia produktif dengan latar belakang intelektual yang solid, sehingga diproyeksikan memiliki kapasitas prima untuk beradaptasi, mengoptimalkan kenyamanan ekosistem kerja, sekaligus mengaktualisasikan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang positif.

Tabel 1. Tabel Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	43	61,43
	Perempuan	27	38,57
Status Kepegawaian	Pegawai Tetap	59	84,29
	Pegawai Tidak Tetap	11	15,71
Status Pernikahan	Menikah	31	44,29
	Duda/Janda	4	5,71
	Belum Menikah	35	50,0
Usia	20-25 Tahun	23	32,86
	26-30 Tahun	27	38,57
	31-50 Tahun	20	28,57
Pendidikan Terakhir	SMA/Sederajat	22	31,43
	Diploma (D1/D2/D3/4)	15	21,43
	S-1/S-2	33	47,14

3.2. Uji Kualitas Data

3.2.1. Uji Validitas

Prosedur pengujian keabsahan atau validitas instrumen dievaluasi melalui komparasi antara koefisien r hitung dengan nilai saringan r tabel, dengan mengandalkan metode statistik *corrected item-total correlation*. Mengacu pada deskripsi Tabel 2, penentuan estimasi r tabel dipatok lewat kalkulasi derajat kebebasan ($df = n - 2$) yang bernilai 68. Pada tingkat kekeliruan atau taraf signifikansi 5%, diperoleh batas ambang r tabel sebesar 0,2352. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa keseluruhan item pernyataan memiliki indikasi nilai r hitung yang melampaui batas minimum r tabel (0,2352). Dengan demikian, seluruh butir instrumen diklasifikasikan memenuhi kriteria validitas yang sah.

Tabel 2. Tabel Uji Validitas

Variabel	Butir	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	KT1	0,823	0,235	Valid
	KT2	0,554	0,235	Valid
	KT3	0,721	0,235	Valid
	KT4	0,663	0,235	Valid
	KT5	0,731	0,235	Valid
	KT6	0,600	0,235	Valid
Komitmen Organisasional	KO1	0,655	0,235	Valid
	KO2	0,707	0,235	Valid
	KO3	0,704	0,235	Valid
	KO4	0,646	0,235	Valid
	KO5	0,652	0,235	Valid
	KO6	0,653	0,235	Valid
Kualitas Kehidupan Kerja	KKK1	0,709	0,235	Valid
	KKK2	0,657	0,235	Valid
	KKK3	0,658	0,235	Valid
	KKK4	0,640	0,235	Valid
	KKK5	0,657	0,235	Valid
	KKK6	0,629	0,235	Valid
	KKK7	0,634	0,235	Valid
	KKK8	0,643	0,235	Valid
	KKK9	0,615	0,235	Valid
Organizational Behavior Citizenship	OCB1	0,748	0,235	Valid
	OCB2	0,693	0,235	Valid
	OCB3	0,641	0,235	Valid
	OCB4	0,534	0,235	Valid
	OCB5	0,532	0,235	Valid
	OCB6	0,699	0,235	Valid
	OCB7	0,678	0,235	Valid

3.2.2. Uji Reliabilitas

Estimasi reliabilitas instrumen dievaluasi dengan merujuk pada perolehan koefisien *Cronbach's Alpha*, dengan kriteria batas minimum yang diisyaratkan berada di atas angka 0,70. Berdasarkan komparasi data pada Tabel 3, ditemukan bahwa parameter *Cronbach's Alpha* untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional menyentuh angka 0,771, kemudian diikuti oleh ikatan komitmen organisasional sebesar 0,753. Sementara itu, variabel mutu lingkungan kerja mencatatkan nilai 0,824, dan dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berada pada skor 0,795. Mengingat seluruh nilai koefisien tersebut berada di atas standar yang ditentukan, maka seluruh instrumen dalam riset ini divalidasi memiliki tingkat keandalan yang mumpuni.

Tabel 3. Tabel Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan	0,771	Reliabel
Transformasional	0,753	Reliabel
Komitmen Organisasional	0,824	Reliabel
Kualitas Kehidupan Kerja <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,795	Reliabel

3.3. Asumsi klasik

Eksekusi pengujian asumsi klasik pada dasarnya diorientasikan sebagai instrumen untuk memvalidasi tingkat kesesuaian model estimasi regresi yang diaplikasikan dalam penelitian. Serangkaian tahapan pembuktian yang dijalankan meliputi verifikasi sebaran normalitas data, deteksi gejala multikolinearitas, pemeriksaan heteroskedastisitas, untuk kemudian dilanjutkan pada pemodelan analisis regresi linier berganda.

3.3.1. Uji Normalitas

Berdasarkan Tabel 4, nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* yang diperoleh dari uji normalitas sebesar 0,200. Hasil perhitungan melampaui ambang 0,05 ($0,200 > 0,05$), sehingga dapat ditarik simpulan bahwa distribusi data dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas. Terpenuhinya prasyarat normalitas ini mengkonfirmasi bahwa data penelitian layak digunakan untuk tahapan analisis berikutnya.

Tabel 4. Tabel Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		70,00000000
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,00000000
	Std. Deviation	3,84655271
Most Extreme Differences	Absolute	0,05400000
	Positive	0,05400000
	Negative	-0,05300000
Test Statistic		0,05400000
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,20000000 ^d

3.3.2. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk mendeteksi Prosedur uji multikolinearitas diterapkan dengan tujuan mengidentifikasi eksistensi korelasi linear yang tinggi antar variabel independen di dalam struktur model regresi. Suatu model regresi yang berkualitas seharusnya terbebas dari masalah korelasi yang substansial di antara variabel prediktor. Dalam studi ini, konfirmasi gejala multikolinearitas dievaluasi dengan mengamati perolehan indikator *Tolerance* serta *Variance Inflation Factor (VIF)*. Persyaratan model

Tabel 6. Tabel Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
(Constant)	1,400	2,769		0,506	0,615
Kepemimpinan Transformasional	0,005	0,105	0,006	0,043	0,966
Komitmen Organisasional	0,020	0,067	0,038	0,295	0,769
Kualitas Kehidupan Kerja	0,034	0,043	0,102	0,787	0,434

yang terbebas dari gangguan multikolinearitas wajib memenuhi kriteria skor *Tolerance* di atas 0,10 dan perolehan VIF tidak melampaui angka 10.

Sebaliknya, indikasi multikolinearitas dipastikan terdeteksi ketika skor *Tolerance* berada pada posisi kurang dari atau sama dengan 0,10 disertai nilai VIF yang menyentuh atau melewati ambang batas 10. Merujuk pada *output* kalkulasi data yang dirangkum dalam Tabel 5, konstruk Kepemimpinan Transformasional (X_1) mencatatkan skor *Tolerance* di angka 0,898, disusul Komitmen Organisasional (X_2) sebesar 0,906, serta variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X_3) di posisi 0,887. Seluruh perolehan parameter tersebut berada di atas ambang minimum yang dipersyaratkan. Selain itu, capaian nilai VIF secara berurutan menunjukkan angka 1,114 untuk variabel X_1, sebesar 1,104 untuk variabel X_2, dan menyentuh 1,128 untuk variabel X_3, di mana keseluruhan hasil ini berada jauh di bawah nilai kritis 10. Hasil ini mengkonfirmasi bahwa tidak terdapat indikasi multikolinearitas di antara variabel prediktor, sehingga model regresi memenuhi prasyarat dan dapat diproses ke tahapan analisis selanjutnya

Tabel 5. Tabel Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients		Hasil
	Tolerance	VIF	
Kepemimpinan Transformasional	0,898	1,114	Tidak terjadi gejala Multikolinearitas
Komitmen Organisasional	0,906	1,104	
Kualitas Kehidupan Kerja	0,887	1,128	

3.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Evaluasi terhadap gejala heteroskedastisitas diorientasikan guna mendeteksi apakah ragam residual bersifat homogen di sepanjang rentang pengamatan. Model regresi yang ideal mensyaratkan terpenuhinya kondisi homoskedastisitas, yaitu keadaan di mana dispersi galat tidak membentuk pola yang sistematis. Sebaliknya, kemunculan pola tertentu mengindikasikan adanya masalah heteroskedastisitas. Merujuk pada data deskriptif pada Tabel 6, estimasi lewat uji Glejser memperlihatkan bahwa skor probabilitas signifikansi (*p-value*) setiap variabel prediktor melampaui angka kritis 0,05. Melalui hasil tersebut, ditarik kesimpulan bahwa model estimasi regresi yang dibangun dalam studi ini terhindar dari indikasi gangguan heteroskedastisitas

3.3.4. Uji Analisis Linear Berganda

Regresi linier berganda merupakan prosedur analitik yang digunakan untuk mengurai relasi antara satu variabel terikat dengan sejumlah variabel prediktor secara bersamaan. Melalui prosedur ini, peneliti dapat menguantifikasi derajat kontribusi yang diberikan oleh setiap variabel prediktor terhadap variabel respons, baik secara individual maupun secara kolektif dalam kerangka model.

Merujuk pada hasil analisis yang tersaji dalam Tabel 7, variabel gaya kepemimpinan transformasional menunjukkan koefisien regresi senilai -0,215 bersama dengan perolehan skor probabilitas sebesar 0,228.

Tabel 7. Tabel Uji Analisis Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
(Constant)	15,155	4,660		3,252	0,002
Kepemimpinan Transformasional	-0,215	0,117	-0,129	-1,216	0,228
Komitmen Organisasional	0,330	0,113	0,308	2,917	0,005
Kualitas Kehidupan Kerja	0,304	0,072	0,449	4,206	0,000

Selanjutnya, variabel mutu lingkungan kerja mencatatkan nilai koefisien regresi sebesar 0,304 yang disertai dengan perolehan skor signifikansi pada angka 0,000. Temuan empiris tersebut mengindikasikan bahwa dimensi kualitas kehidupan kerja terbukti memberikan kontribusi positif serta nyata dalam menstimulasi akselerasi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Melalui pemetaan hasil tersebut, di antara ketiga variabel prediktor yang diuji, hanya komitmen organisasional dan kualitas kehidupan kerja yang terbukti memberikan kontribusi signifikan terhadap OCB karyawan PT FIFGROUP Cabang Sleman 1, sementara kepemimpinan transformasional tidak memperlihatkan dampak yang berarti

3.4. Pengujian Hipotesis

3.4.1. Uji Parsial (T)

Uji parsial (uji t) diaplikasikan untuk mengevaluasi signifikansi kontribusi masing-masing variabel prediktor terhadap variabel terikat secara individual. Nilai t tabel diperoleh berdasarkan derajat kebebasan $df = 70 - 3 - 1 = 66$, yang menghasilkan t tabel sebesar 1,997.

Hasil pengujian parsial pada Tabel 8 memperlihatkan bahwa konstruk gaya kepemimpinan transformasional tidak memperlihatkan adanya kontribusi nyata secara statistik dalam memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Eksistensi fenomena ini tercermin dari nilai signifikansi 0,228 yang melampaui batas signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0,05. Sebaliknya, pilar komitmen organisasional serta mutu lingkungan kerja divalidasi mampu memberikan stimulasi positif yang bermakna terhadap OCB. Kesimpulan tersebut didasarkan pada perolehan skor signifikansi probabilitas masing-masing sebesar 0,005 dan 0,000, di mana keduanya tidak melampaui standar alfa 0,05.

Mengingat tingkat signifikansi tersebut berada di atas standar alfa 0,05, dapat dikemukakan bahwa eksistensi kepemimpinan transformasional tidak memperlihatkan kontribusi nyata atau bermakna secara statistik terhadap pembentukan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Sementara itu, konstruk ikatan komitmen organisasional mencatat koefisien regresi 0,330 yang disertai raihan angka signifikansi di posisi 0,005. Mengingat temuan tersebut tidak melampaui batas kritis 0,05, maka dapat ditarik konklusi bahwa komitmen organisasional terbukti memberikan stimulasi positif yang signifikan dalam mendongkrak OCB.

Berdasarkan hasil tersebut, dugaan teoretis yang mengajukan adanya implikasi komitmen organisasional serta mutu kehidupan kerja dalam mendongkrak keberadaan *Organizational Citizenship Behavior* memperoleh dukungan empiris, sedangkan hipotesis yang menautkan kepemimpinan transformasional dengan OCB tidak mendapatkan konfirmasi dan oleh karenanya ditolak.

Tabel 8. Tabel Uji T

Model	Coefficients	
	T	Sig
(Constant)	3,252	0,002
Kepemimpinan Transformasional	-1,216	0,228
Komitmen Organisasional	2,917	0,005
Kualitas Kehidupan Kerja	4,206	0,000

3.4.2. Koefisien determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R Square) yang dihasilkan dari analisis adalah sebesar 0,334. Angka ini mengindikasikan bahwa secara simultan, kepemimpinan transformasional, komitmen organisasional, dan kualitas kehidupan kerja mampu menerangkan 33,4% fluktuasi yang terjadi pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Sementara 66,6% sisanya dipengaruhi oleh determinan-determinan lain yang berada di luar batas model ini, menandakan masih tersedianya variabel-variabel potensial lain yang turut membentuk perilaku OCB karyawan.

Tabel 9. Koefisien Determinan (R²)

Model	Model Summary			
	R	R ²	Adjusted R ²	Std. Error Of The Estimate
1	0,578	0,334	0,303	3,933

3.5. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengolahan yang sudah dilaksanakan, pembahasan ini menjelaskan pengaruh masing-masing

variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini:

3.5.1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Pengujian menggunakan uji-t menghasilkan nilai $t = -1,216$ dengan signifikansi $0,228 > 0,05$, yang bermakna H_1 tidak memperoleh konfirmasi empiris. Yang menarik, meskipun evaluasi karyawan terhadap gaya kepemimpinan transformasional tergolong sangat positif ($mean = 4,34$), efeknya terhadap perilaku ekstra-peran belum berhasil dibuktikan secara statistik. Kondisi ini dapat dipahami dari karakteristik industri pembiayaan yang sangat target-driven, yang menyebabkan atensi karyawan lebih terkonsentrasi pada pelaksanaan tugas inti dibandingkan perilaku sukarela [22].

Sejumlah penelitian turut mengonfirmasi kondisi serupa, di mana kepemimpinan transformasional tidak otomatis menghasilkan dampak langsung terhadap OCB pada konteks-konteks tertentu, dan hubungan tersebut kemungkinan bersifat tidak langsung, dengan variabel seperti komitmen organisasional atau kepuasan kerja berperan sebagai mediator. Oleh karena itu, efektivitas kepemimpinan transformasional di FIFGROUP Sleman 1 perlu dioptimalkan melalui program terpadu yang mengintegrasikan penguatan komitmen karyawan dan perbaikan kualitas ekosistem kerja

3.5.2. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Komitmen organisasional terbukti secara empiris memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB ($t = 2,917$; $sig. = 0,005 < 0,05$), sehingga H_2 diterima. Koefisien beta terstandarisasi 0,308 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan dalam komitmen organisasional diiringi oleh kenaikan OCB, dengan asumsi variabel lain dikendalikan. Secara deskriptif, rerata komitmen organisasional sebesar 3,54 masuk kategori tinggi, dengan indikator komitmen berkelanjutan (KO5, $mean = 3,80$) meraih nilai tertinggi, merefleksikan betapa pentingnya stabilitas berorganisasi bagi karyawan [23].

Temuan ini bersesuaian dengan hasil penelitian yang mengungkap hubungan positif dan signifikan antara komitmen organisasional dan OCB pada aparatur sipil negara, serta beragam kajian lain yang menegaskan peran sentral komitmen organisasional sebagai katalis perilaku kewargaan organisasi. Sejumlah peneliti juga mengidentifikasi komitmen organisasional sebagai prediktor yang kuat dan andal bagi kinerja dan OCB. Dari sudut pandang teoritik, karyawan yang memiliki kebertautan emosional yang kuat dengan organisasi cenderung menginternalisasi sasaran organisasional sebagai bagian integral dari tujuan pribadi mereka, yang secara organik mengakselerasi munculnya OCB dari dalam diri.

3.5.3 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Kualitas kehidupan kerja tampil sebagai variabel berpengaruh paling dominan dan signifikan terhadap OCB ($t = 4,206$; $sig. = 0,000 < 0,05$; $\beta = 0,449$), sehingga H_3 memperoleh konfirmasi. Koefisien beta terstandarisasi KKK 0,449 yang mengungguli komitmen organisasional (0,308) mempertegas posisinya sebagai prediktor primer dalam model penelitian. Secara deskriptif, rerata KKK sebesar 3,68 tergolong kategori tinggi, dengan indikator peluang pengembangan karier (KKK1, $mean = 3,93$) meraih skor tertinggi [24].

Temuan dalam riset ini mengonfirmasi eksistensi linieritas dengan sederet studi terdahulu yang membuktikan adanya kontribusi positif serta nyata dari mutu lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Beberapa studi mengungkap bahwa peningkatan kualitas kehidupan kerja mampu mengakselerasi kemunculan perilaku OCB melalui peningkatan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, ditemukan pula bahwa mutu kehidupan kerja memiliki kapasitas untuk bertindak selaku agen mediasi yang memperkuat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap OCB. Dalam cakupan *social exchange theory* atau teori pertukaran sosial, dijelaskan bahwa ketika karyawan menghayati ekosistem kerja yang suportif dan menguntungkan, akan terbentuk kecenderungan untuk merespons positif melalui perilaku sukarela yang bermanfaat bagi organisasi, termasuk dalam wujud aktualisasinya sebagai tindakan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

4. Kesimpulan

Kajian ini berhasil memetakan potret empiris mengenai determinan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di lingkungan industri pembiayaan pada PT FIFGROUP Cabang Sleman 1. Berdasarkan analisis data yang mendalam, diperoleh konklusi bahwa implementasi gaya kepemimpinan transformasional secara mandiri belum mampu bertindak sebagai stimulan langsung dalam menggerakkan perilaku ekstra-peran karyawan di lapangan, mengingat karakteristik sektor industri pembiayaan yang bercorak sangat dinamis dan berorientasi ketat pada pencapaian target konkret. Sebaliknya, pilar komitmen organisasional serta mutu lingkungan kerja divalidasi sebagai faktor krusial yang secara nyata berkontribusi dalam mendongkrak intensitas perilaku sukarela pekerja, di mana dimensi kualitas kehidupan kerja tampil sebagai prediktor yang paling dominan dalam membentuk ekosistem kerja yang konstruktif. Secara aplikatif, manajemen organisasi disarankan untuk memprioritaskan pengoptimalan kualitas kehidupan kerja melalui penyusunan skema pemetaan karier yang transparan, penyediaan fasilitas penunjang yang suportif, serta penciptaan keseimbangan antara dimensi profesional dan personal

karyawan (*work-life balance*). Paralel dengan langkah tersebut, loyalitas pekerja perlu dirawat melalui skema apresiasi yang adil serta internalisasi visi-misi korporasi secara berkala guna memperkuat *sense of belonging* terhadap perusahaan. Akhirnya, bagi pengembangan khazanah ilmiah berikutnya, direkomendasikan untuk mengintegrasikan variabel mediasi potensial seperti kepuasan kerja serta memperluas cakupan lokasi penelitian guna meningkatkan derajat representativitas dan generalisasi hasil temuan pada cakupan industri yang lebih luas.

Daftar Rujukan

- [1] Hermanto, Y. B., Srimulyani, V. A., & Pitoyo, D. J. (2024). Peran mediasi kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan perilaku kewarganegaraan organisasi. *Heliyon*, 10(6). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e27664>
- [2] Khaerunisah, S. M., Widiana, H. S., & Sari, E. Y. D. (2021). Sebuah studi perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) dan dimensinya: Tinjauan literatur. *Jurnal Diversita*, 7(2), 133-140. <https://doi.org/10.31289/diversita.v7i2.4493>
- [3] Restanti, Y., Kurniawan, I. S., & Kusuma, N. T. (2024). Pengaruh perceived organizational support, komitmen organisasional dan keterlibatan kerja. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 13(1), 213-221. <https://doi.org/10.22437/jmk.v13i01.30957>
- [4] Heridiansyah, J., Budiyo, R., Wahyudi, W., & Setiyanti, S. W. (2024). Enhancing organizational citizenship behavior using transformational leadership: Role of quality of work life. *Edelweiss Applied Science and Technology*, 8(6), 7050-7062. <https://doi.org/10.55214/25768484.v8i6.3523>
- [5] Wirtadipura, D., & Wahyudi, W. (2025). Transformational leadership and organizational citizenship behavior: Moderating the organizational climate. *Jurnal Teknologi dan Manajemen Industri Terapan*, 4(2), 420-428. <https://doi.org/10.55826/jtmit.v4i2.689>
- [6] Simarmata, N. (2025). Kepemimpinan transformasional dan perilaku kewargaan organisasi karyawan generasi milenial. *Jurnal Riset Psikologi UNP*, 8(1), 13-34.
- [7] Samsuryaningrum, I. P., & Umamy, S. H. (2024). Kepemimpinan transformasional: Bagaimana hubungannya dengan organizational citizenship behavior (OCB) dan kinerja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 10(1), 130-142. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v10i1.1690>
- [8] Anwar, R., & Dihan, F. N. (2023). Pengaruh budaya organisasional dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi melalui OCB sebagai variabel intervening. *Indonesian Journal of Economics, Business, Accounting, and Management*, 2(1), 1-17. <https://doi.org/10.63901/ijebam.v2i1.44>
- [9] Fitriani, M., Matulesy, A., & Rini, A. P. (2024). The relationship between organizational commitment and organizational citizenship behavior in state civil apparatus (ASN) in the Sidoarjo Regency Government Environment. *International Journal of Research and Scientific Innovation*, 11, 527-534. <https://doi.org/10.51244/IJRSI.2024.1102042>
- [10] Rimatanti, N. F., & Darman, A. (2023). The influence of quality of work life (QWL), organizational commitment (OC), and transformational leadership on organizational citizenship behavior (OCB). *JESH: Journal of Social Economics and Humanities*, 1(1), 12-26. <https://doi.org/10.30595/jesh.v1i1.76>
- [11] Lestari, N. P. L. I., & Rumijati, A. (2023). The effect of quality of work life on organizational citizenship behavior mediated by work engagement. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 3(1). <https://doi.org/10.22219/jamanika.v3i01.25439>
- [12] Aysila, A. F., & Kusmaryani, R. E. (2025). Quality of Work Life as a Predictor of Work Engagement in Generation Z Employees. *Research Horizon*, 5(3), 1039-1048. <https://doi.org/10.54518/rh.5.3.2025.585>
- [13] Kurniawan, D., Chalidyanto, D., & Taniyasi, N. (2025). Quality of work life in improving employee performance in hospitals: A systematic review. *Jurnal Ilmiah Ilmu Keperawatan Indonesia*, 15(3), 172-182. <https://doi.org/10.33221/jiiki.v15i03.3820>
- [14] Walidya, A. U., & Izzati, U. A. (2023). Hubungan antara quality of work life dengan organizational citizenship behavior pada guru tetap yayasan. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(1), 636-652.
- [15] Purnomo, T., Subiyanto, D., & Hadi, S. (2025). The influence of transformational leadership on organizational citizenship behavior (OCB) through innovative work behavior and readiness to change among educational staff at the Institut Seni Indonesia Yogyakarta. *Jurnal Pembangunan Sosial*, 8(2), 203-217. <https://doi.org/10.15575/jt.v8i2.45094>
- [16] Likardo, D. D., & Praningrum, P. (2025). The effect of perceived organizational support and organizational commitment on turnover intention: Mediated by job satisfaction. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 15(1), 37-54. <https://doi.org/10.12928/fokus.v15i1.12562>
- [17] Rinanto, R., Kharismasyah, A. Y., Darmawan, A., & Miftahuddin, M. A. (2025). Organizational justice and quality of work life as a pushing of organizational citizenship behavior (OCB): The mediating effect of organizational commitment. *Journal of Economics, Management and Trade*, 31(7), 107-122. <https://doi.org/10.9734/jemt/2025/v31i71315>
- [18] Kurniawati, D. T., & Margaretha, M. (2024). Transformational leadership, quality of work life, and organizational citizenship behavior: Work motivation as mediation. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 24(1), 45-60. <https://doi.org/10.28932/jmm.v24i1.10034>
- [19] Nugraha, B., Wahyudin, W., & Azizah, F. N. (2021). Analisis Peluang terhadap Penilaian Kinerja Pegawai di PT. XYZ Menggunakan Metode Regresi Linier Berganda dengan SPSS. *Performa: Media Ilmiah Teknik Industri*, 20(2), 69-76. <https://doi.org/10.20961/performa.20.2.47950>
- [20] Dewi, D. Y., Supriadi, Y. N., & Iswanto, A. H. (2022). The effect of transformational leadership, quality of work-life on organizational citizenship behavior with organizational commitment mediation. *Journal of Social Science*, 3(2).
- [21] Wulandari, A., Aryandi, A., & Babelia, A. (2021). Penerapan metode regresi linear berganda terhadap application of multiple linear regression method on daily income and. *Fraction*, 1(1), 18-25. <https://doi.org/10.33019/fraction.v1i1.3>
- [22] Rahmawati, N., Kurniawan, I. S., & Kusuma, N. T. (2025). Organizational citizenship behavior dengan mediasi. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 14(4), 1719-1732. <https://doi.org/10.22437/jmk.v14i04.49557>
- [23] Baihaqi, M. I., Setiawan, H., & Romli, D. L. (2023). The factors affecting organizational citizenship behavior: Role of organizational commitment and job satisfaction. *Journal of Applied Management and Business*, 4(1), 9-25. <https://doi.org/10.37802/jamb.v4i1.363>
- [24] Pahlawan, R. (2023). Quality work of life dalam meningkatkan organizational citizenship behavior. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 20(1), 81-90. <https://doi.org/10.31849/jieb.v20i1.12839>