Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@ gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6 (1) 2026, Page: 4536-4541

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk

Ahmad Ridha[1], Andi Batary Citta[2]
[1]Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya
Corresponding Author:Ahmad Ridha, e-mail: ahmadridha1967@ gmail.com

Published: January, 2026

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of transformational leadership on Organizational Citizenship Behavior (OCB) among contract employees at PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk, Makassar. The study used a quantitative approach with a correlation-causality approach. The study population was all contract employees, with a total sampling technique, resulting in a sample size equal to the population, namely 51 employees. The research instrument was a psychological scale developed based on the theory of Bass and Avolio for the transformational leadership variable, and the theory of Organ, Podsakoff, and MacKenzie for the OCB variable.

The results showed that transformational leadership positively influenced employee OCB. The higher the implementation of transformational leadership, the higher the tendency for employees to display extra-role behaviors that support organizational effectiveness. Employee perceptions of transformational leadership were high, as reflected in aspects of idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individual attention. Similarly, employee OCB levels were also high, as demonstrated through the dimensions of altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy, and civic virtue.

These findings reinforce transformational leadership theory, which emphasizes the importance of leaders in shaping positive employee behavior. Practically, the results of this study provide implications for companies to continue to develop transformational leadership styles as a strategy to improve employee OCB behavior, so that it can support the achievement of organizational goals more effectively.

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Perusahaan pada hakikatnya merupakan suatu organisasi yang dibentuk untuk mencapai beragam tujuan strategis. Dalam upaya mewujudkan tujuan tersebut, diperlukan pengelolaan yang terintegrasi terhadap faktor-faktor produksi, seperti sumber daya alam, sumber daya manusia, bahan baku, mesin, dan teknologi. Keterkaitan antar faktor produksi tersebut harus diperhatikan secara berkesinambungan, sehingga perusahaan dituntut untuk melakukan pengelolaan yang optimal. Di antara berbagai faktor produksi, aspek sumber daya manusia memiliki peran yang sangat krusial karena menjadi penggerak utama aktivitas organisasi. Oleh sebab itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien menjadi syarat penting agar perusahaan mampu meningkatkan kinerja serta daya saing dalam menghadapi dinamika lingkungan bisnis.

Di antara berbagai faktor produksi, sumber daya manusia memiliki peran yang sangat krusial karena menjadi penggerak utama aktivitas organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang tepat tidak hanya berfungsi untuk meningkatkan produktivitas, tetapi juga menentukan keberlangsungan perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat. Menurut Juniartha dkk.,

kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja sekaligus mendorong perilaku ekstra-peran karyawan (Juniartha, et al., 2024).

PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk merupakan salah satu perusahaan ritel terbesar di Indonesia yang bergerak di bidang perdagangan umum, khususnya penjualan barang konsumsi melalui jaringan department store. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 1983 dan kini memiliki lebih dari 100 gerai yang tersebar di seluruh Indonesia, dengan jumlah karyawan mencapai lebih dari 6.000 orang. Skala operasional yang luas menuntut Ramayana untuk menjaga kualitas pelayanan sekaligus mempertahankan daya saing di tengah dinamika industri ritel nasional (Wikipedia, 2025),

Keberhasilan perusahaan ritel seperti Ramayana tidak hanya ditentukan oleh kinerja formal karyawan, tetapi juga oleh perilaku ekstra-peran yang dikenal sebagai Organizational Citizenship Behavior (OCB). OCB mencerminkan sikap sukarela karyawan dalam membantu rekan kerja, menjaga lingkungan kerja, serta mendukung tercapainya tujuan organisasi tanpa harus menunggu instruksi langsung. Penelitian Rahmawati dkk. menunjukkan bahwa OCB berperan penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi melalui kontribusi sukarela karyawan (Rahmawati, N.,et al, 2025).

Kepemimpinan transformasional diyakini sebagai salah satu faktor yang mampu mendorong munculnya OCB. Gaya kepemimpinan ini menekankan pada pemberian inspirasi, motivasi, serta perhatian individual kepada karyawan. Roudhoturrizki dkk. menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan OCB, terutama dalam konteks organisasi dengan tingkat turnover tinggi (Roudhoturrizki, F., et al., 2025).

Dalam konteks PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk, kepemimpinan transformasional diharapkan mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif. Hal ini penting untuk menumbuhkan semangat kerja, meningkatkan kepuasan karyawan, dan memperkuat komitmen organisasi. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional tidak hanya berpengaruh pada kinerja individu, tetapi juga pada perilaku kolektif yang mendukung keberhasilan perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap OCB di PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk menjadi relevan dan penting. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik dalam pengembangan teori kepemimpinan dan perilaku organisasi, sekaligus memberikan manfaat praktis bagi perusahaan dalam merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasi kausalitas, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel kepemimpinan transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Desain ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu menguji hipotesis mengenai pengaruh antar variabel dengan menggunakan analisis statistik. opulasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai honorer PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk, Makassar. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian (Sugiyono, 2012). Dengan demikian, jumlah sampel penelitian adalah 51 orang pegawai. Data penelitian dikumpulkan menggunakan instrumen berbentuk skala psikologi dengan model Likert, yang dikembangkan berdasarkan aspek dan indikator masing-masing variabel. Skala ini diberikan langsung kepada responden dalam bentuk kuesioner tertutup, sehingga responden hanya perlu memilih jawaban sesuai dengan tingkat kesesuaian pernyataan dengan kondisi mereka.

Instrumen Penelitian
Skala Kepemimpinan Transformasional
Disusun berdasarkan teori Bass dan Avolio (dalam Wirawan, 2013) yang mencakup empat aspek utama:

1. Idealized Influence (pengaruh ideal)
2. Inspirational Motivation (motivasi inspirasi)
3. Intellectual Stimulation (stimulasi intelektual)
4. Individualized Consideration (perhatian individu)

Setelah dilakukan uji validitas, diperoleh 19 aitem valid dengan reliabilitas Cronbach's Alpha sebesar 0,870, yang menunjukkan tingkat konsistensi internal yang tinggi.

Skala Organizational Citizenship Behavior (OCB)

1. Disusun berdasarkan dimensi OCB menurut Organ, Podsakoff & MacKenzie (2006), yaitu:
2. Altruism (sikap menolong)
3. Conscientiousness (kepatuhan)
4. Sportmanship (sikap sportif)
5. Courtesy (rasa hormat)
6. Civic Virtue (tanggung jawab)

Setelah dilakukan uji validitas, diperoleh 17 aitem valid dengan reliabilitas Cronbach's Alpha sebesar 0,773, yang menunjukkan reliabilitas cukup baik.

Validitas diuji menggunakan teknik korelasi item-total, di mana aitem yang memiliki koefisien korelasi di atas nilai kritis dianggap valid. Reliabilitas diuji menggunakan Cronbach's Alpha. Nilai reliabilitas di atas 0,70 dianggap memadai untuk penelitian sosial (Nunnally, 1994).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menggunakan metode analisis regresi linier sederhana diketahui bahwa ada pengaruh positif kepemimpinan transformasional terhadap organizational citizenship behavior. Hal ini diketahu dari hasil analisis data menggunakan program SPSS versi 21 for windows. Berikut tabel rangkuman analisis statistik:

Tabel 1: Rangkuman Analisis Uji Regresi Linier Sederhana

Variabel	r^2	*P*	*%*
X – Y	*0,203*	*0,004*	*20,3%*

Dilihat dari nilai koefisien determinan (r2) = 0,203 dengan p = 0,004 < 0,05 artinya ada pengaruhpositif kepemimpinan transformasional terhadap organizational citizenship behavior. Hasil ini sejalan dengan hipotesis yang diajukan oleh peneliti yaitu semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi tingkat organizational citizenship behavior pegawai.
Kontribusi kepemimpinan transformasional terhadap organizational citizenship behavior dilihat dari nilai koefisien determinan (r2) 0,203 atau sebesar 20,3%.

Hasil ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Barbuto (2005) yang menyatakan bahwa pengikut pemimpin transformasional memiliki rasa kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan rasa hormat terhadap pemimpin dan termotivasi untuk melakukan perilaku extra-role atau organizational citizenship behavior. Hal ini juga sesuai dengan pendapat Lamidi (2008), yang menyatakan terwujudnya perilaku organizational citizenship behavior tidak lepas dari peran seorang pemimpin, yang salah satunya kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan transformasional akan berdampak positif jika pemimpin memiliki kreativitas, inovatif dan fleksibel dalam organisasi. Selain itu, pimpinan harus bisa menginspirasi pengikut untuk mementingkan kepentingan tim dengan kepentingan pribadi. Pemimpin transformasional terbuka dan memberikan kepercayaan terhadap pegawai dengan memberikan wewenang (Yukl, 2005). Beberapa literatur menyatakan bahwa pemimpin yang bersifat transformasional dapat membuat bawahannya bekerja lebih keras dan mau untuk bekerja lebih dari apa yang seharusnya mereka kerjakan. Dalam penelitian Lian dan Tui (2012) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap perilaku organizational citizenship behavior bawahan.

Tabel 2: Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik

Variabel	Nilai Rata-Rata		Ket.
	Hipotetik	Empirik	
Kepemimpinan Transformasional	47,5	62,36	Tinggi
Organizational Citizenship Behavior	42,5	53,69	Tinggi

Berdasarkan hasil analisis diketahui variabel kepemimpinan transformasional mempunyai rerata empirik sebesar 62,36 dan rerata hipotetik sebesar 47,5 dan standar devisi sebesar 7,213, hal ini menunjukkan bahwa persepsi pegawai honorer terhadap kepemimpinan transformasional di PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk, Makassar. tergolong tinggi. Hal ini dapat diartikan bahwa persepsi pegawai honorer terhadap kepemimpinan transformasional di Ramayana Lestari Sentosa Tbk, Makassar sudah memenuhi beberapa aspek dalam kepemimpinan tranformasional antara lain pengaruh ideal, motivasi inspirasi, stimulasi intelektual dan perhatian individu. Dengan terpenuhinya semua aspek-aspek dari kepemimpinan transformasioanal tersebut maka secara tidak langsung di Ramayana Lestari Sentosa Tbk, Makassar, memiliki kepemimpinan transformasional yang tinggi.

Selanjutnya, organizational citienship behavior mempunyai rerata empirik sebesar 53,69 dan rerata hipotetik sebesar 42,5 dan standar devisi 5,337, yang berarti organizational citizenship behavior pada pegawai Ramayana Lestari Sentosa Tbk, Makassar tergolong tinggi. Hal ini dapat diartikan bahwa pegawai Ramayana Lestari Sentosa Tbk, Makassar memiliki perilaku organizational citizenship behavior yang tinggi dan sudah memenuhi aspek- aspek organizational citizenship behavior antara lain alturisme, conscientiousness, sportmanship, courtessy dan civic virtue (Organ, Podsakoff & MacKenzie, 2006). Dengan terpenuhinya setiap aspek-aspek dari organizational citizenship behavior maka akan terlihat perilaku extra-role pegawai didalam suatu organisasi atau instansi sehingga tercipta hubungan yang baik antara pimpinan dan pegawai serta antar pegawai dan pegawai.

pembahasan

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berperan penting dalam membentuk perilaku OCB pegawai. Pemimpin yang mampu memberikan inspirasi, perhatian, dan motivasi akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih dari sekadar tugas pokok mereka. Hal ini berdampak pada terciptanya hubungan yang harmonis antara pimpinan dan pegawai, serta antar sesama pegawai. Namun, kontribusi kepemimpinan transformasional terhadap OCB hanya sebesar 20,3%, yang berarti terdapat faktor lain yang juga memengaruhi OCB, seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan iklim kerja. Oleh karena itu, penelitian lanjutan dapat mengkaji variabel-variabel tersebut untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif.

Implikasi Teoritis: Penelitian ini memperkuat teori kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Bass dan Avolio, serta memperluas bukti empiris mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap OCB dalam konteks perusahaan ritel di Indonesia. Implikasi Praktis: Bagi PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan, khususnya dalam aspek motivasi inspirasi dan perhatian individu, agar OCB pegawai semakin optimal.

KESIMPULAN

Adapun kesimpulan pada penelitian ini yakni:

1. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pegawai di PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk, Makassar. Semakin tinggi penerapan gaya kepemimpinan transformasional, semakin tinggi pula kecenderungan pegawai untuk menampilkan perilaku ekstra-peran yang mendukung efektivitas organisasi.
2. Pegawai menilai kepemimpinan transformasional di perusahaan ini sudah berjalan dengan baik, terutama dalam aspek pengaruh ideal, motivasi inspirasi, stimulasi intelektual, dan perhatian individu. Hal ini mencerminkan bahwa pimpinan mampu menjadi teladan, memberikan dorongan moral, mendorong kreativitas, serta memperhatikan kebutuhan pegawai.
3. Pegawai juga menunjukkan tingkat OCB yang tinggi, yang tercermin dalam perilaku altruism, conscientiousness, sportmanship, courtesy, dan civic virtue. Dengan terpenuhinya dimensi-dimensi tersebut, hubungan kerja antara pimpinan dan pegawai maupun antar sesama pegawai menjadi lebih harmonis, sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi.
4. Secara keseluruhan, penelitian ini memperkuat teori kepemimpinan transformasional yang menekankan pentingnya peran pemimpin dalam membentuk perilaku positif pegawai. Temuan ini juga konsisten dengan literatur sebelumnya yang menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional berperan penting dalam meningkatkan OCB.

DAFTAR PUSTAKA

Barbuto, J. E. (2005). Motivation and transactional, charismatic, and transformational leadership: A test of antecedents. Journal of Leadership & Organizational Studies, 11(4), 26–40. https://doi.org/10.1177/107179190501100403

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). Improving organizational effectiveness through transformational leadership. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Citta, A. B., & Ningrum, A. S. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Komitmen Organisasional Pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Kota Makassar. Innovative: Journal Of Social Science Research, 5(1), 1701-1711.

Citta, A. B., Putro, G. S., Arfiany, A., & Syam, A. (2025). The Effect of Servant Leadership and Compensation on Employee Engagement Makassar City Tourism Office. Marginal Journal of Management Accounting General Finance and International Economic Issues, 4(2), 252-262.

Juniartha, I. B. M., Wardana, I. M., & Putra, M. S. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap OCB melalui mediasi kepuasan kerja. Universitas Udayana.

Lamidi. (2008). Kepemimpinan dan perilaku organisasi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Lian, L. K., & Tui, L. G. (2012). Leadership styles and organizational citizenship behavior: The mediating effect of subordinates' competence. Journal of Applied Business and Economics, 13(2), 59–68.

Nunnally, J. C. (1994). Psychometric theory (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.

Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Rahmawati, N., Kurniawan, I. S., & Kusuma, N. T. (2025). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap OCB dengan mediasi kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasional. Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan.

Roudhoturrizki, F., Cikusin, Y., & Chanafi, A. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap OCB. Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis (JIAGABI), 14(2), 45–56.

Sugiyono. (2012). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Wirawan. (2013). Kepemimpinan: Teori, psikologi, perilaku organisasi, aplikasi dan penelitian. Jakarta: Rajawali Pers.

Yukl, G. (2005). Leadership in organizations (6th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.

Syariah Saham. Id (2025). Profil dan sejarah PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk (RALS). Diakses dari https://syariahsaham.id

Wikipedia. (2025). Ramayana Lestari Sentosa. Diakses dari https://id.wikipedia.org/wiki/Ramayana_Lestari_Sentosa (id.wikipedia.org in Bing)