

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL, BUDAYA ORGANISASI,
DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR (OCB) PADA KARYAWAN PT LONG RICH**

Indah Fatma Rosmayanti¹, Celsya Wardah Tulzannah², Aji Rizki Ramadhan³,
Angga Prayogi Brilyanto⁴

^{1,2,3,4}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Swadaya Gunung Jati,

¹indah.124020340@ugj.ac.id, ²celsya.124020364@ugj.ac.id,

³aji.124020312@ugj.ac.id, ⁴anggaprayogibrilyanto@ugj.ac.id

ABSTRACT

Organizational Citizenship Behavior (OCB) is an important factor in improving organizational effectiveness, particularly in manufacturing companies that rely on teamwork to achieve production targets. However, employees may still show limited initiative to assist their coworkers beyond formal job responsibilities, which can hinder production efficiency. This study aims to analyze the influence of transactional leadership, organizational culture, and social support on Organizational Citizenship Behavior (OCB) among employees of PT Long Rich. This study employed a quantitative approach using a purposive sampling technique involving 130 employees of PT Long Rich. Data were collected through questionnaires and analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination with IBM SPSS. The findings indicate that transactional leadership, organizational culture, and social support have a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB). Among the independent variables, social support was found to be the most dominant factor influencing OCB. Simultaneously, the three variables explained 55.2% of the variance in Organizational Citizenship Behavior. The findings provide practical implications for manufacturing companies in strengthening social support, fostering a positive organizational culture, and implementing effective leadership practices to enhance employees' Organizational Citizenship Behavior.

Keywords: *transactional leadership, organizational culture, social support, Organizational Citizenship Behavior (OCB), manufacturing company.*

ABSTRAK

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan salah satu faktor penting yang mendukung efektivitas organisasi, terutama pada perusahaan manufaktur yang mengandalkan kerja sama antarkaryawan dalam mencapai target produksi. Namun, masih ditemukan karyawan yang kurang memiliki inisiatif untuk membantu rekan kerja di luar tugas formal sehingga berpotensi menghambat kelancaran proses produksi. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kepemimpinan transaksional, budaya organisasi, dan dukungan sosial terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan PT Long Rich.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling terhadap 130 karyawan PT Long Rich. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan bantuan IBM SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional, budaya organisasi, dan dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Dukungan sosial merupakan variabel yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap OCB. Secara simultan, ketiga variabel mampu menjelaskan sebesar 55,2% variasi Organizational Citizenship Behavior (OCB). Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam memperkuat dukungan sosial, membangun budaya organisasi yang positif, serta menerapkan kepemimpinan yang efektif untuk meningkatkan Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Kata kunci: kepemimpinan transaksional, budaya organisasi, dukungan sosial, Organizational Citizenship Behavior (OCB), perusahaan manufaktur.

A. Pendahuluan

Perkembangan dunia industri manufaktur yang semakin kompetitif menuntut perusahaan memiliki sumber daya manusia yang tidak hanya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target, tetapi juga mampu bekerja sama, saling membantu, dan memiliki kepedulian terhadap organisasi. Perilaku sukarela karyawan yang dilakukan di luar tugas formal atau *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung efektivitas organisasi (Negoro et al., 2023). Terbentuknya OCB dipengaruhi

oleh berbagai faktor, di antaranya kepemimpinan transaksional, budaya organisasi, dan dukungan sosial. Ketiga faktor tersebut diyakini mampu mendorong terciptanya lingkungan kerja yang kolaboratif sehingga karyawan terdorong untuk memberikan kontribusi lebih bagi organisasi, tidak hanya sebatas menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

PT Long Rich sebagai perusahaan manufaktur sangat bergantung pada koordinasi dan kerja sama antarkaryawan untuk mencapai target produksi pada setiap shift. Namun, dalam pelaksanaannya

masih ditemukan karyawan yang cenderung berfokus pada penyelesaian pekerjaannya sendiri sehingga kurang berinisiatif membantu rekan kerja ketika menghadapi beban kerja yang tinggi. Kondisi tersebut berpotensi menyebabkan

ketidakseimbangan beban kerja antar lini produksi, penumpukan barang pada proses tertentu, keterlambatan penyelesaian target produksi, serta menurunkan efektivitas kerja tim. Apabila kondisi tersebut terus terjadi, produktivitas perusahaan dan pencapaian target produksi dapat terganggu. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan perilaku OCB melalui kepemimpinan transaksional, budaya organisasi yang mendukung kolaborasi, serta dukungan sosial yang mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis.

Berbagai penelitian sebelumnya telah mengkaji pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan dukungan sosial

terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Namun, sebagian besar penelitian masih dilakukan pada sektor jasa, pendidikan, maupun instansi pemerintahan sehingga karakteristik lingkungan kerjanya berbeda dengan sektor manufaktur yang memiliki tekanan target produksi, pembagian kerja yang ketat, serta ketergantungan antarkaryawan dalam setiap proses produksi. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini memiliki kebaruan dengan memfokuskan kajian pada dinamika buruh manufaktur di PT Long Rich serta menempatkan dukungan sosial sebagai variabel yang sangat krusial dalam membangun Organizational Citizenship Behavior (OCB). Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam pengembangan kajian OCB pada sektor manufaktur sekaligus menjadi masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan efektivitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi.

1. Tinjauan Literatur

Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Kepemimpinan transaksional merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan hubungan pertukaran antara pemimpin dan bawahan melalui sistem penghargaan dan hukuman. Menurut (Supriyanto, 2022), pemimpin transaksional mendorong bawahan untuk mencapai target organisasi melalui pemberian penghargaan atas kinerja yang baik dan tindakan korektif apabila terjadi penyimpangan. Penerapan kepemimpinan transaksional yang efektif dapat meningkatkan motivasi kerja sehingga mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi lebih bagi organisasi, termasuk menunjukkan perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Temuan tersebut didukung oleh penelitian (Supriyanto, 2022) yang menunjukkan bahwa

kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) karena sistem penghargaan yang diterapkan mampu meningkatkan kesediaan karyawan membantu rekan kerja dan berpartisipasi dalam kegiatan organisasi. Hasil serupa juga ditemukan oleh (Febrian et al., 2023) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional mampu meningkatkan perilaku OCB melalui peningkatan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, dan keyakinan yang menjadi pedoman perilaku anggota organisasi (Abdilah kurniawan et al., 2023). Budaya organisasi yang kuat mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan loyalitas, serta mendorong kerja sama antarkaryawan sehingga perilaku OCB lebih mudah berkembang.

Penelitian (Ishiqah Ramadhany Putri & Ningrum Fauziah Yusuf, 2022) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB), karena budaya organisasi yang kuat mampu membentuk perilaku saling membantu dan meningkatkan kepedulian terhadap organisasi. Hasil tersebut diperkuat oleh penelitian (Jamilatul Hasanah et al., 2023) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang mendukung kolaborasi mampu meningkatkan kesediaan karyawan untuk melakukan pekerjaan di luar tanggung jawab

formalnya. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

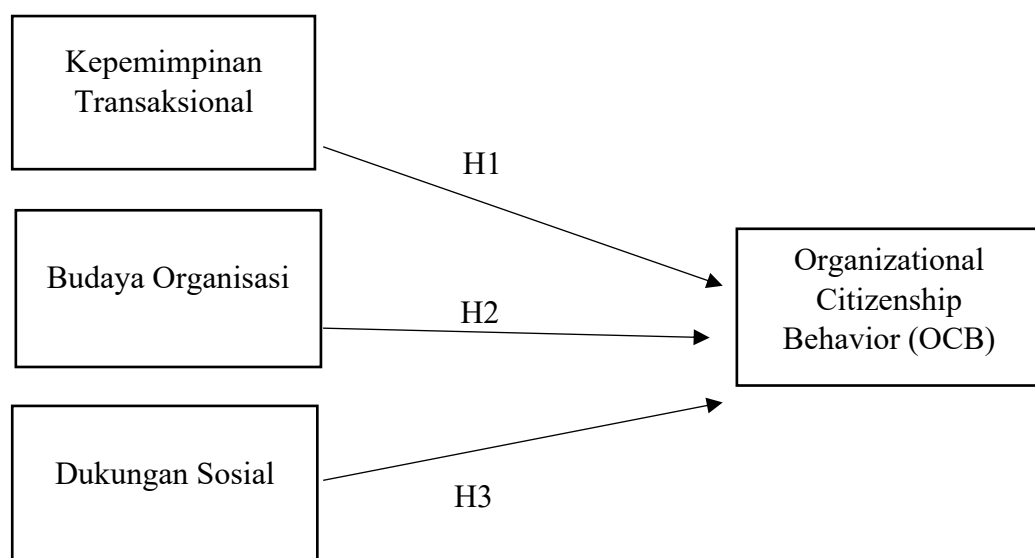
Menurut (Sari et al., 2025), dukungan sosial merupakan perhatian, penghargaan, bantuan, dan kepedulian yang diterima seseorang dari individu maupun kelompok lain. Dalam lingkungan kerja, dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja mampu meningkatkan rasa nyaman, rasa memiliki terhadap organisasi, serta mendorong munculnya perilaku membantu secara sukarela.

Penelitian (Renaningtyas, 2023) menemukan bahwa dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

karena karyawan yang memperoleh dukungan dari lingkungan kerjanya cenderung memiliki kepedulian dan kemauan membantu rekan kerja. Hasil tersebut juga didukung oleh penelitian (Verawati & Helwen Heri, 2022) yang menyatakan bahwa dukungan sosial menjadi salah satu faktor yang paling kuat dalam meningkatkan perilaku OCB pada lingkungan kerja yang

mempertuhkan kolaborasi tinggi. Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).



Gambar 1. Kerangka Konseptual

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transaksional,

budaya organisasi, dan dukungan sosial terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan PT Long Rich. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Long Rich. Waktu penelitian dilaksanakan pada tahun 2026.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Long Rich. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan jumlah sampel yang memenuhi ukuran minimum menurut Hair (2014). Penggunaan teknik ini bertujuan agar responden yang dipilih benar-benar memiliki pengalaman kerja yang memadai dalam menilai kepemimpinan transaksional, budaya organisasi, dukungan sosial, dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) di lingkungan perusahaan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner (angket) yang disebarakan secara online melalui Google Form. Kuesioner digunakan untuk memperoleh data mengenai kepemimpinan transaksional, budaya organisasi, dukungan sosial, dan Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Adapun kriteria responden dalam penelitian ini adalah:

1. karyawan tetap maupun karyawan kontrak yang masih aktif bekerja di PT Long Rich;
2. memiliki masa kerja minimal 6 bulan, sehingga telah memahami sistem kerja, budaya organisasi, serta pola hubungan dengan atasan dan rekan kerja;
3. bekerja pada divisi operasional maupun divisi pendukung di PT Long Rich; dan
4. bersedia menjadi responden dengan mengisi kuesioner penelitian secara lengkap melalui Google Form.

Penetapan masa kerja minimal 6 bulan dilakukan karena karyawan yang baru bekerja dalam waktu yang relatif singkat umumnya belum memiliki pengalaman yang cukup untuk menilai kondisi kepemimpinan, budaya organisasi, dukungan sosial,

maupun perilaku
 Organizational Citizenship
 Behavior (OCB) di lingkungan
 kerja secara menyeluruh.

Instrumen penelitian
 menggunakan skala Likert

dengan lima alternatif jawaban,
 yaitu:

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Netral (N)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Pernyataan	Referensi
Kepemimpinan Transaksional (X1)	1. Pemberian penghargaan (reward)	1. Atasan memberikan penghargaan apabila karyawan berhasil mencapai target kerja.	Bernard M. Bass & Bruce J. Avolio (1994).
	2. Pengawasan aktif	1. Atasan secara aktif memantau pelaksanaan pekerjaan untuk memastikan kesesuaian dengan standar kerja.	
	3. Kejelasan standar dan target kinerja	1. Atasan menetapkan target kerja yang jelas bagi karyawan.	
	4. Pemberian Sanksi	1. Atasan mengambil tindakan korektif apabila karyawan tidak memenuhi standar kerja. 2. Sanksi diberikan secara adil kepada karyawan yang melanggar aturan	

			sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan.	
Budaya Organisasi (X2)	1. Loyalitas terhadap organisasi	1.	Saya merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan ini.	(Stephen P. Robbins, 2015)
		2.	Saya memiliki keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan ini dalam jangka panjang.	
	2. Nilai dan norma organisasi	1.	Perusahaan memiliki aturan kerja yang dipatuhi oleh seluruh karyawan.	
		2.	Nilai-nilai perusahaan diterapkan dalam aktivitas kerja sehari-hari.	
	3. Komunikasi dalam organisasi	1.	Informasi pekerjaan disampaikan dengan jelas di lingkungan kerja.	
Dukungan Sosial (X3)	1. Dukungan emosional	1.	Saya merasa didukung oleh lingkungan kerja saya.	(Edward P. Sarafino, 2011)
		2.	Rekan kerja menghargai kontribusi yang saya berikan.	
	2. Dukungan instrumental	1.	Perusahaan menyediakan fasilitas yang mendukung pekerjaan karyawan.	

	3. Dukungan informasi	1. Saya memperoleh informasi kerja yang dibutuhkan dari rekan kerja maupun atasan. 2. Atasan memberikan arahan yang membantu menyelesaikan pekerjaan.	
Organizational Citizenship Behavior / OCB (Y)	1. Membantu rekan kerja 2. Kesadaran kerja tinggi 3. Kepedulian terhadap organisas	1. Saya menghargai pendapat rekan kerja dalam bekerja. 1. Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai aturan perusahaan. 2. Saya berusaha bekerja melebihi standar yang ditetapkan perusahaan. 1. Saya ikut berpartisipasi dalam kegiatan yang mendukung perusahaan. 2. Saya mengikuti perkembangan yang terjadi di perusahaan.	(Dennis Organ, 2010)

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Hair (2014) yang menyatakan bahwa jumlah sampel dalam penelitian kuantitatif adalah 10 kali jumlah indikator penelitian. Jumlah indikator dalam penelitian ini sebanyak 13

indikator yang terdiri dari variabel kepemimpinan transaksional, budaya organisasi, dukungan sosial, dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). Perhitungan jumlah sampel dilakukan sebagai berikut:

$N = 10 \times \text{jumlah indikator}$

$$N = 10 \times 13 = 130$$

Keterangan:

- N = jumlah sampel penelitian
- 10 = jumlah pengali indikator menurut Hair (2014)
- 13 = jumlah indikator penelitian
- 130 = jumlah minimal responden penelitian

Berdasarkan perhitungan tersebut, jumlah minimal sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 130 responden. Namun, untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih baik, peneliti menargetkan jumlah responden lebih dari jumlah minimal yang telah ditentukan.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS. Teknik analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen

penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai corrected item-total correlation. Item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai corrected item-total correlation lebih besar dari nilai r tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian. Pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha. Variabel penelitian dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70.

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi linear berganda, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal. Pengujian dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov atau grafik Normal Probability Plot. Data dinyatakan berdistribusi normal

apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang tinggi antar variabel independen. Model regresi dinyatakan bebas multikolinearitas apabila nilai Tolerance >0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) <10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians residual pada model regresi. Pengujian dilakukan menggunakan uji Glejser atau scatterplot. Model regresi dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transaksional, budaya organisasi, dan dukungan sosial terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan PT Long Rich.

5. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan melalui:

a. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Hipotesis diterima apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

b. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hipotesis diterima apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen dalam penelitian.

Analisis tersebut digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transaksional, budaya organisasi, dan dukungan sosial terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan PT Long Rich.

C. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Pada tahap awal, dilakukan analisis deskriptif terhadap karakteristik

responden untuk memberikan gambaran umum mengenai sampel penelitian. Karakteristik responden yang dianalisis meliputi jenis kelamin, usia, lama bekerja, serta bagian atau divisi kerja responden. Analisis ini

bertujuan untuk memahami komposisi responden secara lebih rinci sehingga dapat memberikan konteks awal sebelum dilakukan pembahasan lebih lanjut terhadap hasil penelitian.

Table 2. Karakteristik Responden

Klasifikasi		Frekuensi	Presentasi (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	60	46%
	Perempuan	70	54%
Usia	<20 tahun	28	21,54%
	20-25 tahun	91	70%
	>25 tahun	11	8,46%
Lama Bekerja	<1 tahun	59	45,38%
	1-3 tahun	61	46,92%
	>3 tahun	10	7,69%
Bagian/ Divisi Kerja	Produksi	53	40,77%
	Quality Control	20	15,38%
	Warehouse	24	18,46%
	HRD	8	6,15%
	Administrasi	25	19,23%

Tabel 2 menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT Long Rich adalah perempuan (54%) dengan rentang usia 20–25 tahun (70%) serta memiliki masa kerja 1–3 tahun (46,92%). Adapun responden dengan kategori masa kerja kurang dari 1 tahun (45,38%) merupakan karyawan

yang telah bekerja selama 6 hingga 11 bulan. Kategori tersebut telah disesuaikan dengan kriteria responden dalam penelitian, yaitu karyawan yang memiliki masa kerja minimal 6 bulan. Komposisi tersebut menggambarkan bahwa sebagian besar responden merupakan tenaga

kerja usia produktif yang masih berada pada tahap awal hingga menengah dalam pengembangan karier. Dalam perspektif psikologi industri dan organisasi, kelompok pekerja muda cenderung memiliki kebutuhan yang tinggi terhadap interaksi sosial, penerimaan kelompok, serta dukungan dari rekan kerja maupun atasan selama menjalankan pekerjaan. Kondisi tersebut menyebabkan kualitas hubungan interpersonal di lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang memengaruhi perilaku kerja mereka.

Selain itu, mayoritas responden berasal dari divisi produksi (40,77%) yang bekerja dalam sistem target, pembagian tugas antarlini, dan koordinasi antarshift. Karakteristik pekerjaan tersebut menuntut komunikasi yang baik serta kesediaan karyawan untuk saling membantu ketika terjadi peningkatan beban kerja atau hambatan pada salah satu lini produksi. Oleh karena itu, dominasi responden dari divisi produksi

memberikan gambaran bahwa dukungan sosial memiliki peran yang penting dalam menciptakan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Temuan ini sejalan dengan hasil analisis regresi yang menunjukkan bahwa variabel dukungan sosial memiliki koefisien regresi terbesar dibandingkan variabel independen lainnya, sehingga menjadi faktor yang paling dominan dalam meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT Long Rich.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel atau berdasarkan nilai signifikansi. Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila memiliki nilai r hitung $> r$ tabel atau nilai signifikansi (Sig.) $< 0,05$.

Tabel 3. Uji Validitas X1

Item	Corrected Item-Total Correlation	Kriteria	Keterangan
------	----------------------------------	----------	------------

X1.1	0,504	>0,30	Valid
X1.2	0,402	>0,30	Valid
X1.3	0,470	>0,30	Valid
X1.4	0,392	>0,30	Valid
X1.5	0,458	>0,30	Valid

Berdasarkan Tabel 3, seluruh item pernyataan pada variabel Kepemimpinan Transaksional memiliki nilai Corrected Item-Total Correlation > 0,30, sehingga seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 4. Uji Validitas X2

Item	Corrected Item-Total Correlation	Kriteria	Keterangan
X2.1	0,514	>0,30	Valid
X2.2	0,600	>0,30	Valid
X2.3	0,546	>0,30	Valid
X2.4	0,579	>0,30	Valid
X2.5	0,514	>0,30	Valid

Berdasarkan Tabel 4, seluruh item pernyataan pada variabel Budaya Organisasi memiliki nilai Corrected Item-Total Correlation > 0,30, sehingga seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 5. Uji Validitas X3

Item	Corrected Item-Total Correlation	Kriteria	Keterangan
X3.1	0,523	>0,30	Valid

X3.2	0,450	>0,30	Valid
X3.3	0,480	>0,30	Valid
X3.4	0,520	>0,30	Valid
X3.5	0,501	>0,30	Valid

Berdasarkan Tabel 5, seluruh item pernyataan pada variabel Dukungan Sosial memiliki nilai Corrected Item-Total Correlation > 0,30, sehingga seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 6. Uji Validitas Y

Item	Corrected Item-Total Correlation	Kriteria	Keterangan
Y1	0,590	>0,30	Valid
Y2	0,542	>0,30	Valid
Y3	0,563	>0,30	Valid
Y4	0,645	>0,30	Valid
Y5	0,566	>0,30	Valid

Berdasarkan Tabel 6, seluruh item pernyataan pada variable Organizational Citizenship Behavior (OCB) memiliki nilai Corrected Item-Total Correlation > 0,30, sehingga seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi

instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan metode Cronbach's Alpha. Suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha $\geq$ 0,70, sehingga dapat dipercaya untuk digunakan dalam penelitian.

Tabel 7. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Kepemimpinan Transaksional (X1)	0,831	≥0,70	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,833	≥0,70	Reliabel
Dukungan sosial (X3)	0,844	≥0,70	Reliabel
Organizational Citizenship Behavior (Y)	0,881	≥0,70	Reliabel

Berdasarkan Tabel 7, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Transaksional memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,831, Budaya Organisasi sebesar 0,833, Dukungan Sosial sebesar 0,844, dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebesar 0,881. Seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Uji Asumsi Klasik

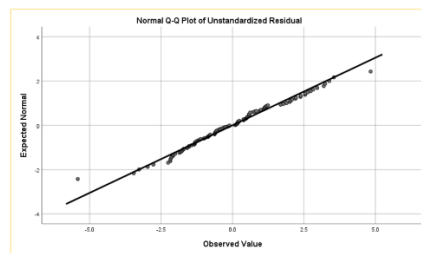
a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data atau residual dalam model regresi berdistribusi normal. Pengujian dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila memiliki nilai signifikansi (Sig.) > 0,05.

Tabel 8. Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov Statistic	df	Sig.	Keterangan
Residual	0,076	130	0,064	Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov Statistic diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,064 ($>0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal.



Gambar 2. Grafik Normal
P-P Plot Residual
Terstandarisasi

Berdasarkan Gambar 2, titik-titik residual tampak menyebar di sekitar

garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa secara visual residual cenderung berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang kuat antarvariabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik tidak mengalami multikolinearitas. Kriteria yang digunakan adalah nilai Tolerance $> 0,10$ dan Variance Inflation Factor (VIF) < 10 .

Tabel 9. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepemimpinan Transaksional (X1)	0,381	2,627	Tidak terjadi multikolinearitas
Budaya Organisasi (X2)	0,337	2,965	Tidak terjadi multikolinearitas
Dukungan Sosial (X3)	0,379	2,640	Tidak terjadi multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 9, seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 . Dengan

demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi sehingga model memenuhi asumsi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual pada model regresi. Pengujian dilakukan

menggunakan Uji Glejser. Model regresi dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi (Sig.) > 0,05.

Tabel 10. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Kepemimpinan Transaksional (X1)	0,921	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Budaya Organisasi (X2)	0,097	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Dukungan Sosial (X3)	0,850	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas sehingga layak digunakan untuk analisis regresi linear berganda.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan transaksional, budaya organisasi, dan dukungan sosial terhadap Organizational Citizenship Behavior

(OCB) pada karyawan PT Longrich, baik secara parsial maupun simultan. Model persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Organizational Citizenship Behavior (OCB)
- X_1 = Kepemimpinan Transaksional
- X_2 = Budaya Organisasi
- X_3 = Dukungan Sosial
- a = Konstanta
- b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi
- e = Error

Tabel 11. Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	B	t	Sig.
Konstanta	3,588	2,442	0,016
X1	0,193	1,807	0,032
X2	0,199	1,998	0,012
X3	0,456	4,439	0,000

$$Y = 3,588 + 0,193X_1 + 0,199X_2 + 0,456X_3$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 3,588. Koefisien X_1 sebesar 0,193, X_2 sebesar 0,199, dan X_3 sebesar 0,456 yang berarti ketiga variabel memiliki arah hubungan positif terhadap variabel Y.

Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu kepemimpinan transaksional, budaya organisasi, dan dukungan sosial, terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) secara parsial. Hipotesis diterima apabila nilai signifikansi (Sig.) $< 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Berdasarkan tabel Coefficients pada analisis regresi linear berganda, hasil uji t menunjukkan bahwa:

- Variabel X_1 memiliki nilai Sig. sebesar $0,032 < 0,05$, sehingga berpengaruh signifikan terhadap Y (hipotesis diterima).
- Variabel X_2 memiliki nilai Sig. sebesar $0,012 < 0,05$, sehingga berpengaruh signifikan terhadap Y (hipotesis diterima).
- Variabel X_3 memiliki nilai Sig. sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga berpengaruh signifikan terhadap Y (hipotesis diterima).

b. Uji F (Simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel kepemimpinan transaksional, budaya organisasi, dan dukungan sosial secara bersama-sama berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Hipotesis diterima apabila nilai signifikansi (Sig.) < 0,05 atau F hitung > F tabel.

Tabel 12. Uji F (Simultan)

F Hitung	Sig.
51,798	0,000

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 51,798 dengan nilai Sig. sebesar 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X1, X2, dan X3 secara simultan

berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel kepemimpinan transaksional, budaya organisasi, dan dukungan sosial dalam menjelaskan variasi Organizational Citizenship Behavior (OCB). Nilai R^2 berada pada rentang 0–1. Semakin mendekati angka 1, maka semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 13. Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
0,743	0,552	0,542	1,65852

Nilai R Square sebesar 0,552 menunjukkan bahwa variabel X1, X2, dan X3 mampu menjelaskan variasi variabel Y sebesar 55,2%, sedangkan 44,8% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,032 (<0,05), sehingga H1 diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada

karyawan PT Long Rich. Kondisi ini sejalan dengan penelitian (Supriyanto, 2022) dan menunjukkan bahwa penerapan sistem penghargaan dan evaluasi kinerja oleh atasan mampu mendorong karyawan untuk menunjukkan perilaku kerja yang lebih positif.

Dalam lingkungan manufaktur seperti PT Long Rich, proses produksi berlangsung dengan target harian yang ketat dan keterkaitan antarbagian yang tinggi. Kelancaran proses produksi sangat bergantung pada instruksi kerja yang jelas dari atasan serta pengawasan terhadap pelaksanaan pekerjaan. Pemberian penghargaan kepada karyawan yang mampu mencapai target maupun tindakan korektif terhadap pelanggaran prosedur menciptakan persepsi keadilan sehingga karyawan terdorong untuk bekerja lebih disiplin dan bersedia memberikan kontribusi tambahan di luar tugas formalnya. Dengan demikian, kepemimpinan transaksional tidak hanya berperan dalam meningkatkan pencapaian target produksi, tetapi juga mampu mendorong munculnya perilaku OCB seperti membantu rekan kerja,

menjaga ketertiban lingkungan kerja, dan berpartisipasi dalam penyelesaian pekerjaan tim.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Hal ini sejalan dengan penelitian (Abdilah kurniawan et al., 2023) dan mengindikasikan bahwa nilai-nilai organisasi yang diterapkan di PT Long Rich mampu membentuk perilaku kerja yang mendukung terciptanya kerja sama dan kepedulian antarkaryawan.

Pada perusahaan manufaktur, budaya organisasi tercermin melalui kedisiplinan, kepatuhan terhadap standar operasional, komunikasi yang efektif, dan kerja sama antartim. Budaya kerja tersebut membentuk kebiasaan karyawan untuk saling membantu ketika terjadi hambatan pada proses produksi sehingga target perusahaan tetap dapat tercapai. Semakin kuat budaya organisasi yang dibangun perusahaan, semakin tinggi

pula kesediaan karyawan untuk melakukan pekerjaan di luar tanggung jawab formalnya demi kepentingan bersama. Oleh karena itu, budaya organisasi menjadi salah satu fondasi penting dalam membentuk Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada lingkungan kerja manufaktur.

Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 ($<0,05$), sehingga H3 diterima. Selain itu, variabel dukungan sosial memiliki koefisien regresi terbesar (0,456), yang menunjukkan bahwa dukungan sosial merupakan faktor paling dominan dalam meningkatkan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan PT Long Rich.

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian (Sari et al., 2025) dan dapat dijelaskan oleh karakteristik pekerjaan di industri manufaktur yang menuntut koordinasi tinggi, kerja sama antarkaryawan, dan penyelesaian pekerjaan secara cepat. Dalam kondisi tersebut, dukungan dari rekan

kerja maupun atasan mampu menciptakan rasa aman secara psikologis (*psychological safety*), sehingga karyawan tidak merasa bekerja sendiri ketika menghadapi tekanan target produksi. Ketika karyawan merasa dihargai, didukung, dan memperoleh bantuan saat mengalami kesulitan, mereka akan lebih bersedia membantu rekan kerja lain tanpa diminta. Atmosfer kerja yang saling mendukung tersebut mendorong munculnya perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB), seperti saling membantu, berbagi informasi, serta menjaga kelancaran proses produksi demi tercapainya target perusahaan. Oleh karena itu, dukungan sosial menjadi faktor yang paling menentukan dibandingkan kepemimpinan transaksional maupun budaya organisasi dalam meningkatkan OCB pada karyawan PT Long Rich.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan transaksional, budaya organisasi, dan dukungan sosial terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan PT Long Rich,

dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB), sehingga hipotesis pertama (H1) diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa penerapan sistem penghargaan dan sanksi mampu mendorong perilaku sukarela karyawan secara optimal. Kemudian, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB), sehingga hipotesis kedua (H2) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa nilai, norma, dan budaya kerja yang diterapkan perusahaan mampu mendorong karyawan untuk menunjukkan perilaku yang mendukung efektivitas organisasi. Selain itu, dukungan sosial juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB), sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima. Dukungan dari atasan maupun rekan kerja terbukti menjadi faktor yang paling dominan dalam meningkatkan perilaku OCB karyawan. Secara simultan, kepemimpinan transaksional, budaya organisasi, dan dukungan sosial

berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB), dengan kemampuan menjelaskan variasi OCB sebesar **55,2%**, sedangkan **44,8%** dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menginterpretasikan hasil penelitian. Pertama, penelitian hanya dilakukan pada satu perusahaan manufaktur, yaitu PT Long Rich, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan pada perusahaan atau sektor industri lainnya. Kedua, mayoritas responden berasal dari divisi produksi sehingga karakteristik responden lebih merepresentasikan kondisi operasional dibandingkan fungsi manajerial atau divisi pendukung lainnya. Ketiga, penelitian hanya menggunakan tiga variabel independen, yaitu kepemimpinan transaksional, budaya organisasi, dan dukungan sosial, sehingga masih terdapat faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB), seperti kepuasan kerja,

komitmen organisasi, motivasi kerja, maupun keterlibatan karyawan (*employee engagement*).

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, PT Long Rich disarankan untuk memperkuat Organizational Citizenship Behavior (OCB) melalui program yang mendorong terciptanya lingkungan kerja yang kolaboratif. Perusahaan dapat menerapkan rotasi kerja (*job rotation*) secara terencana agar karyawan memahami proses kerja antarlini sehingga lebih mudah saling membantu ketika terjadi peningkatan beban kerja. Selain itu, briefing singkat pada setiap pergantian shift perlu dioptimalkan sebagai sarana komunikasi, koordinasi, dan penyampaian kendala produksi. Mengingat dukungan sosial merupakan faktor yang paling dominan memengaruhi OCB, perusahaan juga disarankan mengembangkan program mentoring, *team building*, maupun pendampingan antarkaryawan untuk memperkuat hubungan kerja dan menciptakan rasa aman psikologis (*psychological safety*) di lingkungan kerja. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk

memperluas objek penelitian pada berbagai jenis industri manufaktur atau perusahaan lain serta melibatkan responden dari divisi operasional maupun manajerial. Penelitian berikutnya juga dapat menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi OCB agar diperoleh model penelitian yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdilah kurniawan, L., Aziz, S., & Huda, N. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Organisasi*, 1(2), 337–340. <https://doi.org/10.58290/jmbo.v1i2.71>
- Febrian, W. D., Apriani, A., & ... (2023). Analisis Kepemimpinan Transaksional, Remunerasi, Sistem Informasi Manajemen dan Komitmen Organisasi. *Prosiding Seminar ...*, 7(2). <https://ejournal.jak-stik.ac.id/index.php/sentik/article/view/3435%0Ahttps://ejournal.jak-stik.ac.id/index.php/sentik/article/view/3435/700>
- Ishiqah Ramadhany Putri, & Ningrum Fauziah Yusuf. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dalam

- Menciptakan Perkembangan Organisasi. *Jurnal Administrasi Publik*, 18(1), 143–154. <https://doi.org/10.52316/jap.v18i1.82>
- Jamilatul Hasanah, M. Zainal Alim, Vicky Febriansyah, & Mochammad Isa Anshori. (2023). Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional: Sistematika Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 1(4), 248–261. <https://doi.org/10.54066/jikma.v1i4.502>
- Negoro, D. A., Sofyan, J. F., & Meria, L. (2023). *Pengaruh kepemimpinan transformasional, job performance, OCB, peran mediasi work engagement dan organizational identification dan dengan dimoderasi oleh kepribadian proaktif*. 3(3), 179–187.
- Renaningtyas, T. U. (2023). Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Pada Guru SMK. *Media Manajemen Pendidikan*, 6(2), 196–204. [https://jurnal.ustjogja.ac.id/index.php/mmp/article/download/16089/6205](https://jurnal.ustjogja.ac.id/index.php/mmp/article/view/16089%0Ahttps://jurnal.ustjogja.ac.id/index.php/mmp/article/download/16089/6205)
- Sari, Z. P., Mardhiah, S., & Albart, N. (2025). Systematic Literature Review: Pengaruh Financial Technology terhadap Minat investasi pada Generasi Z Tahun 2024. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 5(1), 109–119. <https://doi.org/10.60036/jbm.v5i1.306>
- Supriyanto, A. (2022). Komitmen Organisasi: Ditinjau dari Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Yang Dimoderasi Leader-Member Exchange. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Keuangan*, 11(1), 1–11. <https://journal-stieibjm.com/index.php/spread/article/view/57>
- Verawati, & Helwen Heri. (2022). Dukungan Sosial di Tempat Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB): Peran Mediasi Kebahagiaan di Tempat Kerja. *Jurnal Komunitas Sains Manajemen*, 1(1), 83–91. <https://doi.org/10.55356/jksm.v1i1.20>