

**SKRIPSI**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,  
KEPERCAYAAN INTERPERSONAL DAN KOMITMEN  
ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP  
BEHAVIOR* KARYAWAN PT RATA BANGUN KARYA  
DI JAKARTA**



**DIAJUKAN OLEH:**

**NAMA : IVAN KURNIA PRABOWO**

**NPM : 115150177**

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT  
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
JAKARTA**

**2021**


# SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT



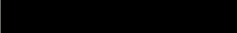
FR.FE-4.7-RO

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama mahasiswa : Ivan Kurnia Prabowo  
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115150177  
Program Studi : S1 Manajemen  
Alamat : 

Telp: \_\_\_\_\_

HP: 

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/ menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 11 Juni 2021

Materai

Rp 6.000,-



Ivan Kurnia Prabowo  
Nama Lengkap Mahasiswa

### Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**JAKARTA**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

NAMA : IVAN KURNIA PRABOWO  
NIM : 115150177  
PROGRAM JURUSAN : S1 MANAJEMEN  
MATA KULIAH KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEPEMIMPINAN  
TRANSFORMASIONAL,  
KEPERCAYAAN INTERPERSONAL  
DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP *ORGANIZATIONAL  
CITIZENSHIP BEHAVIOR* KARYAWAN  
PT RATA BANGUN KARYA DI  
JAKARTA

Jakarta, Juli 2021

Pembimbing



(I Gede Adiputra, Drs., M.M.,Dr.)

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**JAKARTA**

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : IVAN KURNIA PRABOWO  
NIM : 115150177  
Program Studi : S1 MANAJEMEN

**Judul Skripsi**

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepercayaan Interpersonal Dan  
Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan  
PT Rata Bangun Karya Di Jakarta

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 21 Juli 2021 dan dinyatakan lulus,  
dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : Edalmen, S.E.,M.M.
2. Anggota Penguji 1 : Dr.Drs. I Gede Adiputra,MM  
Anggota Penguji 2 : Drs. Maswar Abdi,ME

Jakarta, 21 Juli 2021

Pembimbing



(I Gede Adiputra, Drs., M.M.,Dr.)



**UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI  
JAKARTA**

**ABSTRAK**

(A) IVAN KURNIA PRABOWO (115150177)

(B) PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPERCAYAAN INTERPERSONAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PERILAKU ORGANISASI KEWARGANEGARAAN KARYAWAN PT RATA BANGUN KARYA JAKARTA

(C) 105 hal, 2021, tabel 22; gambar 7; lampiran 3

(D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(E) Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari kepemimpinan transformasional, kepercayaan interpersonal dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada 60 responden. Metode pengambilan sampel adalah *probability sampling* dengan jenis *simple random sampling* Metode analisis data dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dan *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan pendekatan *Partial Least Squares* (PLS). Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional, kepercayaan interpersonal dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan pada PT Rata Bangun Karya di Jakarta

(F) Daftar acuan 44 (2008-2019)

(G) I Gede Adiputra, Drs., M.M., Dr.

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**JAKARTA**

**ABSTRACT**

(A) IVAN KURNIA PRABOWO (115150177)

(B) *THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, INTERPERSONAL TRUST AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON THE ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR OF PT RATA BANGUN KARYA EMPLOYEES IN JAKARTA*

(C) 105p., 2021, table 22 ; image 7; attachment 3

(D) *HUMAN RESOURCES MANAGEMENT*

(E) *The purpose of this study was to determine the effect of transformational leadership, interpersonal trust and organizational commitment on organizational citizenship behavior. Researchers distributed questionnaires to 60 respondents. The sampling method is probability sampling with the type of simple random sampling. The data analysis method in this study is a quantitative method and Structural Equation Modeling (SEM) with a Partial Least Squares (PLS) approach. The results of this study indicate that transformational leadership, interpersonal trust and organizational commitment affect the organizational citizenship behavior of employees at PT Rata Bangun Karya in Jakarta.*

(F) References 44 (2008-2019)

(G) I Gede Adiputra, Drs., M.M., Dr.

## **HALAMAN MOTTO**

*Semangat dan Pantang Menyerah adalah Kunci dari Kesuksesan.*



## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Karya ini kupersembahkan :

Untuk yang tercinta kedua orang tua saya,Papa,Mama,dan Kakak saya,serta Saudara-saudara saya yang saya cintai.

Orang-orang tersayang Bude Harni,Mas Adi,Om Slamet,Bude Tuti,Bude Budi,Bude Yuli.

Sahabat yang selalu ada dan mendukung dan menyemangati,Fikri Fathony,kelvin Wijaya,Fran Edi,Akmal,Ismail Mubarak,Henry Wijaya,dll.

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa. atas berkat dan karunia-Nya, maka penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan sebaik-baiknya guna memenuhi sebagian syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara, Jakarta.

Selesainya penyusunan penelitian ini juga tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Untuk itu perkenankanlah penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Bapak I Gede Adiputra, Drs., M.M.,Dr., selaku Dosen Pembimbing yang telah berkenan untuk meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam memberikan petunjuk, bimbingan dan pengarahan yang sangat bermanfaat kepada saya dalam penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., MBA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara
3. Bapak Dr. Keni, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
4. Bapak Franky Slamet, S.E., M.M., Selaku Kepala Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
5. Segenap Dosen dan Staf Pengajar yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada saya selama masa perkuliahan.
6. Segenap pimpinan dan karyawan PT Rata Bangun Karya yang telah membantu penulis dalam pengumpulan data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Papa dan mama tercinta, dan abangku Andry Prabowo yang telah merelakan sebagian besar waktu saya yang seharusnya untuknya, demi terselesainya skripsi ini.
8. Kepada Kelvin Wijaya dan Mingky Jaya, Fikry Fathony dan Daniel Lauwy
9. ,Frans Edi orang yang paling berjasa yang senantiasa dan selalu ada untuk membantu, menyemangati dan menemani sayadari awal proses penyusunan hingga skripsi ini selesai.  
skripsi ini.

10. Teman-teman terdekat Akmal, Henry Wijaya yang senantiasa menyemangati dan memberikan saran masukan serta bantuan
11. Kepada Ana Nurjanah yang senantiasa menemani dan memberi semangat dari awal skripsi hingga akhir.
12. Semua pihak yang namanya tidak dapat disebutkan satu-persatu, yang telah ikut memberikan bantuan sehingga saya dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, saya menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna baik isi, tata bahasa, maupun dari segi penyusunan, mengingat keterbatasan kemampuan saya. Karenanya saya dengan tangan terbuka bersedia menerima kritik dan saran guna melengkapi skripsi ini agar menjadi lebih baik. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca sekalian.

Jakarta, Juli 2021

Penulis,

(Ivan Kurnia Prabowo)

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI .....	iv
ABSTRAK .....	v
ABSTRACT .....	vi
HALAMAN MOTTO .....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI .....	xi
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
A. Permasalahan .....	1
1. Latar Belakang Masalah .....	1
2. Identifikasi Masalah.....	6
3. Pembatasan Masalah.....	6
4. Perumusan Masalah .....	7
B. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Gambaran Umum Teori .....	9
B. Definisi Konseptual Variabel.....	10
C. Kaitan Antar Variabel .....	14
D. Penelitian yang Relevan .....	17
E. Kerangka Pemikiran .....	20
F. Hipotesis Penelitian .....	22
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Desain Penelitian .....	23

B. Populasi, Teknik Pemilihan Sampel dan Ukuran Sampel .....	23
C. Operasionalisasi Variabel dan Instrumen Penelitian .....	24
D. Analisis Validitas dan Reliabilitas .....	31
E. Teknik Analisis Data .....	32
F. Asumsi Analisis Data .....	33
<b>BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Deskripsi Subyek Penelitian .....	34
B. Deskripsi Obyek Penelitian .....	38
C. Hasil Analisis Data .....	50
D. Pembahasan .....	65
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	68
B. Keterbatasan dan Saran .....	68
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>71</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>75</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>105</b>

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1	Penelitian yang Relevan..... 18
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel Kepemimpinan Transformasional . 25
Tabel 3.2	Operasionalisasi Variabel Kepercayaan Interpersonal ..... 27
Tabel 3.3	Operasionalisasi Variabel Komitmen Organisasi ..... 28
Tabel 3.4	Operasionalisasi Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> 29
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ..... 34
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia ..... 35
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ... 36
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja ..... 37
Tabel 4.5	Obyek Penelitian Kepemimpinan Transformasional ..... 38
Tabel 4.6	Obyek Penelitian Kepercayaan Interpersonal ..... 42
Tabel 4.7	Obyek Penelitian Komitmen Organisasi..... 45
Tabel 4.8	Obyek Penelitian <i>Organizational Citizenship Behavior</i> ..... 47
Tabel 4.9	<i>Convergent Validity</i> ..... 51
Tabel 4.10	<i>Avarage Variance Extracted</i> ..... 54
Tabel 4.11	Hasil Uji <i>Cross Loading</i> ..... 55
Tabel 4.12	<i>Composite Reliability</i> ..... 57
Tabel 4.13	<i>Cronbach's Alpha</i> ..... 58
Tabel 4.14	<i>Output R-Square</i> ..... 59
Tabel 4.15	<i>Output f Square</i> ..... 59
Tabel 4.16	Tabel <i>Q-Square</i> ..... 60
Tabel 4.17	Uji Hipotesis ..... 61

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Model Penelitian .....	21
Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	34
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	35
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	36
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	37
Gambar 4.5 Diagram <i>Loading Factors</i> .....	53
Gambar 4.6 <i>Hasil Perhitungan</i> bootstrapping .....	64

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner .....	75
Lampiran 2. Data Hasil Kuesioner .....	82
Lampiran 3. Hasil Pengolahan Data .....	96



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Permasalahan**

#### **1. Latar Belakang**

Era globalisasi adalah salah satu faktor yang bisa memicu sebuah perubahan dalam suatu organisasi. Perubahan dalam era globalisasi bisa menyebabkan persaingan bisnis menjadi semakin kompetitif sehingga mengakibatkan perubahan lingkungan bisnis dan organisasi berjalan sangat cepat dan tidak pasti. Kondisi tersebut menuntut setiap organisasi untuk berbenah diri untuk bisa menangkap peluang dan menyesuaikan diri dari tuntutan global. Tantangan dan perubahan lingkungan mendorong agar organisasi selalu berusaha menjadi efektif dan efisien.

Pada dasarnya efektifitas suatu perusahaan dapat dilihat dari interaksi kerja pada tingkat individual, kelompok, dan sistem-sistem organisasi yang menghasilkan output manusia yang memiliki tingkat absensi yang rendah, perputaran karyawan yang rendah, minimnya perilaku menyimpang dalam organisasi, tercapainya kepuasan kerja, memiliki komitmen terhadap perusahaan dan juga organizational citizenship behavior (Robbins dan Judge, 2008). Upaya meningkatkan kinerja karyawan perusahaan wajib mendukung kebutuhan dan keinginan setiap sumber daya manusia (SDM) agar karyawan dapat termotivasi untuk bekerja lebih baik dan merasa puas atas hasil kerjanya.

Sumber daya manusia merupakan aset paling penting dalam suatu organisasi, karena merupakan sumber yang mengendalikan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam menghadapi berbagai tuntutan zaman. Oleh karena itu sumber daya manusia harus diperhatikan, dijaga dan dikembangkan. Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang bermutu dalam artian sebenarnya yaitu pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang dikehendaki. Oleh karena itu ada deskripsi formal tentang perilaku yang harus dikerjakan (*intra-role*), dan yang tidak terdeskripsi secara formal yang dilakukan

oleh pegawai (*extrarole*). Hal ini biasa dikenal dengan sebutan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) saat ini menjadi subjek yang sangat menarik dalam literatur manajemen karena dapat mempengaruhi efektifitas dan kinerja organisasi (Robbin & Judge, 2008). Organisasi dengan karyawan yang memiliki tingkat *organizational citizenship behavior* tinggi akan memiliki kinerja yang lebih efektif dari organisasi lain. Dalam dunia kerja yang dinamis seperti saat ini, dimana tugas semakin sering dikerjakan dalam tim dan fleksibilitas sangatlah penting, organisasi membutuhkan anggota yang memperlihatkan perilaku *organizational citizenship behavior*. Perilaku *organizational citizenship behavior* yang dimaksud seperti membantu individu lain dalam tim, mengajukan diri untuk melakukan pekerjaan ekstra, menghindari konflik yang tidak perlu, menghormati semangat dan isi peraturan, serta dengan besar hati mentoleransi kerugian dan gangguan terkait pekerjaan yang kadang terjadi (Robbins dan Judge, 2008).

*Organizational citizenship behavior* berkontribusi kepada pemeliharaan dan peningkatan konteks sosial dan psikologis dalam tugas dukungan kinerja. *Organizational citizenship behavior* telah dianggap sebagai perilaku kerja yang positif yang mendukung organisasi, anggota dan pekerjaan (Koopman *et al.*, 2016). Secara khusus, di era organisasi dan lingkungan bisnis yang berubah dengan cepat, *organizational citizenship behavior* memainkan peran penting dalam keberhasilan organisasi dengan memulai dinamika tempat kerja yang berbeda, membina hubungan sosial dalam organisasi dan memengaruhi perilaku karyawan terkait dengan fungsi dan hasil organisasi (Coldwell dan Callaghan, 2014).

Penelitian yang dilakukan oleh Kim dan Park (2019: 1354) mengungkapkan bahwa salah satu faktor yang mendorong terjadinya *organizational citizenship behavior* adalah kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional adalah suatu gaya kepemimpinan yang memperlakukan bawahan sebagai partner kerja dan menganggap mereka sudah dewasa dalam melaksanakan pekerjaan atau perintah (Robbin dan Judge, 2008). Kemampuan seorang pemimpin organisasi merupakan faktor utama dalam membentuk perilaku bawahan melalui gaya atau pendekatan yang digunakan dalam mengatur orang. Kepemimpinan

merupakan kunci utama dalam manajemen yang memainkan peran penting dan strategis dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan. Pemimpin merupakan pencetus tujuan, merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan dan mengendalikan seluruh sumber daya yang dimiliki sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Oleh sebab itu pemimpin suatu organisasi/perusahaan dituntut untuk selalu mampu menciptakan kondisi yang memuaskan karyawan dalam bekerja sehingga diperoleh karyawan yang tidak hanya mampu bekerja akan tetapi juga bersedia bekerja ke arah pencapaian tujuan perusahaan.

Kepemimpinan transformasional mendorong *organizational citizenship behavior* yang bersifat sukarela dan tidak terhubung langsung ke sistem penghargaan organisasi, tetapi berkontribusi untuk meningkatkan efektivitas dan iklim organisasi (Kim, 2014). Ketika pemimpin transformasional berfungsi sebagai panutan dan memberikan perhatian khusus pada kebutuhan setiap pengikut dan tujuan bersama, perilaku mereka mendorong pengikut untuk terlibat dalam perilaku ke arah *organizational citizenship behavior* (Kim, 2014).

Selain kepemimpinan transformasional, faktor yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* adalah kepercayaan interpersonal (Kim dan Park, 2019). Ketika kepercayaan interpersonal di antara karyawan sangat kuat, mereka cenderung menunjukkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* yang kuat, seperti membantu karyawan dengan masalah dan tugas tertentu, memberi semangat karyawan lain ketika mereka merasa putus asa dan mendukung fungsi administrasi organisasi (Chen *et al.*, 2011).

Kepercayaan merupakan komponen yang sangat diperlukan untuk keberhasilan upaya *multi-party* dan simbol hubungan yang efektif. Dalam ilmu organisasi, kepercayaan dan keyakinan mencakup apakah mitra dapat diandalkan; mengurus kepentingan sendiri; dan/atau membuang integritas). Menurut Rottenberg (2010: 144), kepercayaan mencakup seperangkat keyakinan-keyakinan (*beliefs*) atau harapan-harapan (*expectations*) tertentu tentang seseorang berkaitan dengan keterandalannya (*reliability*), emosi (*emotionality*) dan kejujuran (*honesty*), yang berisi harapan-harapan positif tentang perilaku seseorang itu. Kepercayaan

interpersonal adalah harapan yang dipegang/dimiliki oleh individu atau kelompok bahwa kata-kata, janji, pernyataan secara verbal atau tertulis dari orang lain atau kelompok lain dapat diandalkan atau dipercaya (Feist & Feist, 2008; dalam Utami, 2015: 61). Kepercayaan interpersonal dalam konteks manajemen sumber daya manusia merupakan keyakinan individu terhadap ketergantungan dan integritas kepada rekan kerja atau atasan. Ketika kepercayaan interpersonal di antara karyawan sangat kuat, mereka cenderung menunjukkan *organizational citizenship behavior* yang kuat, seperti membantu karyawan dengan masalah dan tugas tertentu, mendorong karyawan lain ketika mereka merasa putus asa dan mendukung fungsi administrasi organisasi (Chen *et al.* , 2011).

Faktor lain yang bisa berdampak positif bagi organisasi adalah komitmen organisasi (Gunawan dan Netra, 2017). Porter (Dalam Gunawan dan Netra, 2017) menyebutkan bahwa komitmen organisasi merupakan sebuah istilah yang digunakan untuk menerangkan kesiapan dari seorang karyawan untuk menghadapi pekerjaan serta menerima tujuan organisasi. Komitmen disebutkan dapat menjadi salah satu faktor penting yang dapat berkontribusi pada efisiensi dari organisasi sendiri (Rianto, 2017). Komitmen organisasi merupakan keadaan dimana karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Purnomo dan Hadi, 2019). *Organizational Commitment* yang kuat di dalam individu akan menyebabkan individu berusaha keras mencapai tujuan organisasi sesuai dengan tujuan kepentingan yang sudah direncanakan (Angle dan Perry, 2011). Davoudi (2010) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi lebih bisa mengidentifikasi sasaran dan tujuan dari organisasi serta tetap tinggal dalam organisasi. Sesen *et al.* (2012) menyatakan bahwa ketika karyawan memiliki komitmen organisasional yang tinggi, maka secara otomatis mereka akan rela melakukan OCB.

PT Rata Bangun Karya adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang Kontraktor. Perusahaan ini berkantor di Jl. Jendral Gatot Subroto Kav. 24-25 Jakarta Selatan. PT Rata Bangun Karya merupakan salah satu dari sekian perusahaan yang menginginkan karyawannya lebih efektif dan efisien. PT Rata

Bangun Karya sangat bergantung kepada prestasi kerja karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga PT Rata Bangun Karya berusaha secara terus menerus untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Adapun bentuk kepemimpinan yang diterapkan di PT Rata Bangun Karya terkait kebijakan-kebijakan dan peraturan-peraturan yang diterapkan di PT Rata Bangun Karya cenderung beragam hal ini karena PT Rata Bangun Karya memiliki beberapa manajer sesuai dengan bagian yang ditangani oleh manajer tersebut. Kepercayaan interpersonal antar karyawan di PT Rata Bangun Karya sudah berjalan dengan baik, sehingga beberapa karyawan di PT Rata Bangun Karya sudah melakukan perilaku *organizational citizenship behavior*. Beberapa karyawan bersedia untuk menggantikan rekan kerja yang berhalangan hadir, mau memberi informasi kepada rekan kerja, kemauan karyawan untuk menjaga citra perusahaan, mau bekerja lembur jika diperlukan serta mau menerima kritikan dari orang lain. Namun dengan melihat perilaku *Organizational Citizenship Behavior* yang diterapkan di PT Rata Bangun Karya masih kurang. Belum semua karyawan PT Rata Bangun Karya mau menggantikan pekerjaan rekan kerja yang berhalangan hadir mereka harus diperintah oleh pimpinan mereka, tidak semua karyawan PT Rata Bangun Karya menggunakan jam kerja secara maksimal dan masih adanya karyawan yang melakukan urusan-urusan diluar pekerjaannya ketika berada di kantor.

Kepemimpinan menjadi salah satu yang dapat mempengaruhi perilaku *Organizational Citizenship Behavior* sebab tanpa adanya kepemimpinan yang efektif dari seorang pemimpin maka suatu perusahaan tersebut akan mengalami kemunduran. Salah satu gaya kepemimpinan yang cocok pada masa sekarang ini adalah gaya kepemimpinan transformasional. Dengan adanya kepercayaan interpersonal di antara karyawan yang sangat kuat, mereka cenderung menunjukkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* yang kuat Berdasarkan uraian di atas, perilaku *Organizational Citizenship Behavior* karyawan PT Rata Bangun Karya masih kurang, untuk itu penulis tertarik untuk meneliti **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepercayaan Interpersonal dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan PT Rata Bangun Karya Di Jakarta.**

## 2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis dapat mengidentifikasi beberapa masalah yang dapat diteliti di perusahaan PT Rata Bangun Karya yaitu :

- a. Belum semua pimpinan PT Rata Bangun Karya menerapkan gaya kepemimpinan transformasional.
- b. Belum semua karyawan PT Rata Bangun Karya mau menggantikan pekerjaan rekan kerja yang berhalangan hadir mereka harus diperintah oleh pimpinan merreka
- c. Tidak semua karyawan PT Rata Bangun Karya menggunakan jam kerja secara maksimal dan masih adanya karyawan yang melakukan urusan-urusan diluar pekerjaannya ketika berada di kantor.
- d. Kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior* karyawan.
- e. Kepercayaan interpersonal yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior*.
- f. Komitmen yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior*.

## 3. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, penulis memberikan beberapa batasan atas permasalahan yang ada sehingga penelitian menjadi lebih terserah. Pembatasan ini dilakukan untuk memfokuskan analisis terhadap permasalahan yang telah dibatasi. Berdasarkan hal yang telah diuraikan maka penulis membatasi pembahasan pada penelitian sebagai berikut :

- a. Kepemimpinan transformasional dibahas dari dimensi *Idealized influence, Inspirational motivation, Intellectual Stimulation, Individualized consideration*.
- b. Kepercayaan interpersonal dibahas dari dimensi *cognitive, affective, dan behavioral*.

- c. *Organizational citizenship behaviour* dibahas dari dimensi *altruism, conscientiousness, sportsmanship, civic virtue* dan *courtesy*
- d. Komitmen organisasi dibahas dari dimensi Komitmen afektif (*affective commitment*), Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), Komitmen normatif (*normative commitment*)

#### **4. Rumusan Masalah**

- a. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour* karyawan di PT Rata Bangun Karya?
- b. Apakah kepercayaan interpersonal berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour* karyawan di PT Rata Bangun Karya?
- c. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour* karyawan di PT Rata Bangun Karya?

### **B. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah tersebut, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behaviour* karyawan di PT Rata Bangun Karya.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kepercayaan interpersonal terhadap *organizational citizenship behaviour* karyawan di PT Rata Bangun Karya.
- c. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour* karyawan di PT Rata Bangun Karya.

#### **2. Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dan bagi penulis :

a. Bagi pembaca

Diharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai sarana untuk menambah pengetahuan mengenai penelitian sumber daya manusia.

b. Bagi perusahaan.

Diharapkan penulisan ini bisa menjadi sebuah ide baru dan kontribusi yang berguna untuk pemecahan masalah mengenai sumber daya manusia yang terjadi dalam perusahaan serta menjadi suatu bahan tolak ukur yang dapat digunakan dalam meningkatkan *organizational citizenship behaviour* melalui kepemimpinan transformasional dan kepercayaan interpersonal pada PT Rata Bangun Karya.

c. Bagi penulis

Untuk mengaplikasikan dan menggunakan semua ilmu dan pengetahuan mengenai perbandingan ilmu teori yang sudah dipelajari dalam perkuliahan dengan praktek yang sebenarnya terjadi di dalam perusahaan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf (2015). *Metodelogi penelitian kuantitatif*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Adil, Muhammad Shahnawaz, Muhammad Owais dan Ambreen Qamar (2018) Impact of Occupational Stress, Interpersonal Trust, and Organizational Commitment on Valence, OCB and Job Satisfaction: A Variance-Based SEM Analysis. *Journal of Management Sciences*. 5 (1), 38-61
- Altunoglu, Ali Ender, Faruk Sahin and Sümeyra Babacan (2018). Transformational leadership, trust, and follower outcomes: a moderated mediation model. *Management Research Review*, 42 (3). 370-390.
- Angle, H.L. and J.L. Perry, (2011). An Empirical Assessment of organizational Commitment and Organizational Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*. 2 (6), 1-14
- Asamani, Lebbaeus (2015). Interpersonal trust at work and employees' organizational citizenship behaviour. *International Journal of Business and Management Review*, 3 (11). 17-29.
- Bone, Hamid (2016). The effects of financial and non-financial performances towards the managerial performances with interpersonal trust as a mediation variable. *International Journal of Law and Management*, 59 (6). 1190-1202.
- Chen, X.-P., Eberly, M.B., Chiang, T.-J., Farh, J.-L. and Cheng, B.-S. (2011). Affective trust in Chinese leaders: linking paternalistic leadership to employee performance. *Journal of Management*. 40 (3), 796-819.
- Coldwell, D.A.L. and Callaghan, C.W. (2014). Specific organizational citizenship behaviours and organizational effectiveness: the development of a conceptual heuristic device. *Journal for the Theory of Social Behaviour*. 44 (3), 347-367.
- Darmadi (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Budi Utama
- Davoudi, Seyed. (2010). Organizational Commitment and Extra Role Behavior: A Survey in Iran's Insurance industry. *Journal of Business Systems, Governance and Ethics*. 7(1), 66-75.
- Engkoswara dan Aan, Komariah. (2011). *Administrasi pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Fachruddin, Imam (2009). *Desain penelitian*. Malang: Universitas Islam Negeri.

- Ghozali, Imam (2014). *Structural equation modeling – metode alternatif dengan partial least squares (PLS)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, I Kadek Indra dan I Gusti Salit Ketut Netra (2017). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 6 (4), 2133-2160
- Gunawan, Rudi (2016). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior (ocb)* pada PT First Marchinery Tradeco Cabang Surabaya. *AGORA*, 4 (1). 60-66.
- Kim, Eun-Jee dan Park, Sunyoung (2019). The role of transformational leadership in citizenship behavior organizational learning and interpersonal trust as mediators. *International Journal of Manpower*, 40 (7). 1347-1360.
- Kim, H. (2014). Transformational leadership, organizational clan culture, organizational affective commitment, and organizational citizenship behavior: a case of South Korea's public sector. *Public Organization Review*. 14 (3), 397-417
- Koopman, J., Lanaj, K. and Scott, B.A. (2016), Integrating the bright and dark sides of OCB: a daily investigation of the benefits and costs of helping others. *Academy of Management Journal*. 59 (2), 414-435.
- Malhotra, Naresh. K (2012). *Marketing research: an applied orientation*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Ortiz, María Zayas, Ernesto Rosario Eulalia Marquez and Pablo Colón Gruñeiro (2015) Relationship between organizational commitments and organizational citizenship behaviour in a sample of private banking employees. *International Journal of Sociology and Social Policy*. 35 (1/2), 91-106
- Purnomo, Adhi and Winoto Hadj (2019). The effect of transformational leadership and organizational commitment to organizational citizenship behavior (ocb) in building construction companies. *KnE Social Sciences*. 3 (12), 653-663
- Rianto, Agus (2017). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* perawat rawat inap pada rumah sakit Eka Hospital Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fekon*. 4 (1), 1118-1132
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. (2008). *Perilaku Organisasi. Edisi 12*. Jakarta: Selemba Empat.

- Rottenberg, K. J. (2010). *Interpersonal trust during childhood and adolescence*. USA: Cambridge University Press.
- Saleem, Sharjeel and Saba Amin. (2013). The Impact of Organizational Support for Career Development and Supervisory Support on Employee Performance : An Empirical Study From Pakistani Academic Sector. *European Journal of Business and Management*. 5 (5), 194-207
- Sarmawa, IWG, NK Suryani dan I Gede Riana. 2015. Commitment and Competency as an Organizational Citizenship Behaviour Predictor and Its Effect on the Performance. *International Journal of Economics, Commerce and Management*. 3 (1), 1-13
- Sekaran, Uma dan Bougie, Roger (2017). *Metode penelitian untuk bisnis: pendekatan pengembangan-keahlian*, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua: Jakarta: Salemba Empat.
- Sesen, Harun., Basim Nejat. (2012). Impact of Satisfaction and Commitment on Teachers' Organizational Citizenship Behavior. *Educational Psychology*. 32 (4), 475-491.
- Singh, Upasana and Srivastava, Kailash B. L. (2016). Interpersonal trust and organizational citizenship behavior. *Psychology Studies*, 17 (3). 1-16.
- Sugiyono (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Syafhendry dan Utomo, Setyo (2019). Transformational leadership in the middle of plurality and global challenges. *Proceeding ICOGISS*, 6 (1). 690-697.
- Tresna, Pratami Wulan. (2016). The Influence of Transformational Leadership to Organizational Citizenship Behavior with Job Satisfaction as Mediator Variable. *Review of Integrative Business & Economics Research*. Vol. 5 (2), 295-305
- Utami, Deassy Arifianti (2015). Kepercayaan interpersonal dengan pemaafan dalam hubungan persahabatan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 03 (01). 54-70.
- Utami, Deassy Arifianti (2015). Kepercayaan interpersonal dengan pemaafan dalam hubungan persahabatan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 03 (01). 54-70.
- Utaminingsih, Alifiulahtin (2014) *Perilaku Organisasi: Kajian Teoritik dan Empirik Terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, kepercayaan dan komitmen*. Malang: UB Press.

- Wahyudi, Johan, Mirra Noor Milla dan Hamdi Muluk (2017). Persepsi keadilan Psosial dan kepercayaan interpersonal sebagai prediktor kepercayaan politik pada mahasiswa di Indonesia. *Jurnal Psikologi Sosial*, 15 (01). 59-71.
- Waspodo, Agung AWS dan Minadaniati, Lussy (2012). Pengaruh kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan pada PT. Trubus Swadaya Depok. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 3 (1). 1-16.
- Yilmaz, Kamil. (2008). Integration with the global economy: the case of Turkish automobile and consumer electronics industries. *Research Gate*. 37 (3), 1-46
- Yukl, Gary. (2013). *Kepemimpinan dalam organisasi*. Edisi Ketujuh. Jakarta: Indeks.
- Yusuf, Ria Mardiana dan Syarif Darman (2018) *Komitmen Organisasi: Definisi, Pengaruh, Mempengaruhi*. Makasar: Nas Media Pustaka

