

***THE IMPACT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND
ORGANIZATIONAL CULTURE ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR AT TOURISM BEACH LON MALANG***

**DAMPAK KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KEWARGANEGARAAN ORGANISASI
PADA PANTAI WISATA LON MALANG**

Sherly Yulianti^{1*}, Samsuki²

^{1,2}Progam Studi Manajemen Universitas Trunojoyo Madura
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
sherlyyulianti14@gmail.com¹, samsuki@trunojoyo.ac.id²

ABSTRACT

This study aims to analyze the impact of transformational leadership and organizational culture on organizational citizenship behavior (OCB) at Lon Malang Tourism Beach in Sampang Regency, Madura Island. In the competitive tourism industry, OCB is important to improve service quality and visitor experience. The method used is a quantitative method with primary data collection from 38 employees through questionnaires. The results of the analysis show that effective transformational leadership can motivate employees to go beyond their formal duties, while a positive organizational culture produces a work atmosphere that supports active engagement. These findings emphasize the need to develop management strategies that focus on improving leadership and organizational culture to encourage OCB, so as to improve employee performance and visitor satisfaction in the tourism sector.

Keywords: *Transformational leadership, Organizational culture, Organizational citizenship behavior*

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis dampak kepemimpinan transformasional serta budaya organisasi terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) di Pantai Wisata Lon Malang yang berada di Kabupaten Sampang pulau Madura. Dalam industri pariwisata yang kompetitif, OCB menjadi penting untuk meningkatkan kualitas layanan dan pengalaman pengunjung. Metode yang dipakai merupakan metode kuantitatif dengan pengumpulan data primer dari 38 karyawan melalui kuesioner. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional yang efektif dapat memotivasi karyawan untuk melampaui tugas formal mereka, sementara budaya organisasi yang positif menghasilkan suasana kerja yang mendukung keterlibatan aktif. Temuan ini menekankan perlunya pengembangan strategi manajemen yang berfokus pada peningkatan kepemimpinan dan budaya organisasi untuk mendorong OCB, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan pengunjung di sektor pariwisata.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Perilaku Kewarganegaraan Organisasi

PENDAHULUAN

Industri pariwisata merupakan sektor yang sangat dinamis dan kompetitif, di mana kualitas layanan menjadi faktor utama dalam menentukan keberhasilan destinasi wisata. Karyawan yang terlibat secara langsung dengan pengunjung memegang peranan penting dalam menciptakan pengalaman wisata yang memuaskan. Pantai Lon Malang, menjadi salah satu lokasi wisata populer di Pulau Madura,

diperlukan karyawan yang tidak hanya menjalankan tugas formal mereka tetapi juga bersedia memberikan kontribusi lebih, yang dikenal dengan *organizational citizenship behavior* (OCB).

Organizational citizenship behavior yaitu perilaku sukarela yang dilakukan karyawan di luar tanggung jawab formal mereka dan sangat penting dalam menjaga kelancaran operasional organisasi dan meningkatkan kualitas layanan

kepada pengunjung. Salah satu elemen yang memiliki peranan yang penting dalam mempengaruhi OCB adalah kepemimpinan transformasional. Pemimpin transformasional mampu mendorong karyawan untuk melebihi batasan kemampuan mereka, serta mendorong terwujudnya perilaku kewargaan organisasi. Selain itu, budaya organisasi juga mempunyai dampak signifikan terhadap OCB. Budaya organisasi yang solid dan positif akan membangun suasana kerja yang mendukung keterlibatan aktif karyawan dalam perilaku yang bermanfaat bagi organisasi. Oleh sebab itu, penelitian ini berfokus terhadap dampak *transformational leadership* dan *organizational culture* terhadap OCB di Pantai Wisata Lon Malang, dengan harapan bisa memberikan wawasan baru dalam manajemen sumber daya manusia pada ranah pariwisata.

Kepemimpinan transformasional dianggap seperti salah satu gaya kepemimpinan yang paling efektif dalam memberikan motivasi dan menggerakkan para karyawan untuk menunjukkan perilaku ekstra-peran atau OCB. Menurut Danim (2004) dikutip dari (Laily & Djuraidi, 2020) kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan pemimpin guna memfasilitasi dan mengarahkan perubahan pada sumber daya organisasi guna mencapai tujuan yang penting melalui kerja sama dengan orang lain. Kepemimpinan transformasional yaitu prosedur di mana seseorang berinteraksi dengan orang lain untuk membangun hubungan yang meningkatkan motivasi moral bagi pemimpin dan juga pengikut (Nguyen et al., 2023). Menurut Bass dan Avolio (1994) dari (Sofyan & Rianty, 2023), kepemimpinan transformasional tidak hanya tertuju pada pencapaian target tetapi juga menginspirasi karyawan untuk melampaui ekspektasi dengan cara memotivasi, menstimulasi intelektual, dan memberikan perhatian personal. Karakteristik pemimpin transformasional menurut Robbins (2013) dikutip dari (Yacob et al., 2020) meliputi pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian terhadap individu. Dalam konteks Pantai Wisata Lon Malang, di mana interaksi langsung dengan pengunjung adalah kunci keberhasilan, kepemimpinan yang mampu memotivasi karyawan untuk memberikan lebih dari tugas formal sangatlah penting.

Budaya organisasi memiliki peran krusial dalam membentuk perilaku individu di dalam organisasi, termasuk *organizational citizenship behavior*. Menurut Robbins (2013) pada (Eko et al., 2018) budaya organisasi diartikan sebagai kumpulan makna yang dipahami bersama oleh

seluruh anggota, yang menjadikan organisasi tersebut berbeda. Budaya ini mencakup nilai-nilai, kepercayaan, dan norma yang menjadi pedoman perilaku karyawan. Sedangkan menurut (Elqadri & Priyono, 2015) budaya organisasi merupakan sistem nilai yang dipelajari, diterapkan, dan dirancang secara konsisten oleh seluruh anggota perusahaan, sistem ini berfungsi sebagai perekat dan refrensi untuk berperilaku dalam perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Terdapat tujuh karakteristik utama yang tampaknya mencerminkan inti dari budaya suatu organisasi Robbins (2013) dalam (Eko et al., 2018), yakni: inovasi serta pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi pada hasil, orientasi pada orang, orientasi tim, agresivitas, dan stabilitas. Sebagaimana diartikulasikan oleh (Kamaroellah 2014), budaya organisasi dapat dipahami sebagai sekumpulan nilai, kepercayaan, asumsi, atau norma yang diakui dan dijalankan oleh anggota organisasi sebagai arahan untuk bertingkah laku serta menyelesaikan berbagai kesulitan yang ada dalam organisasi. (Kamaroellah 2014) juga mengatakan fungsi budaya organisasi beroperasi sebagai kekuatan kohesif yang menyatukan anggota dalam mengejar mereka untuk mencapai tujuan kelembagaan, dimanifestasikan melalui peraturan atau prinsip yang dipaksa untuk diartikulasikan dan diberlakukan karyawan. Budaya organisasi juga berfungsi sebagai mekanisme untuk mengatur perilaku karyawan. Studi oleh (Simatupang et al., 2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang tangguh dapat meningkatkan OCB dengan menciptakan suasana kerja yang membantu partisipasi aktif karyawan dalam perilaku sukarela yang mendukung tujuan organisasi. Di pantai Lon Malang, penguatan budaya organisasi yang mengedepankan kerja sama dan komitmen terhadap kepuasan pengunjung dapat berperan penting dalam mendorong OCB karyawan.

Organizational citizenship behavior (OCB), sebagaimana didefinisikan (Hidayati et al., 2018) adalah tanggung jawab di luar peran atau tugas formal yang sudah ditetapkan, dilakukan dengan tidak adanya permintaan atau imbalan formal dari organisasi. Selain itu menurut (Fuad et al., 2020) *organizational citizenship behavior* dapat dikonseptualisasikan sebagai perilaku terkait pekerjaan sukarela yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam konteks organisasi, dilaksanakan secara mandiri di luar spesifikasi pekerjaan yang ditetapkan, dengan tujuan meningkatkan kemandirian organisasi secara keseluruhan. Indikator OCB menurut Organ (2010) yang dikutip dari (Fuad et

al., 2020), pertama terdapat *altruism* yaitu perilaku membantu individu yang membutuhkan, yang kedua *courtesy* yaitu pelestarian hubungan interpersonal yang positif, ketiga *civic virtue* yaitu kebijaksanaan pekerja, keempat *councientiousness* yaitu ketelitian dan kehati-hatian atau kedisiplinan, dan kelima *sportmanship* yaitu perilaku yang sportif. Menurut (Organ et, al 2006) dikutip dari (Lestari Pangastuti, 2018) *organizational citizenship behavior* memiliki beberapa manfaat, seperti meningkatkan produktivitas, mempekerjakan sumber daya berkualitas tinggi dapat membantu mengurangi biaya dan memaksimalkan hasil kinerja, berfungsi sebagai sarana koordinasi yang efektif, memastikan bahwa kinerja organisasi tetap stabil, dan dapat dengan cepat menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan kerja. Perusahaan akan menjadi makmur jika karyawan bersedia melakukan lebih dari pekerjaan utama mereka, seperti bekerja sama, mendukung satu lain, memberikan saran, terlibat aktif, memberikan pelayanan tambahan kepada konsumen, serta memanfaatkan waktu kerja mereka secara efektif menurut (Jufrizen 2023).

Kombinasi antara *transformational leadership* dan *organizational culture* yang kuat diyakini akan berdampak positif terhadap OCB karyawan di pantai Lon Malang. Pemimpin yang menginspirasi dan budaya yang mendukung akan menciptakan lingkungan di mana karyawan terdorong untuk secara sukarela memberikan kontribusi lebih. Menurut (Ningrum et al., 2023), kepemimpinan transformasional memiliki korelasi positif yang signifikan dengan OCB di berbagai sektor, termasuk sektor pariwisata, karena gaya kepemimpinan ini meningkatkan motivasi intrinsik karyawan agar dapat berpartisipasi dalam perilaku yang mendukung kepentingan organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengatasi kekurangan dalam literatur yang membahas dampak kepemimpinan transformasional serta budaya organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasi (OCB) dalam konteks destinasi wisata. Sementara banyak penelitian telah membahas hubungan antara ketiga variabel ini di sektor lain, kajian yang lebih mendalam dalam sektor pariwisata khususnya di pantai Lon

Malang masih terbatas. Penelitian ini diharapkan dapat berperan penting dalam mengembangkan strategi manajemen yang lebih efektif, yang dapat meningkatkan kinerja karyawan serta kepuasan pengunjung di industri pariwisata.

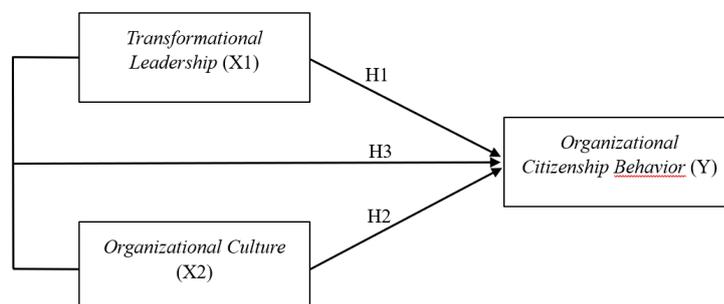
METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif, yang memungkinkan analisis data memanfaatkan metode statistik guna menguji hipotesis sementara yang telah diajukan. Menurut (Sugiyono, 2013) pada (Meilinda et al., 2022) pendekatan kuantitatif ini dipilih karena mampu memberikan gambaran yang jelas dan terukur mengenai hubungan antar variabel yang diteliti, serta memungkinkan peneliti guna melakukan penelitian terhadap populasi atau sampel dengan memanfaatkan alat pengumpul data yang sudah distandarisasi. Sumber data utama penelitian ini yaitu berasal dari observasi, wawancara dan kuesioner langsung dengan karyawan pantai Lon Malang.

Populasi pada penelitian ini yaitu semua karyawan yang bekerja di pantai Lon Malang. Mengingat jumlah karyawan yang terbatas, penelitian ini akan menerapkan teknik pengambilan sampel jenuh, di mana semua bagian populasi, yaitu 38 karyawan, akan dijadikan responden. Menurut (Sugiyono 2013) pada (Putri & Ratbasari 2019) pengambilan sampel jenuh digambarkan sebagai pendekatan metodologis untuk penentuan sampel melibatkan semua anggota populasi dimanfaatkan menjadi bagian dari sampling. Pendekatan ini memungkinkan peneliti guna mengumpulkan data dengan kian mendetail dan komprehensif mengenai kondisi organisasi, serta memastikan bahwa temuan penelitian dapat lebih tepat mewakili dampak kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap OCB.

Setelah data terkumpul, analisis akan dilakukan menggunakan *software* SPSS. Analisis dilakukan menggunakan regresi linier berganda bersama dengan berbagai uji validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik. Selain itu, uji determinasi koefisien, simultan (F), dan parsial akan digunakan untuk menguji hipotesis

Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian



HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan guna memastikan bahwa instrumen penelitian secara tepat mengukur aspek yang seharusnya diukur. Validitas memastikan bahwa data yang

dihasilkan dari instrumen penelitian (misalnya kuesioner) dapat dipercaya dan sejalan dengan tujuan penelitian. Penelitian ini mengadopsi uji validitas untuk mengukur ketepatan dalam kuesioner mampu merepresentasikan variabel yang diteliti, seperti *transformational leadership*, *organizational culture*, dan *organizational citizenship behavior*.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	R Hitung	R Tabel	Keterangan
<i>Transformational leadership</i>	0,712	0,320	Valid
	0,820	0,320	Valid
	0,626	0,320	Valid
	0,653	0,320	Valid
	0,741	0,320	Valid
	0,524	0,320	Valid
	0,767	0,320	Valid
	0,622	0,320	Valid
<i>Organizational culture</i>	0,611	0,320	Valid
	0,673	0,320	Valid
	0,691	0,320	Valid
	0,766	0,320	Valid
	0,778	0,320	Valid
	0,776	0,320	Valid
	0,704	0,320	Valid
	0,716	0,320	Valid
	0,670	0,320	Valid
	0,797	0,320	Valid
	0,564	0,320	Valid
	0,491	0,320	Valid
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,609	0,320	Valid
	0,691	0,320	Valid
	0,631	0,320	Valid
	0,637	0,320	Valid
	0,746	0,320	Valid
	0,692	0,320	Valid
	0,612	0,320	Valid
	0,533	0,320	Valid
	0,475	0,320	Valid
	0,762	0,320	Valid
0,631	0,320	Valid	
0,613	0,320	Valid	

Analisis uji validitas memberitahukan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antar item pertanyaan dalam setiap variabel. Ini ditandai dengan nilai r-hitung yang secara konsisten lebih tinggi dibandingkan nilai r-tabel, sehingga semua item dianggap valid.

b. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan guna menguji ketepatan instrumen penelitian, yaitu seberapa

stabil dan dapat diandalkannya instrumen tersebut dalam menghasilkan hasil yang stabil sepanjang waktu. Dengan kata lain, uji reliabilitas memastikan bahwa instrumen (misalnya kuesioner) dapat memberikan hasil yang sama jika digunakan dalam kondisi yang sama berulang kali.

Tabel 2. Uji Reabilitas

Variabel	Cornbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
<i>Transformational leadership</i>	0,834	0,6	Reliabel
<i>Organizational culture</i>	0,908	0,6	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,826	0,6	Reliabel

Bedasarkan hasil dari uji reabilitas, mengindikasikan bahwa setiap variabel memiliki nilai *cornbach alpha* > 0,6. Alhasil diketahui bahwa setiap variabel dapat diandalkan sebagai alat ukur.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas diperlukan pada statistik guna menentukan apakah data dari variabel tersebut distribusi normal. Distribusi normal, yang sering disebut sebagai distribusi "*bell curve*" atau berbentuk lonceng, adalah asumsi yang penting dalam banyak analisis statistik.

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.05512282
Most Extreme Difference	Absolute	.078
	Positive	.065
	Negative	-.078
Test Statistic		.708
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Dari hasil pengujian tersebut dengan menerapkan metode Kolmogorov-Smirnov, dihasilkan nilai signifikan sejumlah 0,20 > 0,05 alhasil pengujian menunjukkan jika data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dimanfaatkan dalam analisis regresi guna memeriksa apakah

ditemukan korelasi yang tinggi atau hubungan linear yang kuat antara variabel independen (bebas). Multikolinearitas dapat menjadi masalah karena jika variabel-variabel independen sangat berkorelasi, hal ini dapat mengakibatkan tantangan dalam menentukan dampak setiap variabel dengan akurat terhadap variabel dependen (terikat).

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients		Tolerance	VIF	
				Beta	t			Sig.
1	(Constant)	6.966	3.138		2.220	.033		
	X1	.509	.215	.425	2.373	.023	.167	
	X2	.308	.111	.496	2.767	.009	.167	

a. Dependent Variabel Y

Berlandaskan hasil uji multikolinearitas, nilai VIF pada variabel X1 dan X2 yaitu sebanyak 6,000 yang berarti di bawah 10 dan *tolerance value* X1 dan X2 sebesar 0,167 yang berarti diatas 0,10, maka multikolinearitas tidak ditemukan dalam model ini.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dalam analisis regresi agar mengetahui apakah terdapat ketidakkonsistenan varian residual. Heteroskedastisitas muncul apabila variabilitas residual tidak tetap selama rentang nilai variabel independen.

Tabel 5. Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized	t	Sig.
				Coefficients Beta		
1	(Constant)	3.218	1.872		1.719	.094
	X1	.107	.128	.333	.837	.408
	X2	.091	.066	-.544	-1.366	.181

a. Dependent Variable: ABSRES

Dilihat hasil uji heterokedasitas menggunakan metode glejser variabel diperoleh nilai signifikan 0,408 untuk X1 dan 0,181 untuk X2 dimana nilai tersebut > 0,05. Demikian, bisa diasumsikan bahwa gejala heteroskedastisitas tidak ditemukan.

Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda yakni metode statistik yang dimanfaatkan guna

mengevaluasi ikatan antara variabel dependen (yang terpengaruh) dan variabel independen (yang mempengaruhi). Analisis ini berfokus pada bagaimana perubahan pada variabel independen berpengaruh pada variabel dependen dan dapat dimanfaatkan untuk meramalkan nilai variabel dependen berdasarkan variabel independen.

Tabel 6. Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized	t	Sig.	Collinearity Tolerance	Statistics VIF
				Coefficients Beta				
1	(Constant)	6.966	3.138		2.220	.033		
	X1	.509	.215	.425	2.373	.023	.167	6.000
	X2	.308	.111	.496	2.767	.009	.167	6.000

b. Dependent Variabel Y

$$Y = 3,138 + 0,509 X1 + 0,308 X2$$

Konstanta sebesar 3,138 menunjukkan bahwa ketika variabel kepemimpinan transformasional (X1) serta budaya organisasi (X2) bernilai nol (0), sehingga tingkat OCB (Y) akan berada pada angka 3,138. Jika gaya kepemimpinan transformasional meningkat, maka OCB akan naik sebesar 0,509. Kepemimpinan transformasional menjadi variabel yang paling berpengaruh terhadap OCB dibandingkan variabel lain yang terdapat di penelitian ini. Untuk variabel budaya organisasi (X2), koefisien regresinya positif, berarti bermakna semakin

baik budaya organisasi, maka OCB akan meningkat sebanyak 0,308.

Uji T (Parsial)

Uji t yaitu salah satu teknik statistik yang dimanfaatkan guna memastikan apakah koefisien regresi dari variabel independen pada model regresi signifikan secara statistik dalam mempengaruhi variabel dependen. Pada konteks regresi linier, uji t dimanfaatkan untuk mengevaluasi hipotesis mengenai apakah variabel independen memiliki dampak yang signifikan terhadap variabel dependen secara individual.

Tabel 7. Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized		Collinearity Tolerance	Statistics VIF
				Beta	t		
1	(Constant)	6.966	3.138		2.220	.033	
	X1	.509	.215	.425	2.373	.023	6.000
	X2	.308	.111	.496	2.767	.009	6.000

c. Dependent Variabel Y

Berdasarkan uji t dimana untuk variabel X1 yaitu $2,373 > 2,030$ yang merupakan T tabel dan untuk variabel X2 yaitu $2,767 > 2,030$ maka dapat di ketahui bahwa variabel X1 dan X2 berpengaruh terhadap variabel Y.

Uji F (Uji Simultan)

Uji F merupakan metode statistik yang dipakai dalam analisis regresi guna menguji signifikansi keseluruhan model. Tujuan utama dari uji F yaitu guna menilai apakah variabel independen secara kolektif memberikan dampak yang signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 8. Uji F

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	677.124	2	388.562	75.828	.000 ^b
	Residual	156.271	35	4.465		
	Total	833.395	37			

b. Dependent Variable: Y

c. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan hasil uji F, didapatkan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Sementara itu, dengan membandingkan nilai f-hitung sebesar 75,828 dengan nilai f-tabel yang sebesar 3,267, alhasil bahwa variabel X1 dan X2 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi atau R^2 , merupakan indikator penting dalam analisis

Tabel 9. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Sts. Error of the Estimate
1	.901 ^a	.812	.802	2.113

d. Predictors: (Constant), X2, X1

e. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil pada tabel model summary di ketahui nilai Adjuster R Square adalah 0,802. Berarti variabel X1 dan X2 (independen) berpengaruh 80% terhadap variabel Y (dependen).

regresi yang digunakan guna menghitung proporsi variabilitas variabel dependen yang bisa dijelaskan oleh variabel independen. Nilai R^2 menunjukkan proporsi variasi jumlah dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh model regresi. Dengan demikian, uji ini membantu guna mengevaluasi seberapa baik variabel independen memprediksi variabel dependen.

Pembahasan

Dampak *Transformational leadership* Terhadap *Organizational citizenship behavior*

Dampak dari *transformational leadership* (X1) terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) (Y) dapat dilihat dari hasil analisis regresi yang mengkonfirmasi jika

gaya kepemimpinan transformasional berdampak positif yang signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB). Koefisien regresi untuk X1 yaitu 0,509, menunjukkan bahwa setiap peningkatan dalam gaya kepemimpinan transformasional akan meningkatkan OCB sebesar 0,509. Sesuai dengan penelitian dari (Ginanjari Wira Saputra, 2023) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya mempengaruhi langsung perilaku kerja inovatif, tetapi juga melalui peningkatan perilaku kewarganegaraan organisasi.

Gaya kepemimpinan transformasional berfokus pada motivasi dan inspirasi karyawan guna mencapai tujuan organisasi, yang dapat meningkatkan komitmen dan keterlibatan mereka. Hal ini menciptakan suasana kerja yang positif, di mana karyawan merasa diakui serta terdorong untuk melakukan kontribusi yang melampaui kewajiban utama. Dengan demikian, kepemimpinan yang transformasional tidak hanya memacu kinerja individu tetapi juga menumbuhkan perilaku sukarela yang bermanfaat bagi organisasi, yang merupakan inti dari OCB. Secara keseluruhan, hasil dari penelitian menerangkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan transformasional dapat melahirkan strategi yang efektif untuk memperluas OCB di dalam organisasi, yang kemudian dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja keseluruhan organisasi.

Dampak *Organizational culture* Terhadap *Organizational citizenship behavior*

Dampak dari *organizational culture* (X2) terhadap *Organizational citizenship behavior* (Y) juga menunjukkan pengaruh positif yang signifikan, meskipun tidak sebesar dampak dari *transformational leadership* (X1). Koefisien regresi untuk X2 adalah 0,308, yang berarti bahwa setiap peningkatan dalam budaya organisasi akan meningkatkan OCB sebesar 0,308. Hasil penelitian sependapat dengan penelitian (Simatupang, 2020) yang berisi budaya organisasi berperan signifikan sebagai prediktor terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi pada karyawan koperasi di Medan.

Budaya organisasi yang kuat dan konstruktif dapat membangun suasana kerja yang mendukung, di mana para karyawan menganggap dirinya terlibat dan memiliki rasa kepemilikan terhadap organisasi. Ketika budaya organisasi mendorong kolaborasi, komunikasi terbuka, dan penghargaan terhadap kontribusi individu, karyawan cenderung menunjukkan perilaku sukarela yang bermanfaat bagi

organisasi, yang merupakan inti dari *Organizational citizenship behavior*.

Berdasarkan pada hasil penelitian ini, mengungkapkan bahwa budaya organisasi yang positif dapat berkontribusi pada peningkatan OCB, meskipun pengaruhnya lebih kecil dibandingkan dengan gaya kepemimpinan transformasional. Oleh sebab itu, organisasi perlu mengamati dan mengembangkan budaya yang positif guna mendukung perilaku karyawan yang proaktif dan berkontribusi lebih dari sekadar tugas dasar mereka.

Dampak *Transformational leadership* dan *Organizational culture* Terhadap *Organizational citizenship behavior*

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa model yang menggabungkan kedua variabel ini mampu menjelaskan variasi dalam OCB secara efektif. Koefisien regresi untuk *transformational leadership* adalah 0,509, sedangkan untuk *organizational culture* adalah 0,308. Ini menandakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap peningkatan OCB dibandingkan dengan budaya organisasi. Namun, keduanya tetap berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perilaku sukarela karyawan.

Secara keseluruhan, baik *transformational leadership* maupun *organizational culture* berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan OCB. Kombinasi dari kedua faktor ini melahirkan lingkungan kerja yang tidak hanya meningkatkan kinerja individu namun mendorong perilaku sukarela yang bermanfaat bagi organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan kedua aspek ini secara bersamaan guna mencapai hasil yang optimal dalam meningkatkan OCB karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional serta budaya organisasi menghadirkan dampak positif yang signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) di Pantai Wisata Lon Malang. Hasil dari analisis regresi menunjukkan bahwa peningkatan dalam gaya kepemimpinan transformasional berkontribusi pada peningkatan OCB, yang berarti bahwa pemimpin yang mampu memotivasi dan menginspirasi karyawan dapat mendorong mereka untuk memberikan kontribusi lebih dari sekadar tugas formal. Selain itu, budaya organisasi yang kuat juga berperan

penting dalam membangun suasana kerja yang membantu keterlibatan aktif karyawan, sehingga meningkatkan OCB secara keseluruhan.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian, disarankan agar manajemen di Pantai Wisata Lon Malang fokus pada pengembangan kepemimpinan transformasional melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan bagi pemimpin. Hal ini penting untuk meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan dalam perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) yang lebih baik. Selain itu, organisasi perlu memperkuat budaya organisasi yang mendukung, seperti membangun suasana kerja yang inklusif dan kolaboratif untuk mendorong partisipasi aktif karyawan. Organisasi juga disarankan untuk melakukan survei secara berkala untuk mengevaluasi kepuasan karyawan dan efektivitas kepemimpinan serta budaya organisasi, sehingga dapat melakukan penyesuaian yang diperlukan untuk meningkatkan OCB karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Eko,), Santoso, B., Fiernaningsih, N., Kurniawan Murtiyanto, R., Malang, P. N., & Eko, O.: (2018). *726X PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA ORGANISASI* (Issue 1).
- Elqadri, Z. M., & Priyono. (2015). The influence of organizational culture, organizational climate, and the promotion of the position of employee job satisfaction in PT. Surabaya Graphics Media Temprina. *Asian Social Science*, *11*(22), 139–148. <https://doi.org/10.5539/ass.v11n22p139>
- Fuad, A., Utari, W., Mardi, N. W., & Universitas Wijaya Putra Surabaya, P. (2020). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEMAMPUAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PEGAWAI BAPPEDA KABUPATEN BOJONEGORO. *JMM Online*, *1*(3), 408–420.
- Hidayati, N., PGRI, S., Mutiarni, R., & Jombang, D. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). In *JMD: Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara* (Vol. 1, Issue 1).
- Jufrizen, Y. S. (2023). ORGANIZATIONAL CULTURE AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR: THE MEDIATING ROLE OF LEARNING ORGANIZATIONS AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT. *JURNAL RISET BISNIS DAN MANAJEMEN*, 73-82.
- Kamaroellah, A. (2014). *PENGANTAR BUDAYA ORGANISASI (Konsep, Strategi Implementasi dan Manfaat)*. Surabaya: Pustaka Radja.
- Laily, N., A, D., Manajemen, J., Tinggi, S., & Indonesia, I. E. (n.d.). *3 (1) (2020) 1-13 PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING*.id 2). <http://journals.usm.ac.id/index.php/jreb>
- Lestari Pangastuti, R. (2018). *PENGARUH DIMENSI KEPERIBADIAN THE BIG FIVE PERSONALITY TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* (Vol. 3, Issue 1).
- Meilinda, R., Sunarto, A., & Ellesia, N. (2022). Kinerja Karyawan Berbasis Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Pada PT Global Edutek Solusindo di Tangerang Selatan. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, *5*(1), 19–26. <https://doi.org/10.33753/madani.v5i1.187>
- Nguyen, N. P., Hang, N. T. T., Hiep, N., & Flynn, O. (2023). Does transformational leadership influence organisational culture and organisational performance: Empirical evidence from an emerging country. *IIMB Management Review*, *35*(4), 382–392. <https://doi.org/10.1016/j.iimb.2023.10.001>
- Ningrum, M. A., Surtiani, A., Saputra, G. W., Studi, P., Publik, A., Tinggi, S., Administrasi Bandung, I., & Id, A. A. (2023). The Role Of Organizational Citizenship Behavior In Mediating The Influence Of Transformational Leadership On Innovative Work Behavior (Study At Bandung City Health Office) Peran Organizational Citizenship Behavior Dalam Memediasi Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Innovative Work Behavior (Studi Pada Dinas Kesehatan Kota Bandung). In *Management Studies and*

Entrepreneurship Journal (Vol. 4, Issue 5).

<http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>

- Putri, N. R., & Ratnasari, S. L. (2019). PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PELATIHAN, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASURANSI TAKAFUL BATAM. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 48-55.
- Simatupang, M., Psikologi, F., Buana, U., & Karawang, P. (2020). *BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL PREDIKTOR TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN KOPERASI* (Vol. 5, Issue 1).
- Sofyan, J. F., & Rianty, M. (2023). Karakteristik Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional sebagai Penentu Kreativitas Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 12(2), 448. <https://doi.org/10.30588/jmp.v12i2.1186>
- Yacob, M., Dan Sri, L., Mahasiswa, W., Dosen, D., & Unsurya, M. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL TERHADAP KINERJA (STUDI PADA PT. ASDP INDONESIA FERRY (PERSERO) CABANG SAPE). In *JURNAL ILMIAH M-PROGRESS* (Vol. 10, Issue 2).