



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, Etos Kerja Karyawan Kontrak

Happy Julianti Nurifarah¹, Listya Istiningtyas²

^{1,2}Universitas Islam Negeri Raden Fatah

1920901094@radenfatah.ac.id

Abstract

When looking at the competition between domestic and multinational companies, a company management strategy based on the company's internal and external environment is needed to win the contest. Labor is an essential factor in a company so that it can achieve its desired goals by optimizing the role of the workforce to produce superior organizational citizenship behavior and work ethic in employees. One strategy used is contract labor to reduce company costs more efficiently. Various problems often occur when using contract labor, ranging from low salaries, minimal social security, a lack of security in work, uncertainty about career development, and future work relationships. There are many problems that occur with contract workers, so encouragement is needed from the leadership so that contract workers can increase their motivation in carrying out every job they do to achieve company goals. This research aims to determine the influence of transformational leadership style on organizational citizenship behavior and work ethic in contract employees. This research uses a causal-comparative quantitative method by distributing questionnaires directly to participants. In this study, data was processed using SPSS version 28 application software. The number of participants was 106 contract employees at PT. Baramulti in Palembang using total sampling techniques. Researchers created data collection tools based on theoretical aspects of the three variables used. The results of data analysis using multiple linear regression show that there is a simultaneous influence of organizational citizenship behavior and work ethic on transformational leadership style.

Keywords: transformational leadership style, work ethic, organizational citizenship behavior, contract employees, mining company

Abstrak

Melihat persaingan yang terjadi antara perusahaan domestik dan multinasional, maka diperlukan strategi pengelolaan perusahaan yang berbasis pada lingkungan internal dan eksternal perusahaan agar dapat memenangkan persaingan tersebut. Tenaga kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan dengan cara mengoptimalkan peran tenaga kerja sehingga menghasilkan perilaku kewargaan organisasi dan etos kerja yang unggul pada karyawan. Salah satu strategi yang digunakan adalah tenaga kerja kontrak untuk menekan biaya perusahaan dengan lebih efisien. Berbagai permasalahan sering terjadi ketika menggunakan tenaga kerja kontrak, mulai dari gaji yang rendah, minimnya jaminan sosial, kurangnya rasa aman dalam bekerja, ketidakpastian pengembangan karir, dan hubungan kerja di masa depan. Banyak permasalahan yang terjadi pada pekerja kontrak, sehingga diperlukan dorongan dari pimpinan agar pekerja kontrak dapat meningkatkan motivasinya dalam menjalankan setiap pekerjaan yang dilakukannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior* dan etos kerja pada karyawan kontrak. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif kausal-komparatif dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada partisipan. Pada penelitian ini menggunakan data diolah menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 28. Jumlah partisipan sebanyak 106 orang karyawan kontrak PT. Baramulti di Palembang dengan menggunakan teknik total sampling. Peneliti membuat alat pengumpul data berdasarkan aspek teoritis dari ketiga variabel yang digunakan. Hasil analisis data menggunakan regresi linier berganda menunjukkan adanya pengaruh simultan dari *organizational citizenship behavior* dan etos kerja terhadap gaya kepemimpinan transformasional.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan transformasional, *organizational citizenship behavior*, etos kerja, karyawan kontrak, perusahaan tambang

Psyche 165 Journal is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Pekerjaan pada sektor tambang memiliki resiko besar baik tekanan dari eksternal maupun internal. Tekanan yang ada akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di sebuah organisasi [1]. Hubungan antara perusahaan dan karyawan yang awalnya tidak terbatas

waktu dimana karyawan diwajibkan untuk bekerja dalam jangka waktu yang cukup panjang dan setia pada perusahaan kini hanya mengerjakan sesuai dengan kontrak dan imbalan jasa yang diberikan. Ketakutan karyawan pada komitmen kesejahteraan karyawan yang diberikan perusahaan kurang terjal. Perubahan status kerja pada karyawan sangat

diperlukan agar menghilangkan ketidakpastian dan mendorong pencapaian kesejahteraan karyawan [2].

Karyawan yang terikat pada PKWT atau kontrak kerja memiliki beberapa kerugian dimana sifat pekerjaan yang kontrak, upah lebih rendah, jaminan sosial terbatas, tidak ada kepastian kerja dan tidak ada jaminan pengembangan karir [3]. Peningkatan pada kontrak psikologis erat kaitannya dengan pengembangan karir, pemberian pelatihan kerja dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior* pada karyawan [4]. *Organizational citizenship behavior* akan mengalami peningkatan ketika pemimpin organisasi meningkatkan dan mempertahankan komitmen karyawan yang mana hal itu akan mempengaruhi terhadap produktivitas [5].

Pengaruh yang terjadi kepada karyawan tersebut akan berdampak pada semangat kerja. Dengan peningkatan etos kerja pada karyawan akan berpengaruh terhadap perilaku *organizational citizenship behavior* mereka yang mana hal itu akan mampu mengatasi trauma dan kesulitan yang dihadapi oleh karyawan saat melaksanakan tugasnya [6]. Etos kerja yang di dalamnya mengandung nilai-nilai yang terjadi melalui proses penyampaian dan pemindahan nilai moral perusahaan. Dimensi dalam etos kerja yaitu jujur dan berintegritas, cerdas, empati, ikhlas, visioner, sinergis, dan disiplin [7]. Nilai moral perusahaan yang ada didalam visi, misi, dan tujuan dimana kepemimpinan memiliki peranan penting dalam proses tersebut [8].

Karyawan yang tulus dalam melakukan pekerjaannya mempunyai pemikiran luhur dengan memiliki sikap dan pandangan menghargai kerja sebagai suatu eksistensi manusia. Sikap atau pandangan yang dianut oleh karyawan merupakan manifestasi dari kepribadiannya. Pemberian motivasi kepada karyawan dibutuhkan agar etos kerja meningkat, pemberian apresiasi yang diberikan akan mempengaruhi kinerja karyawan yang mana hal itu berpengaruh terhadap semangat kerjanya. Hal ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan etos kerja guru beserta staff dengan nilai koefisien sebesar 0,370 serta gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh sebesar 13,7% terhadap etos kerja guru dan staf.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepemimpinan transformasional, yaitu *charisma, inspirational leadership, individualized consideration, and intellectual stimulation* [9]. Dalam meningkatkan etos kerja pegawai, pola tingkah laku pemimpin dapat ditunjukkan melalui evaluasi berkesinambungan yang dilakukan oleh pimpinan dengan bersikap terbuka dan supel terhadap pegawai sehingga etos kerja pegawai dapat meningkat [10]. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang membawa kesadaran pada para anggota atau

karyawannya dengan memunculkan ide-ide produktif, hubungan sinergis, bertanggung jawab, kepedulian edukasional, dan cita-cita bersama [11].

Karakteristik yang dimiliki oleh seorang pemimpin transformasional dapat membuat para pekerja merasa lebih bebas dan lebih percaya diri untuk menjadi kreatif dan lebih terlibat dengan berbagai pekerjaan mereka miliki. Ketika para pekerja memiliki hubungan yang baik dengan atasan, maka ada kemungkinan para pekerja akan lebih tinggi dalam bekerja, karena adanya dukungan tambahan, informasi, nasihat, dan kesempatan yang lakukan oleh atasan kepada mereka [12]. Dengan perubahan yang dilakukan dan kerjasama untuk mencapai cita-cita maka antara pemimpin dan karyawan dibutuhkan kedekatan yang terjalin diantara keduanya. *organizational citizenship behavior* dan kinerja karyawan dapat berlanjut karena adanya pengaruh dari gaya kepemimpinan transformasional [13].

Karyawan yang melakukan pekerjaannya secara optimal dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya yang bersifat positif. Sikap positif yang tertanam di dalam diri karyawan dapat mempengaruhi kelangsungan hidup organisasi yang mana perlu untuk memiliki tenaga kerja yang kompeten dan efisien. Efektivitas organisasi dapat terjadi jika kontribusi karyawan terhadap organisasi akan semakin tinggi saat organisasi memberikan hal yang menjadi keinginan karyawan yang dibutuhkan dalam menjalankan pekerjaan. Dengan dimensi yang dimiliki oleh *organizational citizenship behavior* yaitu *altruism (altruisme), conscientiousness, sportsmanship* (sikap sportif), *courtesy* (kebaikan), dan *civic virtue* [14]. Maka akan terciptanya karyawan yang memiliki *organizational citizenship behavior* dalam dirinya.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional, kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* dan komitmen organisasi baik secara parsial maupun simultan. *Organizational citizenship behavior* dapat menjadi meningkat saat seorang pemimpin mempunyai peran interaktif kerendahan hati dan etos kerja islam [15]. Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior* dan etos kerja pada karyawan kontrak.

1.1. Tinjauan Literatur

Etos kerja menyangkut akan sikap, akhlak, budi, perilaku dan etika dalam menjalankan pekerjaannya [6]. Etos atau sikap dimiliki bukan hanya individu tetapi juga kelompok yang mana dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang di yakini [16]. Semakin tinggi etos kerja

Islam yang ada dalam diri seseorang maka akan semakin mempengaruhi perilaku *organizational citizenship behavior*, di mana etos kerja islami merupakan keyakinan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu tekad untuk bekerja keras dan memberikan yang terbaik.

Secara perlahan akan timbul dorongan dalam diri individu tersebut yang didasarkan oleh inisiatif dirinya agar dapat membantu keberlangsungan didalam tempat kerja dalam mencapai tujuannya [17]. *Organizational citizenship behavior* merupakan perilaku rekan kerja yang melakukan pekerjaan secara sukarela, patuh terhadap peraturan yang berlaku, tidak menjatuhkan karyawan lain, membantu dalam meringankan masalah-masalah yang sedang dihadapi karyawan lain dan mendukung fungsi-fungsi organisasi dengan profesional [18]. Kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang mendorong karyawan menyampaikan ide-ide, menginspirasi karyawan dan bertindak sebagai mentor agar dapat mencapai potensi yang dimiliki [19].

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang dapat menciptakan perubahan mendasar dan dilandasi nilai-nilai agama, sistem dan budaya agar terciptanya inovasi dan kreativitas pengikutnya dalam mencapai visi yang telah ditetapkan [20]. Kepemimpinan transformasional berarti kepercayaan yang tinggi pada diri dirinya. Pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang mempunyai kemampuan yang tinggi, kebajikan, integritas, penuh perhatian, prihatin terhadap mereka, membuat merasa aman dan didukung, bertanggung jawab atas pelanggaran dan akan selalu menjaga kesejahteraan organisasi [21].

2. Metodologi Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif kausal komparatif. Penelitian kuantitatif merupakan suatu pendekatan yang digunakan untuk menguji teori-teori secara objektif dengan cara memeriksa hubungan antar variabel atau perbandingan antar variabel kelompok. Didalam penelitian kuantitatif variabel yang digunakan berkaitan dalam variabel dan biasanya disajikan sebagai model sebab-akibat yang menunjukkan urutan waktu. Metode kuantitatif melibatkan proses pengumpulan, analisis, menafsirkan, dan menulis hasil penelitian.

Variabel-variabel pada metode penelitian kuantitatif merupakan variabel yang dapat diukur dan biasanya instrumen yang digunakan datanya bernomer serta dapat dianalisis menggunakan prosedur statistika. Penelitian kuantitatif non-eksperimental merupakan penelitian kausal-komparatif. Penelitian kausal-komparatif merupakan penelitian dengan membandingkan dua kelompok atau lebih berdasarkan

suatu sebab (variabel independen) yang telah terjadi [22].

Variabel dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional (X), *organizational citizenship behavior* (y1) dan etos kerja (y2). Pengumpulan data untuk penelitian ini menggunakan skala model *Likert* yang secara langsung diberikan kepada responden. Data diperoleh dan diolah menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 28.

2.1. Populasi dan Sampel

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan kontrak PT. Baramulti di Palembang. Populasi sebanyak 106 orang dengan rentang usia dari 20 tahun hingga 56 tahun. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling total (non-probability sampling)*. *Sampling total* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama kepada setiap unsur populasi untuk dipilih menjadi sampel [23]. *Sampling jenuh* atau sampel total adalah teknik penentuan sampel yang dilakukan jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

2.2. Instrumen Penelitian

Pengukuran kepemimpinan transformasional mengacu pada teori yang memiliki 4 dimensi, yaitu *inspirational motivation, idealized influence, intellectual stimulation, dan individual consideration* [9]. Skala ini dibuat oleh peneliti sendiri dengan jenis skala *Likert* dan berjumlah 21 aitem dengan skala *Likert* 1-5. Contoh butir dari alat ukur ini adalah “pemimpin memberikan pujian ketika target tercapai”, “pemimpin selalu membanggakan karyawannya”. Realibilitas alat ukur kepemimpinan transformasional dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Realibilitas Alat Ukur Kepemimpinan Transformasional

Cronbach's Alpha	N of Items
.855	21

Alat ukur *organizational citizenship behavior* merupakan skala *Likert* yang disusun berdasarkan dimensi-dimensi *organizational citizenship behavior*, yaitu *altruism (altruisme), conscientiousness, sportsmanship* (sikap sportif), *courtesy* (kebaikan), dan *civic virtue* [14]. Jumlah kuesioner berjumlah sebanyak 25 aitem dengan skala *likert* 1-5. Contoh butir dari alat ukur ini adalah “saya berteman tanpa memandang suku”, “saya menolak tambahan tugas”. Reliabilitas alat ukur *organizational citizenship behavior* dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Reliabilitas Alat Ukur *Organizational Citizenship Behavior*

Cronbach's Alpha	N of Items
.846	25

Dalam pengukuran Etos Kerja disusun berdasarkan dimensi-dimensi Skala etos kerja berdasarkan dimensi-dimensi, yaitu jujur dan berintegritas, cerdas, empati, ikhlas, visioner, sinergis, dan disiplin [7]. Pengukuran variabel memiliki 25 aitem kuesioner dengan skala

likert 1-5. Contoh butir dari alat ukur ini adalah “saya selalu bersemangat pergi bekerja”, “saya tidak suka di kritik karyawan lain”. Reliabilitas Alat ukur *organizational citizenship behavior* dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Reliabilitas Alat Ukur Etos Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.857	25

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Hasil

Penelitian ini memiliki tiga variabel yaitu gaya kepemimpinan transformasional, *organizational citizenship behavior* dan etos kerja. Normalitas tiga alat ukur dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Normalitas Tiga Alat Ukur

	Kolmogorov-Smirnov ^a	Shapiro-Wilk
Kepemimpinan Transformasional	.200*	.464
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	.200*	.338
Etos kerja	.200*	.647

Setelah dilakukan beberapa uji menggunakan aplikasi SPSS versi 28 didapatkan nilai signifikansi hasil uji normalitas pada variabel kepemimpinan transformasional data sebesar 0,200 ($p > 0,05$). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal. Sedangkan nilai signifikansi hasil uji normalitas pada variabel *organizational citizenship behavior* data sebesar 0,200 ($p > 0,05$). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal. Nilai signifikansi hasil uji normalitas pada variabel etos kerja data sebesar 0,200 ($p > 0,05$). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

Hasil uji didapatkan bahwa tingkat signifikansi pada *deviation from linearity* 0,472 $> 0,05$, maka terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dan variabel terikat. Linearitas antar variabel dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Linearitas Antar Variabel

ANOVA					
<i>Deviation from Linearity</i>	2191.815	35	62.623	1.012	.472

Pada Uji multikolinieritas ditunjukkan pada nilai VIF ($VIF < 10$) di tabel *Collinearity Statistics* menunjukkan bahwa nilai VIF sebesar 2,162. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa antar variabel bebas tidak memiliki nilai multikolinieritas maka uji asumsi multikolinieritas.

Berdasarkan uji glejser didapatkan bahwa nilai sig. untuk variabel *organizational citizenship behavior* (Y1) adalah 0,705 $> 0,05$. Sementara itu nilai sig. Etos kerja (Y2) adalah 0,320 $> 0,05$. Maka dapat

disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi ini.

Skor empirik Kepemimpinan terhadap *organizational citizenship behavior* dan etos kerja menjadi pedoman dalam pembuatan pada kategorisasi ketiga variabel penelitian. Kategorisasi variabel penelitian dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Kategorisasi Variabel Penelitian

	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan Transformasional	73	123	90.78	9.808
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	13	38	23.53	4.785
Etos kerja	15	59	28.34	7.350

Berdasarkan perhitungan kategorisasi skor gaya kepemimpinan transformasional dapat disimpulkan terdapat 15 orang (14,15%) karyawan kontrak pada kategori rendah, 75 orang (70,75%) karyawan kontrak berada pada kategori sedang, dan sebanyak 16 orang (15,09%) karyawan kontrak memiliki kategori tinggi pada karyawan kontrak di perusahaan. Berdasarkan perhitungan kategorisasi skor *organizational citizenship behavior* disimpulkan bahwa terdapat 19 orang (17,92%) karyawan kontrak yang berkategori rendah, 69 orang (65,09%) berkategori sedang, dan 18 orang (16,98%) memiliki kategori tinggi pada karyawan kontrak di perusahaan.

Berdasarkan perhitungan kategorisasi pada skor etos kerja disimpulkan bahwa ada 18 orang (16,98%) karyawan kontrak yang berkategori rendah, 67 orang (63,21%) dalam kategori sedang dan 21 orang (19,81%) berkategori tinggi pada karyawan kontrak di perusahaan.

Pada Hasil pengujian hipotesis atau uji t menunjukkan nilai koefisien beta terstandarisasi 0,366 dan nilai thitung 3,012 dengan nilai sig. 0,003 $< 0,05$ menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap gaya kepemimpinan transformasional. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima. Sementara pada variabel Etos Kerja yang memiliki koefisien beta terstandarisasi 0,182 dan nilai thitung 1,663 dengan sig. 0,099 $> 0,05$ yang berarti tidak terdapat pengaruh etos kerja terhadap gaya kepemimpinan transformasional. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua tidak diterima. Dari hasil penelitian maka dapat diperoleh persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = C + B1 Y1 + B2 Y2$$

$$Y = 29,932 + 0,366 X1 + 0,182 Y2$$

Persamaan pada garis regresi menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara variabel bebas dan terikat. Nilai konstanta sebesar 29,932 menunjukkan rata-rata tingkat gaya kepemimpinan transformasional pada pimpinan. Koefisien *organizational citizenship behavior* sebesar 0,366 yang mengindikasikan bahwa

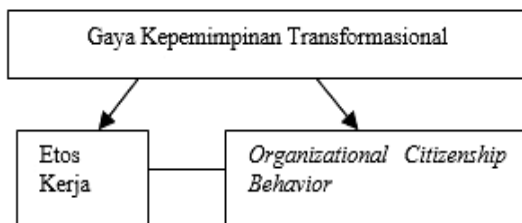
jika skor variabel tersebut meningkat sebesar satu maka gaya kepemimpinan transformasional akan meningkat 0,366. Sedangkan pada koefisien Etos Kerja sebesar 0,182, dimana hal itu menunjukkan bahwa jika etos kerja meningkat satu maka gaya kepemimpinan transformasional akan meningkat sebesar 0,182.

Dari hasil analisis ditemukan bahwa nilai F hitung sebesar 20,737 > 3,93 dan nilai sig. 0,001 < 0,05. Maka disimpulkan bahwa hipotesis tiga di terima yaitu adanya pengaruh simultan antara *organizational citizenship behavior* dan etos kerja terhadap gaya kepemimpinan transformasional. Dari hasil analisis yang dapat dilihat pada tabel 10, diketahui koefisien determinasi atau *R Square* sebesar 0,287. Besarnya angka *R Square* sama dengan 28,7%, angka tersebut berarti bahwa variabel *organizational citizenship behavior* dan variabel etos kerja secara simultan bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel gaya kepemimpinan transformasional sebesar 28,7% sedangkan 71,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi. Analisis koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Analisis Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.536 ^a	.287	.273	7.817

Dengan hal ini dapat dinyatakan adanya pengaruh yang diberikan oleh satu variabel dengan variabel lain, di mana variabel kepemimpinan transformasional mempengaruhi *organizational citizenship behavior* secara signifikan dan memiliki pengaruh simultan dengan etos kerja. Hasil analisis pengaruh dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Hasil Analisis Pengaruh

3.2. Pembahasan

Karyawan sudah memiliki loyalitas yang maksimal terhadap pekerjaannya sebagai karyawan kontrak di perusahaan dapat disimpulkan bahwa karyawan kontrak memiliki *organizational citizenship behavior* kategori sedang. Budaya atau perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) dapat sangat membantu meringankan beban kerja karyawan dan dengan etos kerja yang tinggi menjadi sarana dalam menghasilkan kinerja yang berkualitas [24]. *Organizational citizenship behavior* mengacu pada perilaku *discretionary* individu yang secara eksplisit ada dalam sistem *reward* yang formal dan secara keseluruhan

meningkatkan fungsi organisasi secara efisien dan efektif [14].

Selain itu hubungan antar karyawan semakin baik karena saat waktu istirahat tiba di siang hari para karyawan berkumpul pada divisinya masing-masing untuk menikmati makanan bersama dan juga para karyawan yang humoris. Selain itu, para karyawan memiliki ketelitian yang baik, toleransi dengan perbedaan daerah serta tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Ini menunjukkan bahwa menerapkan kepemimpinan transformasional yang efektif, hal tersebut akan semakin memperkuat *organizational citizenship behavior* [25].

Karyawan sudah memiliki loyalitas yang maksimal terhadap pekerjaannya sebagai Karyawan Kontrak perusahaan di Palembang. Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan kontrak memiliki kategori sedang pada variabel etos kerja. Etos kerja berdasar pada ke profesionalan dan akhlak mulia dalam bekerja yang bersumber dari hati nurani [7]. Karyawan kontrak mengalami etos kerja yang rendah saat dimulainya pra penelitian dan penelitian karena teraktualisasikannya seluruh potensi diri yang dimiliki dengan terbentuknya sikap, akhlak dan tingkah laku dalam bekerja. Sikap kurang baik yang ditunjukkan karyawan kepada peneliti dengan melemparkan godaan.

Pemimpin yang selalu menghormati, memberikan motivasi kerja, dan perhatian individu terhadap berbagai hal. membangkitkan dan memotivasi munculnya perilaku sukarela dan spontan terhadapnya kepentingan rumah sakit bahkan bersedia melakukan pekerjaan di luar tanggung jawab atau kewajibannya demi kemajuan dan kemaslahatan. Perilaku transformasional mampu membangkitkan motivasi kerja, dapat meningkatkan kepatuhan terhadap peraturan rumah sakit dan menimbulkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan [26]. Para karyawan terlihat terlalu fokus dalam bekerja sehingga melupakan perintah agama.

Kepemimpinan transformasional mempengaruhi etos kerja yang berarti bahwa kepemimpinan transformasional yang baik maka etos kerja juga akan menjadi baik. Kepemimpinan menggunakan gaya kepemimpinan transformasional dan diberikannya motivasi maka akan berpengaruh terhadap etos kerja berarti kepemimpinan transformasional dan motivasi meningkat etos kerja juga akan meningkat [27]. Terjadinya gesekan antar karyawan karena masih adanya egoisme yang terjadi pada tiap individu. Kurangnya semangat kerja pada karyawan karena tidak meratanya pemberian dukungan dan kurangnya interaksi dengan pimpinan. Pimpinan yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional dapat menggugah para pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingan pribadinya dan mempunyai kemampuan mempengaruhi agar karyawan dapat merasa nyaman

dalam bekerja sehingga akan terciptanya harmonisasi dan kekeluargaan dalam tim [28].

Pemberian *couching* dan konseling serta pelatihan yang tidak merata membuat beberapa karyawan kebingungan ataupun tidak fokus dalam bekerja karena beberapa hal yang mengganggu pikirannya. Karyawan menilai bahwa pimpinan memiliki kepemimpinan transformasional yang maksimal terhadap pekerjaannya sebagai pimpinan di suatu perusahaan. Jadi dapat disimpulkan bahwa pimpinan memiliki gaya kepemimpinan transformasional yang berkategori sedang. Pada saat pra penelitian dan penelitian pimpinan memiliki kepemimpinan transformasional yang baik karena memiliki sikap terbuka, membantu karyawan dalam melakukan pengembangan diri dan mampu memotivasi karyawan untuk melakukan hal yang lebih dari target yang ditetapkan oleh organisasi. Pimpinan memiliki banyak pekerjaan yang memungkinkan dirinya untuk terlambat ataupun tidak berada di ruangnya.

Pada penelitian yang dilakukan mendapatkan hasil bahwa hipotesis pertama terbukti, maka adanya pengaruh *organizational citizenship behavior* dengan kepemimpinan transformasional perusahaan di Palembang dengan nilai *sig.* 0,003 ($p < 0,05$). Sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *organizational citizenship behavior* terhadap kepemimpinan transformasional. Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior* dapat dikatakan baik. Kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior*.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior*. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional melalui pembinaan motivasi instristik dapat membuat karyawan bebas stress dan bermanfaat bagi efektifitas karyawan dalam bekerja. Pemimpin dapat menginspirasi pekerja agar dapat mencapai tujuan dengan memobilisasi orang ke dalam kelompok untuk menyelesaikan pekerjaan, moral, meningkatkan kesejahteraan dan motivasi kelompok melalui koneksi diantara pemimpin dan karyawan [29]. Berdasarkan penilaian dapat diartikan Pimpinan telah mampu menjalankan dan menerapkan peran kepemimpinan transformasional di perusahaan dengan menekankan menjadi sosok yang karismatik, memberi motivasi inspirasional, stimulasi intelektual dan juga perhatian kepada individu.

Kepemimpinan transformasional akan lebih efektif jika pemimpin dapat berinteraksi secara langsung kepada karyawan dibandingkan ketika pemimpin harus melakukan pelaporan terlebih dahulu secara birokrasi. kepemimpinan transformasional dikarenakan adanya rasa kepercayaan, kagum dan hormat pada pimpinan [9]. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara

kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior* maka menunjukkan semakin baik kepemimpinan transformasional maka *organizational citizenship behavior* akan semakin meningkat [30].

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh simultan kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior* dan etos kerja pada karyawan kontrak perusahaan di Palembang. Dalam penelitian ini ditemukan rata-rata kategorisasi kepemimpinan transformasional, *organizational citizenship behavior* dan etos kerja tergolong pada kategori sedang.

Daftar Rujukan

- [1] Dora, M., Wahyuni, W., & Anjelina, M. (2022). Pengaruh Konflik, Tekanan Pekerjaan dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Bkpsdm (Badan Kepegawaian & Pengembangan Sumber Daya Manusia) Kota Lubuklinggau. *Jurnal Media Ekonomi (Jurmek)*, 27(2), 12-26. <https://doi.org/10.32767/jurmek.v25i3>.
- [2] Sengkey, M. M., & Tiwa, T. M. (2020). Women's Sense of Security at Work: Maternal Role and Fear of an Uncertain Future. *Jurnal Psikologi*, 47(3), 253-263. <https://doi.org/10.22146/jpsi.48616>.
- [3] Zona Hukum: *Jurnal Hukum*. (n.d.). <https://doi.org/10.37776/zh>.
- [4] Nopita, N., Jufri, A., & Hadiwibowo, I. (2022). Peran Kontrak Psikologis Menuju Perilaku OCB Dimediasi oleh Kepuasan Kerja. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 6(2), 202-214. <https://doi.org/10.24269/iso.v6i2.1389>.
- [5] Fanani, A. M., & Abadiyah, R. (2023). The Influence of Transformational Leadership and Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior Through Organizational Commitment as an Intervening Variable. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 18(1), 10-21070. <https://doi.org/10.21070/ijler.v18i0.859>.
- [6] Putra, A. P., Mujanah, S., & Susanti, N. (2022). Pengaruh Self Awareness, Etos Kerja, Resiliensi, terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Tenaga Kependidikan di Perguruan Tinggi Swasta Surabaya. *Media Mahardhika*, 20(2), 311-321. <https://doi.org/10.29062/mahardhika.v20i2.397>.
- [7] Nofitasari, T., & Prasetyo, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Etos Kerja terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(4), 709-726. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v3i4.899>.
- [8] Ramadona, M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Etos Kerja Karyawan pada PT. Pilar Adhi Pratama. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 6(1), 15-31. <https://doi.org/10.30998/jabe.v6i1.5211>.
- [9] Wickramasinghe, A. S. (2021). *Trust and Organizational Leadership. Advances in Logistics, Operations, and Management Science*, 490-511. <https://doi.org/10.4018/978-1-7998-3811-1.ch025>.
- [10] Ishak, S. C., & Hulukati, W. (2020). Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dan Kepribadian dengan Etos Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Bongomeme Kabupaten Gorontalo. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 6(1), 45-53. <https://doi.org/10.37905/aksara.6.1.45-53.2020>.

- [11]Zakiatul. (2018). *Latar Belakang Pondasi dan Teori - Teori Kepemimpinan*. <https://doi.org/10.31219/osf.io/vywf8>.
- [12]Salma, A. N., & Ramli, A. H. (2023). Pengaruh Ethical dan Transformational Leadership terhadap Employee Creativity, OCB dan Work Engagement pada UMKM. *Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat Nusantara*, 4(3), 2946-2953. <https://doi.org/10.55338/jpkmn.v4j2.1675>.
- [13]Khan, M. A., Ismail, F. B., Hussain, A., & Alghazali, B. (2020). The Interplay of Leadership Styles, Innovative Work Behavior, Organizational Culture, and Organizational Citizenship Behavior. *Sage Open*, 10(1), 2158244019898264. <https://doi.org/10.1177/215824401.9898264>.
- [14]Alfiana, N. I., Haryono, S., & Nuryakin, N. (2022). Antecedents and Consequences of Organizational Citizenship Behavior in the Covid-19 Pandemic Era. *Journal of Business and Management Review*, 3(7), 419-436. <https://doi.org/10.47153/jbmr37.4082022>.
- [15]Suryani, S., Sudrajat, B., Hendryadi, H., Saihu, M., Amalia, E., & Fathoni, M. A. (2023). Development of Thriving at Work and Organizational Citizenship Behavior Through Islamic Work Ethics and Humble Leadership. *Asian Journal of Business Ethics*, 12(1), 1-23. <https://doi.org/10.1007/s13520-022-00160-3>.
- [16]Solekah, S. (2022). Religiusitas dan Etos Kerja Perempuan Petani di Desa Olo'onua Kabupaten Konawe. *Jurnal Mercusuar: Bimbingan, Penyuluhan, dan Konseling Islam*, 1(1). <https://doi.org/10.31332/jmbpki.v1i1.4309>.
- [17]Widiasih, P. A., & Andriani, R. (2023). Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan UMKM Bidang Fashion di Pasar Tanah Abang Jakarta. *Jurnal Psikologi Terapan (JPT)*, 5(1), 13-20. <https://dx.doi.org/10.29103/jpt.v5i1.8656>.
- [18]Maulana, A., Fadhilah, M., & Kirana, K. C. (2022). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen*, 14(1), 65-75. <https://doi.org/10.30872/jmnn.v14i1.10607>.
- [19]Hapsari, D., Riyanto, S., & Endri, E. (2021). The Role of Transformational Leadership in Building Organizational Citizenship: The Civil Servants of Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(2), 595-604. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no2.0595>.
- [20]Iqbal, M. (2021). Kepemimpinan Transformasional dalam Upaya Pengembangan Sekolah/Madrasah. *Pionir: Jurnal Pendidikan*, 10(3). <https://doi.org/10.22373/pjp.v10i3.12187>.
- [21]Lee, M. C. C., Lin, M. H., Srinivasan, P. M., & Carr, S. C. (2023). Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behavior: New Mediating Roles for Trustworthiness and Trust in Team Leaders. *Current Psychology*, 1-16. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-05095-x>.
- [22]McNabb, D. E. (2020). *Introduction to Qualitative Research Methods. Research Methods for Political Science*, 241-251. <https://doi.org/10.4324/9781003103141-21>.
- [23]Firman, F.-. (2018). *Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. <https://doi.org/10.31227/osf.io/4nq5e>.
- [24]Budiyarti, Y., Syafwani, M., Harun, L., & Muhsinin, M. (2022). Effect of Organisational Citizenship Behavior (OCB) on Performance Through Nurse Work Ethos. *Journals of Ners Community*, 13(6), 736-745. <https://doi.org/10.55129/jnerscommunity.v13i6.2330>.
- [25]Zulkarnain, D., & Manurung, A. D. R. (2020). The Influences of Transformational Leadership, Organizational Citizenship Behavior, and Quality of Work Life on The Job Satisfaction. *Dinasti International Journal of Management Science*, 1(3), 331-346. <https://doi.org/10.31933/DIJMS>.
- [26]Kasmiruddin, K., Dailiati, S., Hernimawati, H., Prihati, P., & Sputra, T. (2022). The Effect of Transformational Leadership on Organizational Citizenship Behavior and Nurse Loyalty as Intervening Variable (Empirical Study of Medical Employees at RSIA EB). *International Journal of Science, Technology & Management*, 3(4), 997-1011. <https://doi.org/10.46729/ijstm.v3i4.539>.
- [27]Ginting, H. B. (2022). The Effect of Transformational Leadership and Work Motivation on Work Ethic. *Priviet Social Sciences Journal*, 2(1), 7-11. <https://doi.org/10.32479/pssj.11355>.
- [28]Farid, A., & Pratama, A. I. (2020). The Influence of the Head Master Transformational Leadership Style Toward Teacher's Work Ethics in the Al-Farisi Junior High School Tapos Tenjo Bogor. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(02), 143-165. <https://doi.org/10.30868/im.v3i02.607>.
- [29]Saputro, R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan OCB Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(2). <https://doi.org/10.35794/emba.v9i2.34270>.
- [30]Nurjanah, S., Pebianti, V., & Handaru, A. W. (2020). The Influence of Transformational Leadership, Job Satisfaction, and Organizational Commitments on Organizational Citizenship Behavior (OCB) in the Inspectorate General of the Ministry of Education and Culture. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1793521. <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1793521>.