

## RESEARCH ARTICLE

# Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Resonansi Emosional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

## Karyawan PT. Tunas Baru Lampung, Tbk Banyu Asin

Septia Bella Fransiska<sup>1\*</sup>, Roswaty<sup>2</sup>, Endah Dewi Purnamasari<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Indo Global Mandiri, Palembang, Indonesia.

Email: [septiabellafransiska@gmail.com](mailto:septiabellafransiska@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [roswaty@uigm.ac.id](mailto:roswaty@uigm.ac.id)<sup>2</sup>, [endahps@uigm.ac.id](mailto:endahps@uigm.ac.id)<sup>3</sup>

### **Histori Artikel:**

Dikirim 20 Maret 2025; Diterima dalam bentuk revisi 25 April 2025; Diterima 20 Mei 2025; Diterbitkan 1 Juni 2025. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET) – Lembaga KITA.

### **Suggested citation:**

Fransiska, S. B., Roswaty, & Purnamasari, E. D. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Resonansi Emosional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan PT. Tunas Baru Lampung, Tbk Banyu Asin. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 11(3), 1953–1963. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v11i3.4240>.

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan resonansi emosional terhadap perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan di PT. Tunas Baru Lampung, Tbk Banyuasin. Dengan pendekatan kuantitatif, penelitian ini melibatkan 75 responden yang terdiri dari karyawan di berbagai divisi. Variabel independen yang dikaji meliputi gaya kepemimpinan transformasional dan resonansi emosional, sedangkan variabel dependen adalah perilaku OCB. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB, dengan nilai t sebesar 1,306 lebih kecil dari t-tabel 1,993 ( $p = 0,196 > 0,05$ ). Sebaliknya, resonansi emosional secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB dengan nilai signifikansi  $0,005 < 0,05$ . Secara simultan, kedua variabel independen ini berpengaruh signifikan terhadap OCB dengan signifikansi  $0,002 < 0,05$ . Analisis regresi menunjukkan bahwa resonansi emosional memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap peningkatan OCB dibandingkan dengan gaya kepemimpinan transformasional, dengan koefisien regresi 0,238 dan signifikansi  $0,002 < 0,05$ . Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,157 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan resonansi emosional bersama-sama menjelaskan 15,7% variasi OCB, sementara 84,3% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa resonansi emosional memainkan pengaruh lebih dominan dalam meningkatkan OCB karyawan dibandingkan dengan gaya kepemimpinan transformasional.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan Transformasional; Resonansi Emosional; Organizational Citizenship Behavior; Sumber Daya Manusia.

## Abstract

This research aims to analyze the influence of transformational leadership style and emotional resonance on employee Organizational Citizenship Behavior (OCB) behavior at PT. Tunas Baru Lampung, Tbk Banyuasin. With a quantitative approach, this research involved 75 respondents consisting of employees in various divisions. The independent variables studied include transformational leadership style and emotional resonance, while the dependent variable is OCB behavior. The research results show that the transformational leadership style partially has no significant effect on OCB, with a t value of 1.306 which is smaller than the t-table of 1.993 ( $p = 0.196 > 0.05$ ). On the other hand, partial emotional resonance has a significant influence on OCB with a significance value of  $0.005 < 0.05$ . Simultaneously, these two independent variables have a significant effect on OCB with a significance of  $0.002 < 0.05$ . Regression analysis shows that emotional resonance has a more dominant influence on increasing OCB compared to transformational leadership style, with a regression coefficient of 0.238 and a significance of  $0.002 < 0.05$ . The coefficient of determination ( $R^2$ ) of 0.157 indicates that transformational leadership style and emotional resonance together explain 15.7% of the variation in OCB, while the other 84.3% is influenced by other factors. Thus, this research confirms that emotional resonance plays a more dominant influence in increasing employee OCB compared to transformational leadership style.

**Keyword:** Transformational Leadership Style; Emotional Resonance; Organizational Citizenship Behavior; Human Resources.

## RESEARCH ARTICLE

## 1. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan kunci keberhasilan perusahaan dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif. Menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi karyawan adalah salah satu elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia. Dua hal yang sangat memengaruhi perilaku karyawan adalah gaya kepemimpinan *transformasional* dan *resonansi emosional*, terutama dalam hal *organizational citizenship behavior* (OCB). Kepemimpinan *transformasional* berfokus pada pengembangan individu dan misi yang menginspirasi. Pemimpin dengan menerapkan gaya kepemimpinan *transformasional* cenderung mendorong karyawan untuk melakukan lebih dari yang dapat mereka lakukan, yang menghasilkan *organizational citizenship behavior* (OCB) yang lebih baik. Untuk mengembangkan sumber daya manusia dan mempersiapkan untuk menghadapi tantangan bisnis, diperlukan kepemimpinan yang efektif. Gaya Kepemimpinan merupakan gabungan dari tindakan, taktik, karakter, ideologi, sikap, dan kemampuannya (Indah et al., 2024). Gaya kepemimpinan *transformasional* adalah dalam gaya kepemimpinan *transformasional*, seorang pemimpin memberi inspirasi, motivasi, dan fokus kepada karyaan untuk mencapai kinerja yang lebih baik dari yang diharapkan. Pemimpin *transformasional* tidak hanya berusaha untuk mencapai tujuan organisasi tetapi juga membantu karyawan berkembang secara pribadi, meningkatkan semangat dan komitmen mereka. Kepemimpinan transformasional berdampak positif pada OCB, karena meningkatkan kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka Sumarmi et al. (2022). Dalam beberapa tahun terakhir, gaya kepemimpinan transformasional telah dianggap sebagai pendekatan yang efektif untuk mendorong karyawan untuk lebih terlibat dalam OCB. Pemimpin transformasional dapat memberikan inspirasi, motivasi, dan perhatian khusus kepada karyawan sehingga mereka merasa terlibat secara emosional dan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang dibutuhkan oleh posisi mereka saat ini. Sebagai contoh, penelitian oleh Jufrizien et al. (2023), menunjukkan bahwa kepemimpinan *transformasional* memengaruhi OCB secara signifikan melalui mediasi komitmen afektif dan keterlibatan kerja karyawan.

*Resonansi emosional* adalah Kemampuan seorang pemimpin untuk terhubung secara emosional dengan karyawan mereka memungkinkan mereka untuk mengenali, memahami, dan merespons emosi mereka, yang meningkatkan keterlibatan dan kepuasan karyawan di tempat kerja. Pemimpin dengan *resonansi emosional* dapat membangun lingkungan kerja yang mendukung di mana karyawan merasa dihargai dan didengar. *Resonansi emosional* sangat penting untuk meningkatkan keterlibatan dan motivasi karyawan, yang berdampak pada perilaku OCB Nurtjahjani et al. (2023). Karyawan yang menunjukkan OCB cenderung lebih resiliensi dan adaptif terhadap perubahan. Dalam industri agribisnis seperti PT. Tunas Baru Lampung, Tbk, tantangan tambahan muncul terkait keberlanjutan dan tanggung jawab sosial perusahaan. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku tambahan yang dilakukan oleh karyawan di luar deskripsi pekerjaan formal mereka. Ini termasuk menunjukkan komitmen yang kuat terhadap organisasi, membantu rekan kerja, dan mengambil inisiatif. OCB berdampak langsung pada lingkungan kerja dan kinerja bisnis. Sebuah penelitian oleh Sigit Dany Setiyono, (2023), menemukan bahwa banyak hal memengaruhi OCB, seperti gaya kepemimpinan dan keadilan organisasi. Gaya kepemimpinan *transformasional* membantu perilaku ini melalui keadilan dan komitmen afektif. Karyawan yang menunjukkan OCB cenderung lebih resiliensi dan adaptif terhadap perubahan. Dalam industri agribisnis seperti PT. Tunas Baru Lampung, Tbk, tantangan tambahan muncul terkait keberlanjutan dan tanggung jawab sosial perusahaan. Gaya kepemimpinan *transformasional* dan *resonansi emosional* seorang pemimpin sangat penting dalam mempromosikan OCB. Pemimpin *transformasional* mampu menginspirasi karyawan mereka untuk melampaui harapan dengan membuat lingkungan yang mendukung melalui *resonansi emosional*. Jufrizien et al., (2023) menemukan bahwa kepemimpinan *transformasional* meningkatkan OCB karyawan dengan meningkatkan keterlibatan emosional dalam pekerjaan, yang pada gilirannya meningkatkan komitmen terhadap organisasi. Dengan kombinasi inspirasi pemimpin dan resonansi emosional yang hasilkan, karyawan lebih cenderung menunjukkan perilaku OCB yang berdampak positif pada kinerja organisasi.

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh le & Hannes Widjaja, (2021) menunjukkan bahwa secara bersama-sama gaya kepemimpinan *transformasional* dan *resonansi emosional* berpengaruh secara

## RESEARCH ARTICLE

signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Sementara itu, studi oleh Sumarmi *et al.*, (2022), menemukan bahwa kepuasan kerja, salah satu komponen resonansi emosional, berperan penting dalam meningkatkan OCB karyawan. Di banyak perusahaan di Indonesia, terutama di perusahaan swasta, sangat sulit untuk mendorong karyawan untuk berpartisipasi secara sukarela dalam kegiatan di luar pekerjaan utama mereka. Seringkali, karyawan hanya fokus menyelesaikan tugas yang diberikan. Hal ini mengakibatkan operasi yang kurang efektif dan efisien. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Nurtjahjani *et al.*, 2023) dalam industri di Indonesia, OCB tidak ideal karena kurangnya komunikasi yang efektif antar pemimpin dan karyawan yang menyebabkan minimnya pemahaman terhadap visi organisasi serta rendahnya keterlibatan dalam pengambilan keputusan, ditambah dengan kurangnya resonansi emosional yang membuat karyawan mersa tidak dihargai secara psikologis, sehingga mereka hanya berorientasi pada penyelesaian tugas utama tanpa inisiatif tambahan, dan pada akhirnya menghambat efektifitas perusahaan. Dan meskipun beberapa peneliti telah mengidentifikasi bahwa faktor-faktor tersebut menghambat perkembangan OCB, masih terdapat keterbatasan penelitian masalah dalam penelitian secara spesifik meneliti bagaimana gaya kepemimpinan tertentu, seperti gaya kepemimpinan transformasional, dapat mengatasi permasalahan ini, serta masih minimnya studi yang mengekplorasi nilai budaya lokal dan karakteristik individu karyawan memoderasi hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional, resonansi emosional, dan OCB dalam konteks perusahaan swasta di Indonesia.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan *transformasional* dan *resonansi emosional* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT. Tunas Baru Lampung, Tbk Banyuasin. Penelitian ini akan mengadopsi pendekatan multi-dimensi dalam mengukur OCB, mengacu pada dimensi yang diidentifikasi, serta mempertimbangkan variabel moderasi seperti nilai-nilai budaya lokal dan karakteristik individu karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks industri agribisnis di Indonesia. Secara praktis, temuan penelitian ini dapat menjadi acuan bagi PT. Tunas Baru Lampung, Tbk Banyuasin dalam meningkatkan OCB karyawan melalui optimalisasi gaya kepemimpinan *transformasional* dan *resonansi emosional*. Hal ini pada gilirannya diharapkan dapat meningkatkan efektivitas organisasi, produktivitas, dan daya saing perusahaan di pasar global. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi OCB, diharapkan PT. Tunas Baru Lampung, Tbk Banyuasin dapat meningkatkan efektivitas organisasi, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada pencapaian tujuan pembangunan nasional dalam konteks kesejahteraan masyarakat dan kemajuan industri di Indonesia. Lebih lanjut, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan wawasan baru tentang bagaimana mengintegrasikan konsep OCB dengan tujuan keberlanjutan dan tanggung jawab sosial perusahaan, sejalan dengan tren global menuju praktik bisnis yang lebih bertanggung jawab dan berkelanjutan.

## 2. Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena dalam proses mengumpulkan data, peneliti menetapkan ide-ide sebagai variabel yang relevan dan berasal dari teori yang sudah ada. Setelah itu, variabel tersebut dicari dan indikatornya ditetapkan. Setelah indikator dibuat, kuesioner akan dibuat yang terdiri dari pertanyaan, pilihan jawaban, dan skor penilaian. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel independen (X) (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (Y) (variabel yang dipengaruhi). Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah PT. Tunas Baru Lampung, tbk Banyuasin. Populasi dalam penelitian PT Tunas Baru Lampung, Tbk Banyuasin mencakup semua karyawan atau orang yang terkait dengan penelitian. Dalam penelitian ini, seluruh pekerja PT Tunas Baru Lampung, Tbk Banyuasin dibahas. Dalam penelitian ini, 75 responden karyawan PT. Tunas Baru Lampung, termasuk semua divisi atau departemen, harus dihitung sebagai populasi. Orang-orang dalam populasi ini, yang biasanya terdiri dari karyawan administrasi dan operasional yang terlibat dalam berbagai tugas perusahaan, diharapkan menunjukkan perilaku *organisasi citizenship behavior* (OCB) yang sesuai,

## RESEARCH ARTICLE

terutama ketika mereka berada di bawah pengaruh *resonansi emosional* dan kepemimpinan *transformasional*. Penentuan sampel dilakukan untuk memperoleh data yang representatif, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasi. Dalam penelitian ini, digunakan teknik sampel jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Oleh karena itu, sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 75 responden, yaitu seluruh pegawai PT Tunas Baru Lampung, Tbk Banyuasin. Data yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner akan dianalisis menggunakan rumus yang sesuai dengan pendekatan penelitian. Penulis melakukan pengujian analisis dan pengolahan data menggunakan program SPSS. Dalam penelitian ini, sebelum melakukan pengujian hipotesis, akan dilakukan terlebih dahulu uji validitas, uji reabilitas dan analisis regresi linear berganda.

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### 3.1 Hasil

##### 3.1.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu butir pernyataan yang dapat dikatakan valid jika nilai rhitung yang merupakan butir soal  $> r_{tabel}$  (uji 2 sisi dengan taraf signifikan 5%). Perhitungan dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $r_{tabel}$  untuk degree of freedom ( $df$ ) =  $n-2$ , dalam hal ini  $n$  merupakan jumlah sampel. Pada penelitian ini jumlah sampel  $n = 75$  dan nilai  $df$  dapat dihitung  $75-2 = 73$  dengan taraf signifikan sebesar 5% sehingga diperoleh  $r_{tabel}$  sebesar 0,2272 pengujian ini menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 27.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Transformasional

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,519	0,2272	Valid
X1.2	0,347	0,2272	Valid
X1.3	0,562	0,2272	Valid
X1.4	0,566	0,2272	Valid
X1.5	0,569	0,2272	Valid
X1.6	0,593	0,2272	Valid
X1.7	0,495	0,2272	Valid
X1.8	0,506	0,2272	Valid
X1.9	0,674	0,2272	Valid
X1.10	0,330	0,2272	Valid

Berdasarkan pada Tabel 1 diatas diketahui bahwa  $r$  hitung masing-masing item pernyataan pada variabel Gaya Kepemimpinan *Transformasional* lebih besar dari  $r$  tabel sebesar 0,2272 dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan memiliki nilai korelasi yang lebih besar dari  $r$  tabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa 10 item pernyataan pada variabel Gaya Kepemimpinan *Transformasional* telah memenuhi kriteria validitas dan dinyatakan sah untuk digunakan dalam penelitian selanjutnya karena melebihi nilai korelasi  $r$  tabel sebesar 0,2272 dan memiliki nilai positif, sehingga dapat dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Resonansi Emosional

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,638	0,2272	Valid
X1.2	0,687	0,2272	Valid
X1.3	0,557	0,2272	Valid
X1.4	0,751	0,2272	Valid

## RESEARCH ARTICLE

X1.5	0,609	0,2272	Valid
X1.6	0,644	0,2272	Valid
X1.7	0,741	0,2272	Valid
X1.8	0,310	0,2272	Valid

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai r hitung pada masing-masing item pernyataan lebih besar dari nilai r tabel (0,2272) dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item memiliki korelasi yang lebih tinggi dari pada nilai r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator dari variabel *Resonansi Emosional* yang terdiri dari 8 item pernyataan telah memenuhi syarat validitas dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya. Semua item memiliki korelasi positif dan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Organizational Citizenship Behavior

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Y.1	0,750	0,2272	Valid
Y.2	0,632	0,2272	Valid
Y.3	0,394	0,2272	Valid
Y.4	0,349	0,2272	Valid
Y.5	0,271	0,2272	Valid
Y.6	0,506	0,2272	Valid
Y.7	0,325	0,2272	Valid
Y.8	0,467	0,2272	Valid
Y.9	0,750	0,2272	Valid
Y.10	0,232	0,2272	Valid

Berdasarkan pada Tabel 4 diatas dapat diketahui bahwa nilai r hitung pada masing-masing item pernyataan lebih besar dari nilai r tabel (0,2272) dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item memiliki korelasi yang lebih tinggi daripada nilai r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator dari variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang terdiri dari 10 item pernyataan telah memenuhi syarat validitas dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya. Semua item memiliki korelasi positif dan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

## 3.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menujukkan suatu Cronbach's alpha cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena Cronbach's alpha sudah baik. Reliabilitas dapat diuji dengan uji Cronbach's alpha ( $\alpha$ ). Pengukuran butir pernyataan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, kemudian hasil skornya diukur korelasinya antara skor jawaban pada butir pernyataan yang sama dengan bantuan aplikasi SPSS versi 27 dengan fasilitas Cronbach's alpha ( $\alpha$ ). Suatu konstruk/variabelnya dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's alpha  $> 0,60$ .

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

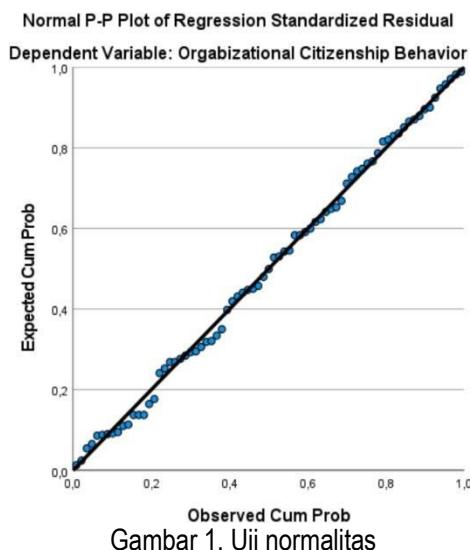
Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Gaya Kepemimpinan <i>Transformasional</i>	0,702	0,6	Reliabel
Resonasi Emosional	0,764	0,6	Reliabel
Organizational Citizenship Behavior	0,639	0,6	Reliabel

## RESEARCH ARTICLE

Berdasarkan pada Tabel 4 iatas, hasil pengujian Reliabilitas dapat diketahui semua variabel Gaya Kepemimpinan *Transformational*, *Resonasi Emosional* dan *Organizational Citizenship Behavior* memiliki nilai  $1958\text{ronbach's alpha} > 0,60$ . Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel pada penelitian ini dinyatakan reliabel atau diterima karena  $1958\text{ronbach's alpha} > 0,60$ .

### 3.1.3 Uji Normalitas

Uji normalitas residual dengan metode grafik yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik Normal P-P Plot fregression standarized residual. Sebagai dasar pengambilan keputusannya jika titik-titik menyebar disekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka nilai residual dinyatakan telah normal.



Gambar 1. Uji normalitas

Berdasarkan P-P Plot residual independent dari gambar diatas terdapat nilai residual berada disekitar garis lurus atau berdekatan dengan diagonal residual, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data berdistribusi normal.

### 3.1.4 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas/independen. Model regresi yang baik harusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen untuk mengetahui ada atau tidak adanya gejala-gejala multikolinearitas antar variabel independen. *Variance infation factor* (VIF) dan *Tolerance*. Batas dari *Tolerance value* adalah 0,10 dan batas VIF adalah 10. Apabila *tolerance*  $> 0,10$  dan *VIF*  $< 10$  maka dapat dinyatakan tidak terdapat multikolinearitas.

Tabel 5. Uji Multikolinieritas

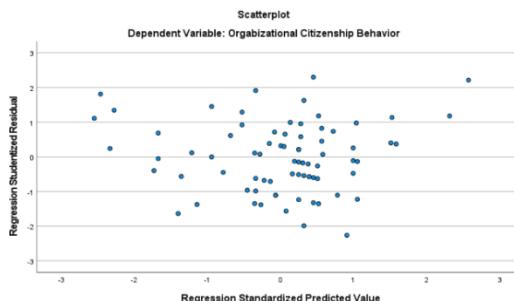
Model	Unstandardised	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Colibearity Statistic	
						Tolerance	VIF
(Constant)	27,022	5,103		5,295	<,001		
Gaya Kepemimpinan Tranformasional	,153	,117	,147	1,306	,196	,919	1,088
Resonansi Emosional	,238	,028	,328	2,901	,005	,919	1,088

## RESEARCH ARTICLE

Berdasarkan indikator nilai VIF dan tolerance yang dapat dilihat pada tabel diatas, dinyatakan bahwa model regresi dalam penelitian ini terbebas dari persoalan atau problem Multikolinearitas, karena nilai Tolerance  $0,919 > 0,10$  dan nilai VIF  $1,088 < 10$  artinya tidak terdapat Multikolinearitas.

### 3.1.5 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residu satu pengamatan kepengamatan lainnya. Berikut ini uji heteroskedastisitas dengan melihat pada titik-titik pada Scatterplots. Berdasarkan gambar pada dibawah tampak bahwa titik-titik menyebar pada gambar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan titik-titik tidak mengumpul hanya diatas dan dibawah saja. Sehingga dapat diambil kesimpulan pada model regresi dalam penelitian ini tidak terjadinya masalah Heteroskedastisitas.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

### 3.1.6 Pengujian Hipotesis

#### 1) Uji Parsial (Uji T)

Uji T ini digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara signifikan dalam menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahuinya bisa dilihat pada tabel dibawah ini: Pengujian untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan *transformasional* (X1) dan *resonansi emosional* (X2) secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) karyawan PT. Tunas Baru Lampung, Banyuasin digunakan uji t. Dari analisis dengan menggunakan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) 5% dan derajat kebebasan ( $df$ ) =  $n-k-1$ . Hasil analisis uji t adalah sebagai berikut:

- Nilai thitung pada variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) adalah sebesar 1,306 dan nilai ttabel 1.993 maka thitung  $<$  ttabel ( $1,306 < 1.993$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh dengan tingkat signifikan  $0,196 > 0,05$  maka H1 ditolak variabel gaya kepemimpinan *transformasional* tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Tunas Baru Lampung, Tbk Banyuasin.
- Nilai thitung pada variabel resonansi emosional (X2) sebesar 2,901 dan nilai ttabel sebesar 1.993 maka thitung  $>$  ttabel ( $2,901 > 1.993$ ) dengan tingkat signifikan  $0,005 < 0,05$  maka H2 diterima variabel *resonansi emosional* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Tunas Baru Lampung, Tbk Banyuasin.

#### 2) Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan atau uji f dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui hasil uji simultan dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 6. Uji Heterokedastisitas

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	103,634	2	51,817	6,683	,002 <sup>b</sup>
Residual	558,286	72	7,754		
Total	661,920	74			

## RESEARCH ARTICLE

Berdasarkan uji ANOVA (Analysis of Variance) atau F test yang dapat dilihat pada Tabel 6 diatas, maka dapat diperoleh Fhitung sebesar 6,683 dengan signifikansi 0,002. Nilai F tabel yang diperoleh dari tabel distribusi F adalah 3,130 pada tingkat signifikansi konstanta ( $\alpha$ ) 0,05. Karena Fhitung 6,683 > Ftabel 3,130 dan nilai signifikansi 0,002 < 0,05. Oleh karena itu, nilai signifikansi jauh lebih kecil dari kosntanta ( $\alpha$ ) 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa variabel independen yang meliputi gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan resonansi emosional (X2) secara bersama-sama atau secara simultan mempengaruhi organizational citizenship behavior secara signifikan.

### 3.1.7 Uji Koefisien Determinasi

Uji analisis koefisien korelasi R dilakukan untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Nilai RR mengandung kelemahan karena tidak memberikan informasi mengenai kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Uji analisis koefisien determinasi R<sup>2</sup> dilakukan untuk mengatur tingkat kemampuan model dalam menjelaskan variabel independen. Nilai determinasi R<sup>2</sup> mengandung kelemahan dimana adanya kemungkinan terjadinya bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan dalam model ini. Oleh karena itu dalam penelitian ini menggunakan koefisien determinasi yang disesuaikan. Berdasarkan hasil diperoleh nilai koefisien R sebesar 0,396 yang artinya gaya kepemimpinan transformasional dan resonansi emosional memiliki hubungan yang lemah terhadap organizational citizenship behavior dan diperoleh nilai R square (R<sup>2</sup>) 0,157 atau 15,7%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbang pengaruh variabel independen gaya kepemimpinan transformasional dan resonansi behavior terhadap variabel dependen organizational citizenship behavior sebesar 15,7% sedangkan sisanya sebesar 84,3% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain.

### 3.1.8 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mencari nilai pengaruh antara dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini, analisis regresi linear berganda dimaksud untuk dapat menganalisis sebuah pengaruh dari variabel Gaya Kepemimpinan Tranformasional (X1) dan Resonansi Emosional (X2) terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y). Besarnya pengaruh tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 7. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardised	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig
Constant	27,022	5,103		5,295	<.001
Gaya Kepemimpinan Transformasional	,153	,117	,147	1,306	,196
Resonansi Emosional	,238	,082	,328	2,901	,005

Hasil perhitungan pada tabel 4.11 diatas diperoleh nilai persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

- Nilai konstanta ( $a$ ) sebesar 27,022 artinya jika nilai variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan resonansi emosional (X2) nilainya adalah 0, maka organizational citizenship behavior nilainya sebesar 27,022.
- Koefisien korelasi X1 adalah sebesar 0,153 nilai gaya kepemimpinan transformasional bersifat positif menunjukkan bahwa setiap terjadi kenaikan variabel gaya kepemimpinan transformasional maka organizational citizenship behavior akan meningkat sebesar 0,153.
- Koefisien korelasi X2 sebesar 0,238 nilai dari resonansi emosional bersifat positif menunjukkan bahwa setiap terjadi kenaikan variabel resonansi emosional maka organizational citizenship behavior akan meningkat sebesar 0,238.

## RESEARCH ARTICLE

**3.2 Pembahasan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan *transformasional*, yang melibatkan kemampuan seorang pemimpin untuk pengambilan keputusan, motivasi, komunikasi, mengendalikan bawahan, serta tanggung jawab, ternyata tidak memiliki pengaruh yang secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan PT. Tunas Baru Lampung, Tbk Banyuasin. Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa nilai hitung = 1.306 lebih kecil dari ttabel = 1.993, dengan tingkat signifikan  $p = 0.196 > 0.05$ , yang menunjukkan bahwa hipotesis gaya kepemimpinan *transformasional* secara langsung memengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) tidak dapat diterima dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosmawati *et al.* (2024) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan *transformasional* tidak memengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB). Hasil penelitian menunjukkan bahwa, meskipun kepemimpinan *transformasional* dianggap penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, faktor ini tidak cukup kuat untuk memengaruhi OCB secara langsung. Faktor lain, seperti komitmen organisasi, lebih dominan dalam memengaruhi perilaku. Penelitian ini juga didukung oleh temuan Tian *et al.* (2020), yang menunjukkan bahwa meskipun ada hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dan *organizational citizenship behavior* (OCB), pengaruh gaya kepemimpinan *transformasional* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) seringkali tidak signifikan ketika elemen lain, seperti komunikasi organisasi atau komitmen karyawan, tidak dimasukkan sebagai mediator atau moderator dalam model. Ini menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan *transformasional* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) cenderung lemah jika tidak didukung oleh kondisi organisasi yang memadai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *resonansi emosional* terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat resonansi emosional yang dirasakan oleh karyawan, semakin besar kemungkinan mereka untuk bertindak dengan cara yang lebih baik untuk membantu organisasi. *Resonansi emosional* mencakup kemampuan untuk menciptakan empati dan pemahaman emosional, pengaturan emosi, optimisme, serta keterlibatan emosional dengan lingkungan kerja. Elemen-elemen ini menciptakan lingkungan kerja yang harmonis mendukung kontribusi karyawan lebih dari tuntutan formal pekerjaan mereka. Penelitian ini sejalan juga dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Tian *et al.* (2020) yang menemukan bahwa *resonansi emosional* memainkan peran penting dalam memediasi hubungan antara *organizational citizenship behavior* (OCB) dan kepemimpinan *transformasional*, perasaan emosional yang positif mendorong karyawan untuk berperilaku dengan cara yang mendukung organisasi. Penelitian ini juga di dukung dengan temuan Dissanayake *et al.* (2021), yang menunjukkan bahwa hubungan yang signifikan antara *resonansi emosional* dan *organizational citizenship behavior* (OCB). Studi tersebut menyatakan bahwa kecerdasan emosional dan kualitas kehidupan kerja adalah komponen penting yang memengaruhi perilaku sukarela karyawan, yang berkontribusi pada produktivitas organisasi.

**4. Kesimpulan**

Dari penelitian yang dilakukan dan telah dilakukan uji hipotesis mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan *resonansi emosional* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan PT. Tunas Baru Lampung, Tbk Banyuasin, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Gaya kepemimpinan *transformasional* secara persial tidak berpengaruh dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), dimana hitung sebesar 1,306 yang lebih kecil dari ttabel sebesar 1,993 ( $1,306 < 1,993$ ) dengan nilai signifikansi  $0,196 > 0,05$ .
- 2) *Resonansi emosional* secara persial berpengaruh dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan tingkat signifikansi  $0,005 < 0,05$ .
- 3) Gaya kepemimpinan *transformasional* dan *resonansi emosional* berpengaruh secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan signifikansi  $0,002 < 0,05$ .

## RESEARCH ARTICLE

- 4) Dari hasil pengujian didapat menghasilkan persamaan  $Y = 27,022 + 0,153 X^1 + 0,238 X^2 + e$ , variabel resonansi emosional ( $X^2$ ) dengan koefisien regresi 0,238 dan signifikansi  $0,002 < 0,05$  memiliki pengaruh yang lebih dominan dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior (OCB) dibandingkan dengan gaya kepemimpinan transformasional ( $X^1$ ) yang memiliki koefisien regresi 0,153 dan signifikansi  $0,148 > 0,05$ . Sehingga variabel yang paling dominan berpengaruh antara variabel gaya kepemimpinan *transformasional* dan variabel resonansi emosional terhadap variabel *organizational citizenship behavior* adalah variabel *resonansi emosional*.
- 5) Dari hasil uji koefisien korelasi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan *transformasional* ( $X^1$ ) memiliki hubungan positif yang lemah dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 0,153, sedangkan *resonansi emosional* ( $X^2$ ) memiliki hubungan yang lebih kuat dengan OCB sebesar 0,238, sehingga dapat disimpulkan bahwa *resonansi emosional* berpengaruh lebih besar terhadap peningkatan OCB dibandingkan dengan gaya kepemimpinan *transformasional*.
- 6) Dari hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan nilai R Square sebesar 0,157 atau 15,7%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan *transformasional* dan *resonansi emosional* secara bersama-sama mampu menjelaskan 15,7% variabilitas dari *organizational citizenship behavior* (OCB), sedangkan sisanya sebesar 84,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**5. Referensi**

- Bass, B., & Riggio, R. (2006). Transformational leadership. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates. Inc. Publishers.
- Dimitrov, Y. (2020). Behavioral aspects of organizational effectiveness: Emotional intelligence, organizational citizenship behavior, and their relationship roles. *VUZF review*, 5(4), 15.
- Dissanayake, D. F., Wachissara, P., & De Silva, P. O. (2021). *The Impact of Emotional Intelligence and Quality of Work- Life on Organizational Citizenship Behaviour*. *Peradeniya Management Review*, 3(1), 64–93.
- Indah, N., Afriyani, F., & Veronica, M. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cahaya Petro Energi. *eCo-Fin*, 6(3), 634-647.
- Prayudi, A. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (studi pada karyawan pd. Pembangunan kota binjai). *Jurnal Manajemen*, 1(2), 63-72.
- Rudini, A. (2024). PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI ASN SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 4(2), 1235-1254.
- Sucipto, I., Gunawan, A., Bangsa, P., Id, I. A., & Id, A. A. (2023). The Role of OCB, Transformational and Digital Leadership on Organizational Performance Through Commitment as a Mediating Variable. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(3).
- Sumarmi, S., Winarni, T., & Sumarni, M. (2022). Transformational leadership and organizational citizenship behavior in the COVID-19 era: Mediating analysis. *KnE Social Sciences*, 855-867.
- Suryati, N., & Salehudin, M. (2021). Program bimbingan dan konseling untuk mengembangkan kecerdasan spiritual dan emosional siswa.

## RESEARCH ARTICLE

Thalib, M. A. (2022). Pelatihan teknik pengumpulan data dalam metode kualitatif untuk riset akuntansi budaya. *Seandanen: Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat*, 2(1), 44-50.

Tian, H., Iqbal, S., Akhtar, S., Qalati, S. A., Anwar, F., & Khan, M. A. S. (2020). The impact of transformational leadership on employee retention: mediation and moderation through organizational citizenship behavior and communication. *Frontiers in psychology*, 11, 314.

Wahyuni, S., Sukatin, S., Fadilah, I. N., & Astri, W. (2022). Gaya Kepemimpinan Otoriter (Otokratis) Dalam Manajemen Pendidikan. *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(2), 123-130.

Winarni, D. A. F., Muniroh, L., & Kurniawan, E. D. (2024). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Keberlanjutan Bisnis Dalam Novel Sepatu Terakhir Karya Toni Tegar Sahidi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 01-11. <https://doi.org/10.58192/ebismen.v2i3.643>.

Wisnawa, I. N. A., & Dewi, A. S. K. (2020). *Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap organizational citizenship behaviour dengan dimediasi variabel kepuasan Kerja* (Doctoral dissertation, Udayana University).

Yoyano, I. V., & Muttaqin, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kecerdasan Emosional, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt. Mitra Global Prima Di Kota Cimahi. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(6), 2842-2851.