

Small Effect Size Correlation Gaya Kepemimpinan Transformasional dan OCB

Rifqi Naufal Azri¹, Ananta Yidiarso²

^{1,2} Fakultas Psikologi UBAYA, Surabaya 60293, Indonesia

Email: s154119002@student.ubaya.ac.id

Abstrak

Meta analisis ini melibatkan 14 studi mengenai hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang melibatkan responden sebanyak 2.757 orang. Uji statistik menunjukkan bahwa effect size correlation medium 0,421 (95% CI = 0,322 to 0,510), dengan heterogenitas ($I^2 = 82,1\%$ to $91,5\%$) dan tanpa bias publikasi. Implikasi dari penelitian adalah gaya kepemimpinan kurang berhubungan secara langsung (direct effect) dengan organisasional citizenship.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan Transformasional, Organizational Citizenship Behavior (OCB) Meta Analisis.*

Abstract

This meta-analysis involves 14 studies on the relationship between transformational leadership style and Organizational Citizenship Behavior (OCB) involving 2,757 respondents. Statistical tests showed that the effect size correlation medium was 0.421 (95% CI = 0.322 to 0.510), with heterogeneity ($I^2 = 82.1\%$ to 91.5%) and without publication bias. The implication of the research is that leadership style is not directly related to organizational citizenship.

Keywords: *transformational leadership style, organizational citizenship behavior (OCB) meta analysis.*

PENDAHULUAN

Gaya trans dan OCB telah banyak dilakukan namun... OCB merupakan perilaku diluar deskripsi formal pekerjaan karyawan, dalam pelaksanaannya karyawan tidak akan mendapatkan imbalan apapun (Jex, 2009). OCB dapat berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan jika dilakukan bersama. Karena OCB berfungsi secara agregat maka tidak akan berdampak jika dilakukan oleh satu orang karyawan saja. Dampaknya akan signifikan apabila dilakukan oleh sekelompok unit, departemen maupun satu organisasi (Organ, 1997).

Karyawan yang memiliki OCB tinggi memiliki komitmen dan produktif dalam perusahaan, selain itu mereka cenderung bertahan di dalam perusahaan. Sebaliknya karyawan yang memiliki OCB rendah biasanya tidak mampu bertahan lama di dalam perusahaan. OCB yang rendah dapat disimpulkan berindikasi pada turn over yang tinggi pada perusahaan (Thakre. N., & Mayaker. R., 2016).

Sejalan dengan hal tersebut Paille Paille, P., & Grima, F (2011) menyebutkan bahwa karyawan dengan tingkat OCB tinggi tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja, sebaliknya OCB yang rendah akan membuat karyawan memiliki kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan.

OCB pada karyawan juga dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal diantaranya adalah gaya

kepemimpinan. Karyawan yang mempersepsikan pemimpin dengan baik maka akan merasa dihargai dalam perusahaan, penghargaan tersebut kemudian meningkatkan OCB karyawan (Andriani, 2012).

Gaya kepemimpinan yang dianggap memiliki peran dalam meningkatkan OCB adalah gaya kepemimpinan transformasional yang dikembangkan oleh Bernard M. Bass pada tahun 1985. Kepemimpinan transformasional merupakan gaya pemimpin yang mendorong karyawan untuk merubah motif, kepercayaan, nilai, dan kemampuan sehingga minat dan tujuan pribadi dari para pengikut dapat selaras dengan visi dan tujuan organisasi (Bass, 1997).

Mengacu pada penjelasan bahwa OCB dapat dihadirkan melalui persepsi karyawan terhadap pemimpinnya. Persepsi secara definitif merupakan proses penyortiran, interpretasi, analisis dan integrasi dari stimulus oleh organ indra dan otak (Feldman, 2012). Dalam kajian psikologi sosial terdapat istilah persepsi sosial, maksudnya adalah proses yang kita gunakan untuk mencoba memahami dan mengetahui orang lain (Baron, 2003). Persepsi terhadap pemimpin merupakan cara yang digunakan karyawan untuk merasakan dukungan dari atasannya untuk memberikan timbal balik atas dukungan tersebut.

Dalam dunia industri perlu adanya penyesuaian antara perusahaan dan karyawannya. Telah banyak penelitian yang menyebutkan hubungan secara langsung antara kepemimpinan transformasional dengan OCB karyawan. Menurut Huprey (2012) gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan dalam perusahaan mampu membuat OCB pada karyawan meningkat. Sejalan dengan hal tersebut Yohanes (2016) dalam penelitiannya juga menyebutkan bahwa perusahaan yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, maka akan mengalami peningkatan OCB yang terpantau dari peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut Alasan utama penelitian adalah untuk melakukan review meta analisis dari penelitian-penelitian yang menghubungkan kepemimpinan transformasional dengan OCB karyawan.

METODE

Meta analisis

Meta analisis merupakan metode pengumpulan data secara sistematis. Data tersebut digabungkan untuk ditentukan rencana perlu atau tidak untuk dilanjutkan. Penelitian meta analisis berbasis bukti (Evidence-based practice [EBP]), dimana penelitian ini mengumpulkan bukti-bukti empirik yang telah dihasilkan dari penelitian-penelitian terdahulu (Basu, A. 2017). Sistematika penulisan dalam penelitian ini mengikuti panduan Prisma 2012.

Analisis Data

Penelitian ini melihat hubungan gaya kepemimpinan transformasional dan OCB dengan melihat nilai effect size dari nilai signifikansi dan jumlah sampel. Heterogenitas dapat dilihat dari nilai effect size Correlation, semakin besar hasil maka semakin menunjukkan keragaman hasil. Menurut Cohen (dalam Mcleod, S. 2017) efek rendah jika nilai r bervariasi sekitar 0.1 medium jika bervariasi sekitar 0.3 dan large jika bervariasi sekitar 0.5. Proses statistik dalam penelitian menggunakan aplikasi statdirect trial version 3.0.

Proses Penelusuran Artikel

Penelusuran artikel dalam studi ini melalui google scholar, Research Gate dan Springer Link dengan menggunakan kata kunci kepemimpinan transformasional dengan OCB. Studi yang digunakan dikelompokkan berdasarkan alat ukur yang digunakan. Kepemimpinan transformasional diukur berdasarkan Multifactory Leadership Quetionary (MLQ). Organizational Citizenship Behavior diukur berdasarkan OCB scale oleh Podsakoff maupun skala yang sudah dikembangkan oleh peneliti lain

berdasarkan lima dimensi yaitu altruisme, courtesy, sportmanship, civic virtue dan conscientiousness.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Proses Literatur Review

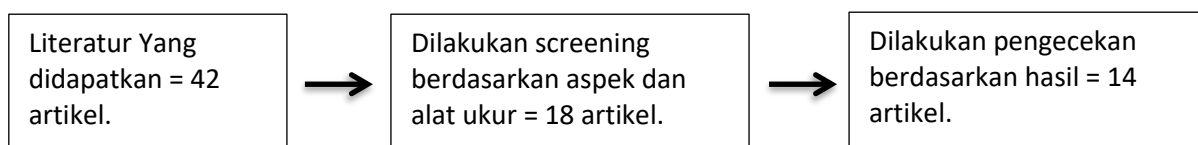


Table 2 Kumpulan Jurnal

Peneliti	Negara	Alat ukur		Effect Size		Approximate 95% CI	
		IV	DV	N	r		
Asgari A., Daud A. S., Ahmad, A. 2008.	Malaysia	MLQ	OCB scale	162	0,724	0,64141	0,790002
Su-Jung R. L., Kuo J. H. 2014	Taiwan	MLQ	OCB scale	710	0,29	0,22114	0,355983
Carter M. Z., Mosholder K. W., Feild H. S., Armenakis A. A. 2014	Amerika Serikat	MLQ	OCB scale	230	0,29	0,166903	0,404196
Abu M. N., Heilbrun S. 2015	Israel	MLQ	OCB scale	211	0,56	0,459703	0,646192
Irshad R., Saeed M. A. 2014	Pakistan	MLQ	OCB scale	300	0,318	0,212408	0,416251
Krishan V. R., Arora P. 2008	India	MLQ	OCB scale	93	0,23	0,027584	0,414297
Yasodara D. J. 2019	Sri Lanka	MLQ	OCB scale	130	0,67	0,562733	0,755077
Kent A., Chelladurai P. 2001	Florida	MLQ	OCB scale	109	0,63	0,501305	0,731425
Nahum I. S., Somech A. 2011	Amerika Serikat	MLQ	OCB scale	150	0,25	0,093484	0,394457
Humprey A. 2012	Inggris	MLQ	OCB scale	150	0,29	0,136062	0,430265
Ismaeili F. M., Jafar S. M., Dousti M. 2013	Iran	MLQ	OCB scale	80	0,349	0,14002	0,528213
Moghimi M. F. 2013	Iran	MLQ	OCB scale	268	0,47	0,371076	0,558376
Gita G. P., Yeltas Y. P. 2019	Indonesia	MLQ	OCB	73	0,269	0,070751	0,492526

Peneliti	Negara	Alat ukur		Effect Size		Approximate 95% CI	
		IV	DV	N	r		
scale							
Elaine M. B. R., Strickland O. J. 2010	Amerika Serikat	MLQ	OCB scale	91	0,26	0,057113	0,442264

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa Gaya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan Organizational Citizenship Behavior (OCB) melalui meditor maupun tanpa mediator. Hasil analisa yang telah dilakukan menunjukkan bahwa effect size correlation berada pada kategori medium ($r = 0,322$ to $0,510$), nilai I^2 (inconsistency) = $88,2\%$ ($95\% \text{ CI} = 82,1\%$ to $91,5\%$) sehingga digunakan random effect size dengan nilai $0,420842$ ($95\% \text{ CI} = 0,32247$ to $0,510$) dengan nilai $P < 0,0001$. Dan tidak terdapat bias publikasi $E=2,207$.

PEMBAHASAN

1. Efek antara 2 variabel adalah indirect effect, sehingga harus ada penelitian moderator.
2. Korelasi sifatnya timbal balik. Sehingga perlu penelitian yang menempatkan OCB sebagai independent variable yang memprediksi.

Meta analisis menunjukkan effect size dalam kategori medium, sehingga gaya kepemimpinan tidak lagi menjadi faktor yang secara langsung dapat menentukan OCB karyawan. Hal ini disebabkan karena banyak penelitian yang menggunakan uji model dengan variabel mediator yang menghubungkan gaya kepemimpinan transformasional dengan OCB. Beberapa penelitian menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan tidak dapat berhubungann langsung dengan OCB. Yasodara D. J. (2019) dalam penelitian menyebutkan bahwa karyawan akan meningkatkan kinerjanya jika pemimpin dapat memberdayakan mereka secara psikologis. Peningkatan kinerja yang ditunjukkan karyawan merupakan indikasi dari meningkatkan OCB.

Sejalan dengan hal tersebut Abu M. N., & Heilbrun S (2015) menyebutkan bahwa pemimpin harus memberikan dukungan dan dorongan kepada karyawan. Mereka yang merasa mendapat dorongan dari pemimpinnya maka akan menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan OCB, sehingga mereka yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi cenderung akan meningkatkan OCB dalam perusahaan.

Emotional Intellegence pada manejer juga berhubungan positif dengan kepemimpinan transformasional. Emosi negatif yang dimiliki manejer dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kecerdasan emosional manejer dapat berperan dalam merangsang karyawan untuk antusias dan tekun dalam bekerja, yang kemudian berdampak pada peningkatan OCB (Irshad R., & Saeed M. A. 2014).

Selain hal tersebut ada faktor lain yang mempengaruhi effect size pada penelitian ini sehingga menunjukkan hasil yang tidak signifikan, seperti negara asal penelitian, setting perusahaan dan jumlah subjek. Penelitian ini melibatkan 14 artikel dengan total subjek sebanyak 2757 subjek. Dapat dikatakan sebagai jumlah yang relatif kecil. Tidak menutup kemungkinan bahwa terdapat banyak gaya kepemimpinan lain yang dapat menentukan OCB.

3. Implikasi

Implikasi adalah rendahnya korelasi sehingga untuk meningkatkan OCB tidak bisa melalui gaya kepemimpinan. Penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional tidak berhubungan secara langsung terhadap OCB karyawan. Oleh karena itu dalam menghubungkannya diperlukan variabel lain untuk menjadi mediator. Hal ini ditunjukkan dengan effect size dalam kategori medium yang dipengaruhi beberapa faktor seperti jumlah responden yang relatif kecil. Selain itu terdapat perbedaan setting organisasi. Penting bagi penelitian berikutnya untuk memperhatikan jumlah responden serta setting perusahaan.

Kelemahan :

Perbedaan karakteristik subjek

Variabel moderator

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan memiliki Korelasi yang kurang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan OCB karyawan, yang ditunjukkan melalui ditunjukkan effect size yang berada dalam kategori medium. Untuk mengatasi hal tersebut Perlu variable moderat yang digunakan sehingga OCB karyawan dapat meningkat melalui penerapan gaya kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu M. N., & Heilbrun S. (2015). Transformational leadership and organizational citizenship behavior in the Arab educational system in Israel: The impact of trust and job satisfaction. *Educational management administration & leadership* 44(3) 380–396.
- Andriani, G., Asad, M. D., & Sofiah, D. (2012). Organizational citizenship behavior. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 3 (1), 341-354.
- Asgari A., Daud A. S., & Ahmad, A. (2008). The Relationship between Transformational Leadership Behaviors, Organizational Justice, Leader-Member Exchange, Perceived Organizational Support, Trust in Management and Organizational Citizenship Behaviors. *European journal of scientific research* 23(2) 227-242.
- Baron, A. R. (2003). *Psikologi sosial*. (Terj. Ratna, R). Jakarta: Erlangga.
- Bass, B. M. (1997). Does the transactional-transformational leadership paradigm transcend organizational and national boundaries. *American Psychologist Association*, 52 (2), 130-139.
- Basu, A. (2017). How to conduct meta-analysis: A Basic Tutorial. *Peerj preprints*. <https://doi.org/10.7287/peerj.preprints.2978v1>
- Carter M. Z., Mosholder K. W., Feild H. S., & Armenakis A. A. (2014). Transformational Leadership, Interactional Justice, and Organizational Citizenship Behavior: The Effects of Racial and Gender Dissimilarity Between Supervisors and Subordinates. *Group & organization management* 39(6) 691–719. DOI: 10.1177/1059601114551605.
- Elaine M. B. R., & Strickland O. J. (2010). The Relationship Between Charismatic Leadership, Work Engagement, and Organizational Citizenship Behaviors. *The journal of psychology* 144(3), 313–326.
- Fildman, R. S. (2012). *Pengantar Psikologi*. (Terj. Gina, P. G; & Nurdina, P. S). Jakarta: Salemba Humanika.
- Humprey, A. (2012). Transformational leadership and organizational citizenship behaviors: the role of organizational identification. *The Psychologist-Manager Journal*, 15 247–268.
- Irshad R., & Saeed M. A. (2014). How Transformational Leadership is related to Organizational Citizenship Behavior? The Mediating Role of Emotional Intelligence. *Pakistan journal of commerce and social sciences* 8(2), 413 – 425.
- Ismaeili F. M., Jafar S. M., & Dousti M. (2013). The Relationship between Transformational Leadership

- and Organizational Citizenship Behavior of general office of Sport and Youth of Mazandaran Province. *International journal of sport studies* 3 (7), 779-783.
- Jex, S. M., & Britt, T. W. (2009). *Organizational psychology : a scientist-practitioner approach* (2nd ed). New Jersey : John Wiley & Sons, Inc.
- Johannes, B. T. (2014). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada pt. Bank negara indonesia,tbk (regional sales manado). *Journal Acta Diurna*, 3 (4), 1-20.
- Jun, W. K., & Hwa-Kyung, H. K. (2015). Servant leadership and customer service quality at korean hotels: multilevel organizational citizenship behavior as a mediator. *Social Behavior And Personality*, 43 (8), 1287–1298.
- Kent A., & Chelladurai P. (2001). Perceived Transformational Leadership, Organizational Commitment, and Citizenship Behavior: A Case Study in Intercollegiate Athletics. *Journal of Sport Management* 15, 135-159.
- Krishan V. R., & Arora P. (2008). Determinants of Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behavior. *Asia-pacific business review* 4(1), 4-43.
- McLeod, S. (2019). What does effect size tell you? *Simplypsychology* 1-4. simplypsychology.org/effect-size.html
- Moghimi, M., & Firozabad. (2013). The Mediating Effects of Psychological Empowerment and Job Satisfaction in the Relationship between Transformational Leadership and Organizational Citizen Behavior. *Journal of basic and applied scientific research* 3 (5), 237-244.
- Nahum I. S., & Somech A. (2011). Leadership, OCB And Individual Differences: Idiocentrism And Allocentrism As Moderators Of The Relationship Between Transformational And Transactional Leadership and OCB. *The leadership quarterly* 22, 353–366.
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: it's construct clean-up time. *Human Performance*, 10 (2), 85-97.
- Paille, P., & Grima, F. (2011). Citizenship and withdrawal in the workplace: relationship between organizational citizenship behavior, intention to leave current job and intention to leave the organization. *The Journal of Social Psychology*, 151 (4), 478-493.
- PRISMA-Equity Bellagio Group. (2012) PRISMA-Equity 2012 Extension: Reporting Guidelines for Systematic Reviews with a Focus on Health Equity. *PLoS Med* 9(10): e1001333. doi:10.1371/journal.pmed.1001333
- sector organizations. *Indian Journal of Positive Psychology*, 7 (4), 480-484.
- Strickland, O. J., Babcock, M. E., & Roberson. (2010). The relationship between charismatic leadership, work engagement, and organizational citizenship behaviors. *The Journal of Psychology*, 144 (3), 313–326.
- Su-Jung R. L., & Kuo J. H. (2014). The Relationships between Transformational Leadership, Knowledge Sharing, Trust and Organizational Citizenship Behavior. *International journal of innovation, management and technology* 5(3) 171-174. DOI: 10.7763/IJIMT.2014.V5.508
- Thakre. N., & Mayaker. R. (2016). Hope, organizational commitment and OCB among employees of private sector organizations. *Indian Journal of Positive Psychology*, 7 (4), 480-484.
- Yasodara D. J (2019). Impact of Transformational Leadership on Organizational Citizenship Behavior (OCB): Mediating effect of Psychological Empowerment: A study on Apparel Sector Sri Lanka. *Journal of business school* 2(4), 1-15 DOI: 10.26677/TR1010.2019.103
- Zehir, C., Ra Muceldili, B., Altindag, E., Ehitog 'lu, Y., & Zehir, S. (2014). Charismatic leadership and organizational citizenship behavior: the mediating role of ethical climate. *Social Behavior And Personality*, 42 (8), 1365-1376.