

ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI FITHUB DI JAKARTA BARAT

Nicholas Hosea Sutanto¹, Ronnie Resdianto Masman^{2*}

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta

Emai: Nicholas.115210396@stu.untar.ac.id

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta

Email: Ronniem@fe.untar.ac.id

*Penulis Korespondensi

Masuk : 08-12-2024, revisi: 08-01-2025, diterima untuk diterbitkan : 08-02-2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan efektif dan kepuasan kerja terhadap perilaku kewargaan organisasi (Organizational Citizenship Behavior atau OCB) di Fithub Jakarta Barat. Kepemimpinan efektif dan kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam mendorong perilaku ekstra karyawan yang bermanfaat bagi organisasi. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik simple random sampling, melibatkan 39 karyawan sebagai sampel. Analisis data dilakukan menggunakan model PLS-SEM melalui perangkat lunak SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan efektif berpengaruh signifikan terhadap OCB, serta kepuasan kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB. Temuan ini memberikan implikasi bagi manajemen Fithub untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan dan memperhatikan kepuasan kerja karyawan guna memaksimalkan kontribusi positif yang mendukung tujuan organisasi.

Kata Kunci: kepemimpinan efektif, kepuasan kerja, perilaku kewargaan organisasi, fithub jakarta barat

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of effective leadership and job satisfaction on organizational citizenship behavior (OCB) at Fithub West Jakarta. Effective leadership and job satisfaction are important factors in encouraging extra employee behavior that is beneficial to the organization. This research method uses a quantitative approach with simple random sampling techniques, involving 39 employees as samples. Data analysis was carried out using the PLS-SEM model via SmartPLS software. The research results show that effective leadership has a significant influence on OCB, and job satisfaction also has a significant influence on OCB. These findings provide implications for Fithub management to improve leadership quality and pay attention to employee job satisfaction in order to maximize positive contributions that support organizational goals.

Keywords: effective leadership, job satisfaction, organizational citizenship behavior, fithub west jakarta

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam beberapa dekade terakhir, perkembangan organisasi di berbagai sektor, termasuk sektor jasa seperti pusat kebugaran, telah menunjukkan pentingnya kepemimpinan yang efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya berfungsi sebagai pemandu bagi organisasi untuk mencapai tujuan strategisnya, tetapi juga menjadi elemen kunci dalam membentuk budaya organisasi yang mendukung kesejahteraan karyawan dan kepuasan kerja mereka. Seiring dengan peningkatan kompleksitas tugas dan tuntutan yang dihadapi oleh karyawan, peran kepemimpinan dalam memastikan kepuasan kerja dan perilaku kewargaan organisasi (Organizational Citizenship Behaviour) menjadi semakin krusial (Dubey et al., 2023).

Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen penting yang dapat menentukan keberhasilan organisasi. Kepuasan kerja tidak hanya berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan dasar karyawan, tetapi juga dengan perasaan dihargai, diakui, dan didukung dalam menjalankan tugas mereka. Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi, yang sering kali dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan, dapat menjadi faktor kunci dalam mendorong OCB, di mana karyawan secara sukarela melakukan tindakan yang mendukung tujuan organisasi (Fitrio et al., 2019).

Di Indonesia, organisasi seperti Fithub menghadapi berbagai tantangan yang berkaitan dengan persaingan yang semakin ketat dan perubahan ekspektasi pelanggan. Sebagai pusat kebugaran yang berorientasi pada pelayanan pelanggan, Fithub harus memastikan bahwa karyawannya tidak hanya puas dengan pekerjaan mereka, tetapi juga termotivasi untuk memberikan layanan terbaik kepada pelanggan. Kepemimpinan yang efektif di Fithub memainkan peran penting dalam menciptakan budaya organisasi yang mendukung hal ini, dengan memastikan bahwa setiap karyawan merasa terlibat dan dihargai dalam kontribusinya terhadap kesuksesan organisasi (Palupi et al., 2017).

Pandemi COVID-19 telah membawa tantangan tambahan bagi banyak organisasi, termasuk Fithub. Dalam situasi krisis ini, kepemimpinan yang efektif menjadi lebih penting dari sebelumnya. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang mampu beradaptasi dengan cepat dan menunjukkan empati terhadap kebutuhan karyawan dapat membantu organisasi mempertahankan tingkat keterlibatan dan motivasi karyawan yang tinggi meskipun dalam kondisi yang penuh ketidakpastian (Andrade et al., 2016). Di Fithub, kepemimpinan yang adaptif membantu menjaga semangat tim dan memastikan bahwa karyawan tetap fokus pada tugas mereka meskipun menghadapi tekanan eksternal yang signifikan.

Penelitian Dubey et al. (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja, yang dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan, memiliki peran penting dalam memperkuat hubungan antara kepemimpinan efektif dan OCB. Ini berarti bahwa kepemimpinan yang kuat tidak hanya dapat meningkatkan kepuasan kerja secara langsung, tetapi juga dapat memperkuat hubungan antara kepuasan kerja dan kecenderungan karyawan untuk berperilaku proaktif dan membantu di tempat kerja. Di Fithub, memahami dinamika ini dapat membantu manajemen dalam merancang strategi kepemimpinan yang lebih efektif.

Kepemimpinan berfungsi sebagai dinamisator dan koordinator bagi semua sumber daya manusia, sumber daya alam, dana dan sarana untuk mencapai sasaran-sasaran tertentu. Kepemimpinan merupakan salah satu aspek manajerial dalam kehidupan organisasi yang merupakan posisi kunci (key position), karena seorang pemimpin berperan sebagai penyelar dalam proses kerjasama antar manusia dalam organisasinya (Amanda dan Masman 2021). Kepemimpinan di Fithub harus mempertimbangkan berbagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan OCB. Misalnya, selain memberikan arahan yang jelas dan dukungan, para pemimpin di Fithub juga perlu menciptakan lingkungan yang memungkinkan karyawan untuk berkembang secara profesional dan pribadi. Hal ini dapat mencakup pemberian pelatihan yang relevan, pengembangan karir yang terstruktur, dan pengakuan atas kontribusi individu. Dengan demikian, kepemimpinan yang efektif tidak hanya berfokus pada hasil jangka pendek, tetapi juga pada pembangunan tim yang kuat dan kohesif yang dapat mendukung pertumbuhan jangka panjang organisasi.

Dalam konteks Fithub, OCB dapat terlihat dalam berbagai bentuk, seperti inisiatif untuk mengajukan ide-ide baru, keinginan untuk membantu rekan kerja yang membutuhkan, atau

keterlibatan aktif dalam kegiatan-kegiatan di luar tugas utama mereka. Kepemimpinan yang mampu menginspirasi karyawan untuk terlibat dalam perilaku-perilaku ini akan memberikan dampak positif, tidak hanya pada kinerja individu tetapi juga pada kinerja tim secara menyeluruh. Ini penting karena dalam industri kebugaran yang sangat kompetitif, perbedaan kecil dalam keterlibatan dan motivasi karyawan dapat menjadi faktor penentu keberhasilan atau kegagalan.

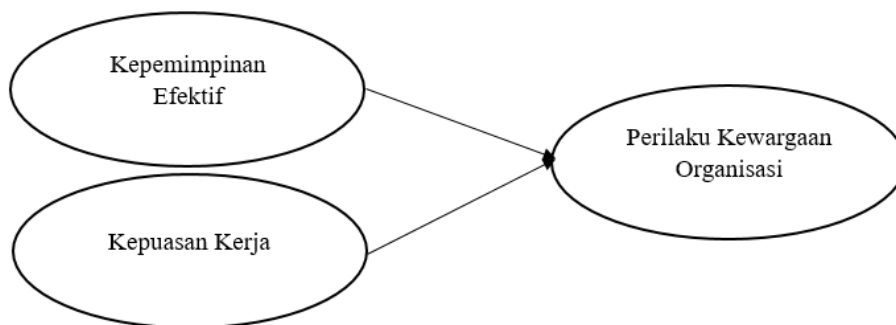
Akhirnya, penelitian ini bertujuan untuk memperluas wawasan mengenai penerapan kepemimpinan efektif dan kepuasan kerja dalam konteks Fithub untuk meningkatkan OCB. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi dinamika ini, diharapkan organisasi dapat merancang strategi yang lebih efektif dalam memimpin tim mereka menuju kesuksesan. Selain itu, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoritis yang berarti dalam bidang manajemen sumber daya manusia, terutama mengenai implementasi kepemimpinan dalam konteks organisasi yang berorientasi pada layanan.

Rumusan Masalah

Dengan melihat pada latar belakang, identifikasi masalah dan batasan masalah yang telah dijelaskan di atas, maka rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut:

- Apakah kepemimpinan efektif mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi di Fithub Jakarta Barat?
- Apakah kepuasan kerja mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi di Fithub Jakarta Barat?

Berdasarkan penjelasan di atas, maka model penelitian dan hipotesisnya adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis Penelitian

H1: Kepemimpinan Efektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi

H2: Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi

2. METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan metode deskriptif dalam penelitian ini. Metode deskriptif dapat digunakan Ketika seseorang ingin melakukan penelitian dengan tujuan untuk memberikan gambaran yang mendalam dan terperinci tentang subjek dan objek penelitian. Jumlah indikator yang berupa pernyataan dalam penelitian ini sebanyak 31 pernyataan yang terbagi menjadi 10 indikator kepemimpinan efektif, 10 indikator kepuasan kerja, dan 11 indikator perilaku kewargaan organisasi. Pengukuran dalam kuesioner dilakukan dengan menggunakan skala interval. Setiap item dalam skala interval memiliki nilai yang bermakna sebagai berikut:

- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
2 = Tidak Setuju (TS)
3 = Netral (N)
4 = Setuju (S)
5 = Sangat Setuju (SS)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hair et al. (2021) menjelaskan, analisis validitas dan reliabilitas merupakan sebuah pengujian pada outer model pada suatu model penelitian yang dibuat. Hasil analisis Average Variance Extracted (AVE), di mana setiap variabel memiliki nilai di atas 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel tersebut memenuhi kriteria yang ditetapkan dan dapat dianggap valid. Hasil analisis loading factor untuk setiap indikator variabel memiliki nilai di atas 0,5, berarti bahwa setiap indikator telah memenuhi standar atau kriteria nilai minimum loading factor dan dapat dianggap valid.

Tabel 1. Hasil Analisa Average Variance Extracted (Convergent Validity)
Sumber tabel: diolah menggunakan SmartPLS 4

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Kepemimpinan Efektif	0,768
Kepuasan Kerja	0,805
Perilaku Kewargaan Organisasi	0,702

Tabel 2. Hasil Analisis Outer Loading (*Convergent Validity*)
Sumber: Diolah menggunakan SmartPLS 4

	Kepemimpinan Efektif	Kepuasan Kerja	Perilaku Kewargaan Organisasi
KE1	0,898		
KE2	0,912		
KE3	0,898		
KE4	0,871		
KE5	0,856		
KE6	0,888		
KE7	0,925		
KE8	0,825		
KE9	0,821		
KE10	0,864		
KK1		0,835	
KK2		0,918	
KK3		0,865	
KK4		0,920	
KK5		0,924	
KK6		0,906	
KK7		0,900	
KK8		0,855	
KK9		0,900	
KK10		0,943	
OCB1			0,725
OCB2			0,874
OCB3			0,922
OCB4			0,904
OCB5			0,884
OCB6			0,868
OCB7			0,811
OCB8			0,812

OCB9	0,879
OCB10	0,764
OCB11	0,744

Tabel 3. Hasil Analisis *Fornell-Lacker Criterion (Discriminant Validity)*

Sumber: Diolah menggunakan SmartPLS 4

	KE	KK	OCB
KE	0,876		
KK	0,470	0,897	
OCB	0,696	0,679	0,838

Menurut Hair et al. (2019), data dianggap reliabel dan dapat diterima apabila nilai cronbach's coefficient alpha melebihi 0,6 (maksimal 0,95) dan composite reliability di atas 0,7.

Tabel 4. Hasil Analisis *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reability*

Sumber: Diolah menggunakan SmartPLS 4

Variabel	Cronbach's alpha	Composite Reability
Kepemimpinan Efektik	0,967	0,977
Kepuasan Kerja	0,973	0,975
Perilaku Kewargaan Organisasi	0,957	0,958

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Variabel	R-Square	Keterangan
Perilaku Kewargaan Organisasi	0.644	Sedang

Berdasarkan hasil analisa koefisien determinasi, peneliti mendapatkan nilai untuk variabel Perilaku Kewargaan Organisasi adalah sebesar 0,644. Hasil yang didapatkan R-square menandakan bahwa 64,4% dari variabel Kepemimpinan Efektif, dan Kepuasan Kerja mempengaruhi Perilaku Kewargaan Organisasi, sedangkan sisanya 35,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Tabel 6. Hasil Uji *Effect Size* (F^2)

Variabel	F-Square (F^2)
Kepemimpinan Efektif → Perilaku Kewargaan Organisasi	0,513
Kepuasan Kerja → Perilaku Kewargaan Organisasi	0,447

Perhitungan GoF dilakukan secara manual dengan menghitung akar kuadrat dari nilai rata-rata AVE dan R-Square. Berikut ini adalah hasil rinci dari perhitungan GoF.

$$\text{Rata-rata AVE} = (0,768+0,805+0,702) : 3 = 0,758$$

$$R^2 = 0,644$$

$$\text{Maka, GoF} = \sqrt{AVE \times R^2}$$

$$\text{GoF} = \sqrt{0,758 \times 0,644}$$

$$\text{GoF} = 0,6986$$

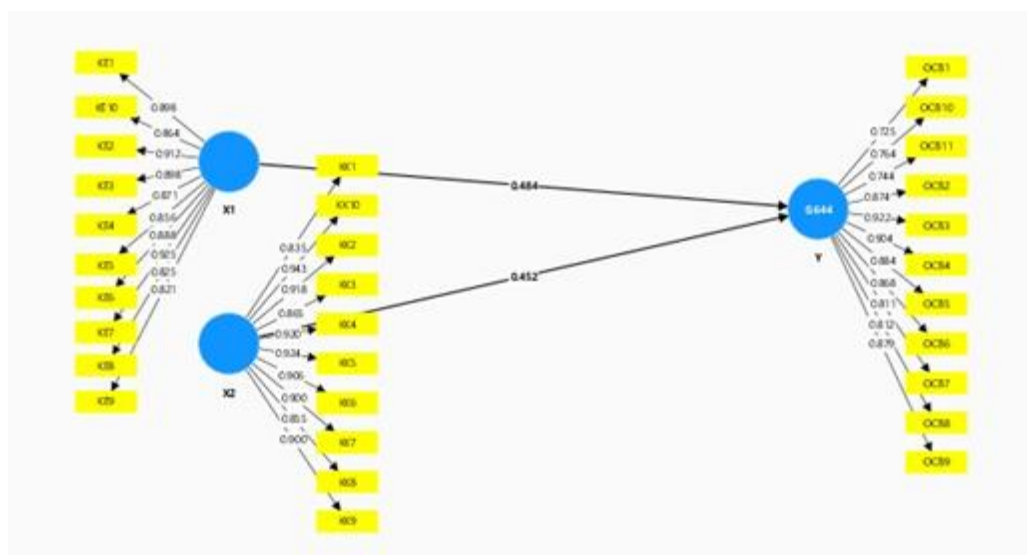
Dapat diambil kesimpulan hasil yang peneliti dapatkan melalui perhitungan manual, Goodness of Fit (GoF) penelitian ini tergolong memiliki nilai yang tinggi, dikarenakan nilai yang peneliti dapatkan yaitu 0,6986.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	T-Statistik	P-Values	Hipotesis
Kepemimpinan Efektif → Perilaku Kewargaan Organisasi	3,199	0,001	Diterima
Kepuasan Kerja → Perilaku Kewargaan Organisasi	2,627	0,009	Diterima

Hasil pengujian untuk hipotesis pertama menunjukkan bahwa kepemimpinan efektif memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi. Dalam penelitian ini, analisis T-statistik menghasilkan nilai sebesar 3,199 dengan p-value sebesar 0,001. Hipotesis pertama diterima karena p-value yang diperoleh memenuhi kriteria, yaitu kurang dari 0,05.

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi. Dalam penelitian ini, analisis T-statistik menunjukkan nilai sebesar 2,627 dengan p-value 0,009. Hipotesis kedua diterima karena p-value yang diperoleh memenuhi kriteria, yaitu kurang dari 0,05.



Gambar 2. Hasil Uji Teknik *Bootstrapping*
Sumber: Hasil *Bootstrapping* Menggunakan SmartPLS 4

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan efektif, dan kepuasan kerja terhadap perilaku kewargaan organisasi. Setelah dilakukan kajian terkait teori-teori, penelitian terdahulu, dan pengujian hipotesis secara statistik maka terdapat Kesimpulan, yaitu pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan efektif, dan kepuasan kerja terhadap perilaku kewargaan organisasi pada Fithub.

Untuk peneliti berikutnya, disarankan agar memperluas cakupan penelitian dengan memperbesar jumlah sampel serta mengikutsertakan organisasi dari sektor atau wilayah yang berbeda agar hasil penelitian lebih general.

Selain itu, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi (OCB), seperti keadilan organisasi, kepercayaan antar karyawan. Penelitian di masa depan juga dapat mempertimbangkan dampak lingkungan kerja digital atau kerja jarak jauh terhadap hubungan antara kepemimpinan efektif dan OCB.

Untuk manajemen organisasi, berdasarkan indicator pada variabel kepemimpinan efektif, Perusahaan disarankan untuk tetap melakukan evaluasi secara berkala dan mendorong inovasi meskipun operasional saat ini berjalan dengan baik. Meskipun dalam kondisi yang stabil tidak ada yang perlu diubah, perusahaan sebaiknya tidak berhenti berinovasi disarankan agar meningkatkan fokus pada peningkatan kualitas kepemimpinan dengan mengadakan pelatihan yang berorientasi pada ketrampilan interpersonal dan pemberdayaan karyawan.

Selain itu, berdasarkan indicator pada variabel kepuasan kerja, karyawan dianjurkan untuk tetap menyadari bahwa meskipun telah menerima penghargaan dan pengakuan atas hasil kerja yang dicapai, pengembangan diri merupakan proses yang tidak pernah berhenti. Oleh karena itu, penting untuk selalu bersikap terbuka terhadap umpan balik yang membangun serta terus berupaya meningkatkan kualitas kinerja.

Ucapan Terima Kasih (*Acknowledgement*)

Terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan kontribusi dalam penyelesaian skripsi ini. Saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, bimbingan, dan motivasi yang tiada henti. Tak lupa, saya juga mengucapkan terima kasih kepada teman-teman yang telah mendukung dengan semangat dan bantuan selama proses penelitian ini. Terima kasih juga kepada keluarga tercinta yang selalu memberikan doa, kasih sayang, dan dorongan moral yang tak ternilai. Tanpa dukungan dari kalian, skripsi ini tidak akan terselesaikan. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat yang baik bagi semua pihak. Terima kasih atas segala doa, semangat, dan dukungan yang telah diberikan.

REFERENSI

- Amanda, S. A., & Masman, R. R. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja PT. Artochem Indonesia. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 832-840. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13215>
- Andrade, T. de, Costa, V. F., Estivalete, V. de, & Lengler, L. (2017). Organizational citizenship behaviors: A glimpse in the light of values and job satisfaction. *Review of Business Management*, 19(64), 236–262. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v19i64.2899>
- Bilgin, N., Kuzey, C., Torlak, G. and Uyar, A. (2015), "An investigation of antecedents of organizational citizenship behavior in the Turkish hospitality industry: a structural equation approach", *International Journal of Culture, Tourism and Hospitality Research*, Vol. 9 No. 2, pp. 200-222. <https://doi.org/10.1108/IJCTHR-08-2014-0072>
- Bougie, R. & Sekaran, U. (2020). *Research methods for business. A skill building approach*. 8th edition. USA: Wiley.
- Chandra, J. C., & Masman, R. R. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Klasik Distribusi Indonesia. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(4), 977-984.
- Cheung, M.F.Y. and Wong, C. (2011), "Transformational leadership, leader support, and employee creativity", *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 32 No. 7, pp. 656-672. <https://doi.org/10.1108/01437731111169988>

- Dubey, P., Pathak, A. K., & Sahu, K. K. (2023). Assessing the influence of effective leadership on job satisfaction and organisational citizenship behaviour. *Rajagiri Management Journal*, 17(3), 221–237. <https://doi.org/10.1108/ramj-07-2022-0108>
- Fitrio, T., Apriansyah, R., Utami, S., & Yaspita, H. (2019a). The effect of job satisfaction to Organizational Citizenship Behavior (OCB) mediated by organizational commitment. *International Journal of Scientific Research and Management*, 7(09). <https://doi.org/10.18535/ijstrm/v7i9.em01>
- Ghozali, Imam. (2018). 25 Teori Besar (Grand Theory) Ilmu Manajemen, Akuntansi dan Bisnis. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) Using R A Workbook. Switzerland: Springer.
- Hassi, A. (2019). “You get what you appreciate.” *International Journal of Organizational Analysis*, 27(3), 786–811. <https://doi.org/10.1108/ijoa-08-2018-1506>
- Khaola, P. and Rambe, P. (2021), "The effects of transformational leadership on organisational citizenship behaviour: the role of organisational justice and affective commitment", *Management Research Review*, Vol. 44 No. 3, pp. 381-398. <https://doi.org/10.1108/MRR-07-2019-0323>
- Malhotra, N. (2019). *Marketing Research. An Applied Orientation* 7th edition.
- Mihalcea, A. (2013). The impact of leader’s personality on employees’ job satisfaction. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 78, 90–94. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.04.257>
- Ocampo, L., Acedillo, V., Bacunador, A. M., Balo, C. C., Lagdameo, Y. J., & Tupa, N. S. (2018). A historical review of the development of Organizational Citizenship Behavior (OCB) and its implications for the twenty-first century. *Personnel Review*, 47(4), 821–862. <https://doi.org/10.1108/pr-04-2017-0136>
- Sarwar, N., Haider, S., Akhtar, M. H., & Bakhsh, K. (2022). Moderated-mediation between ethical leadership and Organizational Citizenship Behavior: The Role of Psychological Empowerment and high performance managerial practices. *Management Research Review*, 46(5), 649–666. <https://doi.org/10.1108/mrr-07-2021-0528>
- Wun, M. O., & Masman, R. R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Penilaian Kinerja, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan FEB Universitas Tarumanagara Di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(1), 90-101.
- Yang, q. and Wei, h. (2018), "The impact of ethical leadership on organizational citizenship behavior: The moderating role of workplace ostracism", *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 39 No. 1, pp. 100-113. <https://doi.org/10.1108/LODJ-12-2016-0313>.