

**PENGARUH KETERIKATAN KERJA, KOMITMEN
ORGANISASI, DAN KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
DI PT YAMAHA MUSIC MANUFACTURING ASIA**

SKRIPSI



Nama : Anisa Rahmawati
NIM 43120120045

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA**

2025

**PENGARUH KETERIKATAN KERJA, KOMITMEN
ORGANISASI, DAN KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
DI PT YAMAHA MUSIC MANUFACTURING ASIA**

Skripsi Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Program Studi Manajemen Universitas Mercu Buana

Jakarta



Nama : Anisa Rahmawati

NIM 43120120045

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA**

2025

SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Anisa Rahmawati
NIM : 43120120045
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah murni hasil karya sendiri apabila saya mengutip dari hasil karya orang lain, maka saya mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Saya bersedia dikenai sanksi pembatalan skripsi ini apabila terbukti melakukan tindakan plagiat (penjiplakan).

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 26 Januari 2025



Anisa Rahmawati
NIM 43120120045

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Anisa Rahmawati
NIM : 43120120045
Program Studi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Keterikatan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) di PT Yamaha Music Manufacturing Asia
Tanggal Sidang : 20 Februari 2025

Disahkan oleh :

Pembimbing



Ir. R. Joko Sugiharjo, M.M

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi S1 Manajemen



Dr. Nurul Hidayah, M.Si., Ak., CA



Dudi Permana, Ph.D

LPTA-02254775



Scan QR or click here to
Verification

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan aspek fundamental dalam sebuah organisasi. Untuk mendukung karyawan dalam meningkatkan kontribusi positif terhadap organisasi, diperlukan keterikatan kerja, komitmen organisasi, dan kepemimpinan transformasional. Dengan adanya keterikatan kerja yang kuat, komitmen organisasi yang tinggi, serta kepemimpinan transformasional yang efektif, karyawan cenderung menunjukkan perilaku yang lebih proaktif dan bersedia melakukan tindakan di luar tugas utama mereka. Secara keseluruhan, sumber daya manusia yang berkualitas akan membantu PT Yamaha Music Manufacturing Asia dalam mencapai tujuan strategisnya melalui peningkatan warga organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keterikatan kerja (X1), komitmen organisasi (X2), dan kepemimpinan transformasional (X3) terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Y) di PT Yamaha Music Manufacturing Asia. Kebaruan penelitian ini terletak pada analisis keterkaitan antara ketiga faktor tersebut dalam lingkungan industri manufaktur, khususnya di departemen *Human Resources & General Affairs (HRGA)*, yang masih jarang menjadi objek penelitian terkait *OCB*. Selain itu, penelitian ini memberikan perspektif baru mengenai peran keterikatan kerja dalam meningkatkan *OCB* di lingkungan kerja manufaktur. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan deskriptif kuantitatif, dengan populasi sebanyak 138 karyawan departemen *HRGA*. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui survei kuesioner menggunakan skala Likert 1–5. Analisis data dilakukan dengan metode *Structural Equation Modeling (SEM)* menggunakan perangkat lunak *SmartPLS* versi 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterikatan kerja, komitmen organisasi, dan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *OCB*. Di antara ketiga variabel tersebut, keterikatan kerja memiliki pengaruh paling dominan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keterikatan kerja karyawan, semakin besar kecenderungan mereka untuk menunjukkan perilaku sukarela di luar tugas utama mereka.

Kata Kunci: Keterikatan Kerja, Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

ABSTRACT

Human resources are a fundamental aspect of an organization. To support employees in enhancing their positive contributions to the organization, work engagement, organizational commitment, and transformational leadership are essential. Strong work engagement, high organizational commitment, and effective transformational leadership encourage employees to exhibit more proactive behaviors and engage in actions beyond their primary duties. Overall, high-quality human resources will enable PT Yamaha Music Manufacturing Asia to achieve its strategic objectives through the enhancement of Organizational Citizenship Behavior (OCB). This study aims to analyze the impact of work engagement (X1), organizational commitment (X2), and transformational leadership (X3) on Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y) at PT Yamaha Music Manufacturing Asia. The novelty of this research lies in its analysis of the interrelationship between these three factors within the manufacturing industry, particularly in the Human Resources & General Affairs (HRGA) department, which remains an underexplored area in OCB-related studies. Additionally, this study provides a new perspective on the role of work engagement in fostering OCB within a manufacturing work environment. The research employs a quantitative descriptive approach, with a population of 138 employees in the HRGA department. The sampling technique used is the saturated sampling method. Data was collected through a questionnaire survey using a 5-point Likert scale. Data analysis was conducted using the Structural Equation Modeling (SEM) method with SmartPLS version 4.0 software. The findings indicate that work engagement, organizational commitment, and transformational leadership have a positive and significant impact on OCB. Among these variables, work engagement exhibits the most dominant influence. These findings suggest that the higher the employees' work engagement, the greater their tendency to engage in voluntary behaviors beyond their primary responsibilities.

Keywords: *Work Engagement, Organizational Commitment, Transformational Leadership, Organizational Citizenship Behavior (OCB).*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul: **“Pengaruh Keterikatan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* di PT Yamaha Music Manufacturing Asia”**.

Penyusunan skripsi ini ditulis dalam rangka memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Progam Studi Manajemen di Universitas Mercu Buana Jakarta. Penulis menyadari bahwa skripsi ini dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung memberikan kontribusi dalam penyelesaian karya ilmiah ini. Secara khusus pada kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih kepada Bapak Ir. R. Joko Sugiharjo, M.M sebagai dosen pembimbing yang telah membimbing dan mengarahkan penulis selama penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu dalam kesempatan ini, penulis haturkan alhamdulillah atas kekuatan Allah SWT yang telah mencurahkan anugerah-Nya dan ingin berterima kasih pada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan proposal ini, terutama kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Andi Adriansyah, M. Eng., selaku Rektor Universitas Mercu Buana.
2. Ibu Dr. Nurul Hidayah, M.Si, Ak, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.
3. Bapak Dudi Permana, MM, Ph.D, selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.
4. Bapak Dr. Eri Marlapa, MM, selaku Sekretaris Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.
5. Ibu Dr. Aldina Shiratina, SE, M.Si, selaku Sekretaris Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.

6. Bapak Ir. R. Joko Sugiharjo, M.M, selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, bimbingan, dan motivasi selama penyusunan skripsi ini.
7. Bapak Dr. H Suprpto, M.Si, selaku dosen penguji ujian akhir skripsi, yang telah memberikan masukan yang sangat berarti untuk perbaikan skripsi ini.
8. Bapak Anton Hindardjo, SE., MM., Ph.D, selaku dosen penguji ujian akhir skripsi, yang telah memberikan masukan yang sangat berarti untuk perbaikan skripsi ini.
9. Seluruh pimpinan dan karyawan PT Yamaha Music Manufacturing Asia yang telah membantu dalam pengumpulan data untuk penelitian ini.
10. Seluruh teman-teman Manajemen S1 FEB UMB Angkatan 2020 yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Semoga impian dan harapan kita suatu hari nanti terwujud.
11. Teristimewa untuk kedua orangtua yang saya cintai yang telah memberikan do'a, kasih sayang, motivasi dan dukungan moral maupun material yang tiada henti kepada penulis.

Penulis menyadari sebagai manusia biasa, bahwa penelitian ini tidak lepas dari kesalahan dan kekurangan akibat keterbatasan pengetahuan serta pengalaman. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran serta masukan bahkan kritik yang membangun dari berbagai pihak. Selain itu, dengan segala ketulusan dan kerendahan diri, penulis mohon maaf apabila terdapat kesalahan dan kelemahan dalam skripsi ini. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan menambah pengetahuan, khususnya bagi penulis dan pembaca pada umumnya.

Jakarta, 26 Januari 2025

Anisa Rahmawati

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
 BAB I PENDAHULUAN	 1
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	11
D. Kontribusi Penelitian	12
 BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	 15
A. Kajian Pustaka	15
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2. <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	19
3. Keterikatan Kerja	24
4. Komitmen Organisasi	28
5. Kepemimpinan Transformasional	31
B. Penelitian Terdahulu	35
C. Hubungan antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis	43
1. Pengaruh Keterikatan Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	43
2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	44
3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	44
D. Rerangka Penelitian	45

BAB III METODE PENELITIAN	46
A. Waktu dan Tempat Penelitian	46
1. Waktu Penelitian	46
2. Tempat Penelitian	46
B. Desain Penelitian	46
C. Definisi dan Operasional Variabel	47
1. Definisi Variabel	47
2. Operasional Variabel	49
D. Skala Pengukuran	51
E. Populasi dan Sampel	52
1. Populasi	52
2. Sampel	53
F. Metode Pengumpulan dan Analisis Data	53
1. Analisis Deskriptif	53
2. Uji Instrumen Penelitian	54
3. Tahapan <i>Analisis Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM)</i>	55
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	58
A. Gambaran Umum Perusahaan	58
B. Analisis Deskriptif	59
1. Deskripsi Responden	59
2. Deskripsi Variabel	63
C. Hasil Analisis Data	70
1. <i>Evaluasi Measurement (Outer Model)</i>	70
2. Pengujian Model Struktural atau Uji Hipotesis (<i>Inner Model</i>)	83
D. Pembahasan Hasil Penelitian	89
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	93
A. Kesimpulan	93
B. Saran	94
DAFTAR PUSTAKA	95
LAMPIRAN	100

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
1.1	Rekapitulasi Pengajuan Kaizen Karyawan Tetap Departemen HRGA Periode 24-28 (Tahun 2019-2024)	5
1.2	Hasil Pra Survey	6
1.3	<i>Research Gap</i>	8
2.1	Penelitian Terdahulu	35
3.1	Operasional Variabel	50
3.2	Skala Penilaian Kuesioner	52
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	60
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	61
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	62
4.5	Uji Deskriptif Jawaban Kuesioner Berdasarkan Variabel Keterikatan Kerja	63
4.6	Uji Deskriptif Jawaban Kuesioner Berdasarkan Variabel Komitmen Organisasi	64
4.7	Uji Deskriptif Jawaban Kuesioner Berdasarkan Variabel Kepemimpinan Transformasional	66
4.8	Uji Deskriptif Jawaban Kuesioner Berdasarkan Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	68
4.9	Hasil Pengujian <i>Convergent Validity</i>	70
4.10	Hasil Pengujian <i>Convergent Validity</i> (Modifikasi)	74
4.11	Hasil Pengujian <i>Discriminant Validity (Cross loadings)</i>	77
4.12	Hasil Pengujian AVE	79
4.13	Hasil Pengujian <i>Discriminant Validity (Fornell Lacker Criterium)</i>	80
4.14	Hasil Pengujian HTMT (<i>Heterotrait-Monotrait</i>)	81
4.15	Hasil Pengujian <i>Composite Reliability & Cronbach's Alpha</i>	82
4.16	Nilai Variabel Endogen	83
4.17	Nilai <i>Q-Square</i>	84



DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
2. 1	Rerangka Konseptual	45
4. 1	Hasil Algoritma <i>PLS</i>	72
4. 2	Hasil Algoritma <i>PLS</i> (Modifikasi)	75
4. 3	Hasil Uji <i>Bootstrapping</i>	87



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
1.	Kuesioner Penelitian	100
2.	Hasil Kuesioner	106
3.	Hasil Output PLS	117

