

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KOMITMEN
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* PADA PT.
JAPFA COMFEED DI SIDOARJO**

Dwi Effendi Diamona

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Surabaya,

dwieffendi0@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan komitmen terhadap *organizational citizenship behaviour* pada PT. Japfa Comfeed di Sidoarjo.

Teknik analisis data yang digunakan regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS 20. Hasil didapatkan nilai R^2 sebesar 47,5%. Sehingga dapat dijelaskan bahwa 47,5% variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan komitmen mempengaruhi *organizational citizenship behaviour*. Sedangkan selisihnya 52,5% dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwasanya gaya kepemimpinan, motivasi dan komitmen mempunyai pengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* pada PT. Japfa Comfeed di Sidoarjo. Variabel yang memiliki pengaruh dominan adalah gaya kepemimpinan. Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa faktor gaya kepemimpinan perlu diperhatikan agar mendorong dan meningkatkan efektifitas kinerja karyawan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang, untuk menentukan arah organisasi, dan mengarahkan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan diperusahaan.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Komitmen, dan *Organizational Citizenship Behaviour*.

ABSTRACT

This study aims to determine how much influence the variables of leadership style, motivation and commitment on organizational citizenship behavior at PT. Japfa Comfeed in Sidoarjo.

The data analysis technique used was multiple linear regression using SPSS 20. The results obtained an R^2 value of 47.5%. So it can be explained that 47.5% of the variables of leadership style, motivation and commitment affect organizational citizenship behavior. While the difference is 52.5% influenced by other variables. The results of this study conclude that leadership style, motivation and commitment have a significant influence on organizational citizenship behavior at PT. Japfa Comfeed in Sidoarjo. The variable that has the dominant influence is leadership style. The results of this study imply that leadership style factors need to be considered in order to encourage and improve the effectiveness of employee performance both in the short and long term, to determine the direction of the organization, and direct what can and cannot be done in the company.

Keywords: Leadership Style, Motivation, Commitment, and *Organizational Citizenship Behavior*.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada era globalisasi hendaknya setiap perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang dianggap penting yang sangat berpengaruh terhadap keefektifan kinerja organisasi terutama dalam jangka panjang. Hal ini dilakukan semata-mata sebagai salah satu upaya perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia memegang peran penting guna menghadapi perubahan yang terjadi serta merupakan harta atau aset penting yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia (Ardana, 2014:3).

Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) dimulai tahun 2015. MEA merupakan salah satu komponen dalam visi ASEAN 2020 yang bertujuan untuk menciptakan kawasan ASEAN yang stabil, makmur, dan memiliki daya saing tinggi. Salah satu cara yang ditempuh adalah meliberalisasi perdagangan yang bermaktab dalam MEA. Dengan adanya MEA, kawasan ASEAN diharapkan dapat meningkatkan integrasi ekonominya. Era Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) saat ini sungguh syarat dengan berbagai persaingan yang begitu ketat dari berbagai bidang didalamnya. Menurut Suadi (2016:20) saat ini sumber daya manusia sudah harus menjadi fokus pemerintah untuk bisa menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA).

PT. Japfa Comfeed adalah salah satu perusahaan penghasil protein hewani berkualitas dan terpercaya yang dengan setia melayani kebutuhan serta menjadi kebanggaan Indonesia sejak tahun 1975. PT. Japfa menyadari sepenuhnya peranan dominan sumber daya manusia sebagai salah satu faktor utama penunjang keberhasilan usaha. Manajemen sumber daya manusia sangat berperan penting untuk mengatur pengelolaan sumber daya manusia dan sumber daya perusahaan agar memberikan hasil maksimal dan memiliki loyalitas tinggi. Setiap jajaran

manajemen sumber daya manusia harus menciptakan sumber daya manusia yang handal dan melakukan *training*, *coaching* dan *motivation* pada setiap karyawan agar mampu menjalankan tugas sebagaimana mestinya. Kemampuan inilah yang akan menjadi salah satu kunci kemajuan dan keberhasilan dari sebuah perusahaan.

Gaya kepemimpinan merupakan kombinasi dari karakteristik, kemampuan dan perilaku yang dilakukan seorang manajer untuk berinteraksi dengan karyawannya (Lussier, 2017). Dari definisi gaya kepemimpinan tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara, pola tingkah laku, dan tindakan yang digunakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan karyawan dan mempengaruhi karyawannya untuk melakukan sesuatu. Namun permasalahan yang terjadi dalam perusahaan adalah saat ini pemimpin tidak memberikan umpan balik kepada karyawan, maka dari itu karyawan tidak mengetahui letak kesalahan dan tidak akan ada upaya untuk meningkatkan kinerja.

Motivasi adalah proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut untuk memuaskan kebutuhan sejumlah individu (Robbins, 2017). Dari definisi motivasi tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah mengarahkan daya dan potensi seseorang agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan. Namun permasalahan yang terjadi dalam perusahaan adalah pemimpin tidak melakukan pendekatan hubungan personal dengan karyawan, memahami karakter dan kepribadian setiap karyawan dimana hal itu membuat pemimpin tidak dapat memberikan motivasi.

Komitmen adalah keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu untuk mengerahkan kemampuan secara maksimal untuk organisasi, sebuah keyakinan yang dalam, dan penerimaan terhadap tujuan organisasi (Roy, 2018). Dari definisi komitmen tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa komitmen adalah tingkat sampai mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Namun permasalahan yang terjadi dalam perusahaan adalah ketika pemimpin sudah mendapatkan kepercayaan dari karyawan ternyata pemimpin mencederai komitmen yang sudah dibuat sendiri seperti hanya memberikan janji tapi tidak ditepati.

Pada era globalisasi hendaknya setiap perusahaan memerlukan sumber daya

manusia yang dianggap penting yang sangat berpengaruh terhadap keefektifan kinerja organisasi terutama dalam jangka panjang. Hal ini dilakukan semata-mata sebagai salah satu upaya perusahaan dalam mencapai tujuannya. Seorang karyawan harus memiliki produktivitas dan daya guna yang maksimal bagi perusahaan karena hal tersebut akan menentukan bagaimana produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Dalam perusahaan harus memiliki seorang manajer yang menguasai bidang ilmu perilaku organisasi untuk memahami bagaimana pola perilaku individu dan cara mengontrol perilaku tersebut sesuai dengan kebutuhan organisasi. *Organizational citizenship behaviour* adalah perilaku orang dalam organisasi yang memberikan kontribusi positif secara totalitas pada organisasi atau perusahaan (Moorhead, 2018). Dari definisi *organizational citizenship behaviour* tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behaviour* adalah kebijakan perilaku lebih yang dimiliki karyawan untuk berkontribusi dalam aspek fisik maupun lingkungan sosial ditempat kerja.

Lamidi (2018) menjelaskan bahwa, "Gaya kepemimpinan memiliki kaitan dengan *organizational citizenship behaviour*. Tinggi rendahnya tingkat perilaku karyawan dipengaruhi oleh seorang pemimpin". Djati (2019) menjelaskan bahwa, "Motivasi merupakan faktor internal penting yang mempengaruhi *organizational citizenship behaviour* dimana motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadikan sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar". Luthans (2018) menjelaskan bahwa, "Karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi akan melakukan apapun untuk memajukan perusahaan karena yakin dan percaya pada organisasi dimana karyawan tersebut bekerja".

Berdasarkan latar belakang dan penelitian terdahulu yang sudah diuraikan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **"PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KOMITMEN TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR PADA PT. JAPFA COMFEED DI SIDOARJO"**.

Rumusan masalah

Dari paparan yang telah dikemukakan, maka dapat dirumuskan beberapa poin yang menjadi fokus permasalahan dalam penelitian ini, yakni:

1. Apakah variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen secara simultan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada karyawan PT. Japfa Comfeed di Sidoarjo?
2. Apakah variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen secara parsial berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada karyawan PT. Japfa Comfeed di Sidoarjo?
3. Manakah diantara variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen yang mempunyai pengaruh dominan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* di PT. Japfa Comfeed di Sidoarjo?

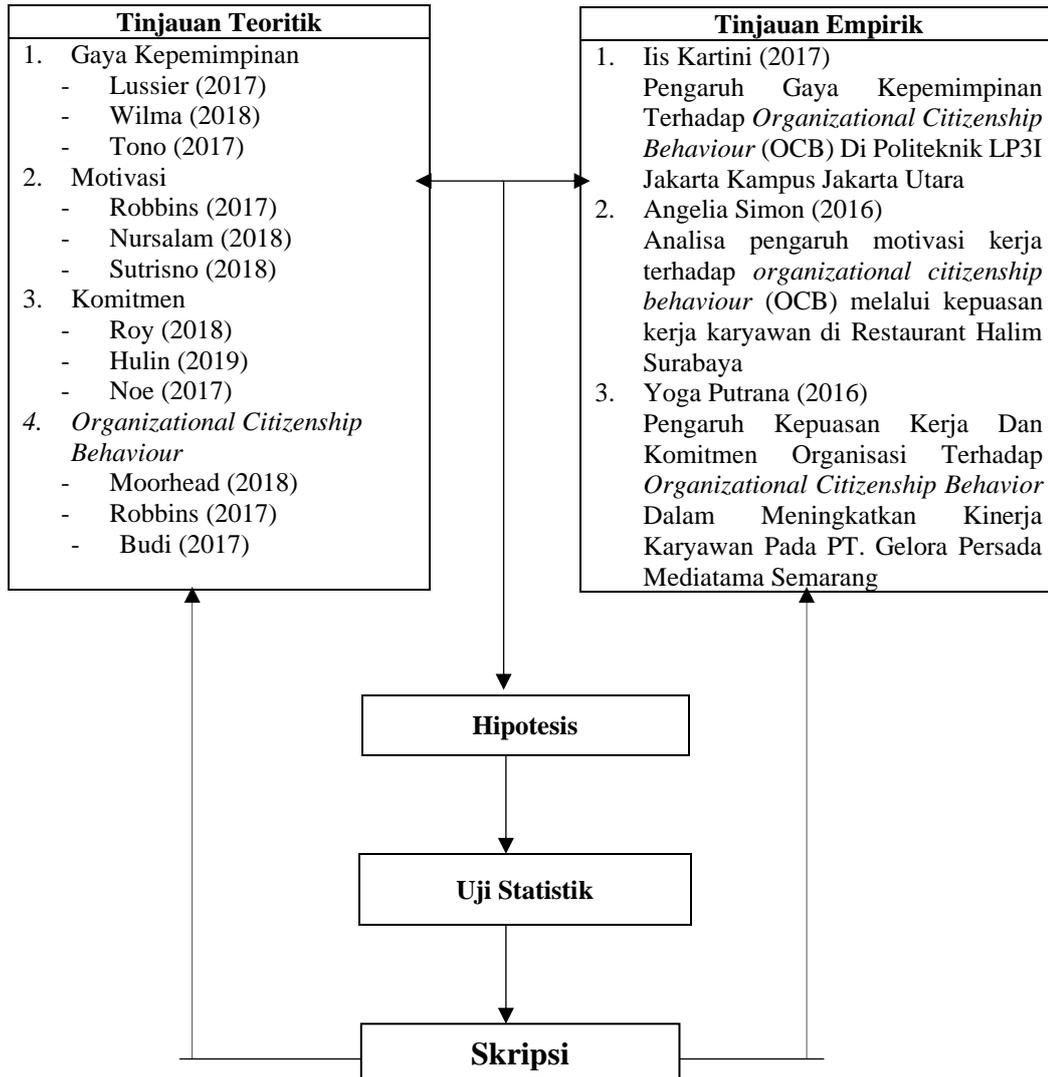
Tujuan penelitian

Berdasarkan pada perumusan masalah maka tujuan yang ingin diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada karyawan PT. Japfa Comfeed di Sidoarjo.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada karyawan PT. Japfa Comfeed di Sidoarjo.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh dominan dari Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* di PT. Japfa Comfeed di Sidoarjo.

METODE PENELITIAN

Kerangka Proses Berpikir



Sumber: Peneliti (2021)

Gambar 1
Kerangka Proses Berpikir

Target Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Mustamu, 2019). Adapun yang menjadi populasi penelitian ini adalah semua karyawan PT. Japfa Comfeed di Sidoarjo sebanyak 75 orang.

Teknik pengumpulan data

Bagian terpenting dalam pengumpulan data adalah merancang kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk

dijawab. Serta merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden. Kuesioner juga cocok digunakan jika jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Metode yang digunakan untuk pengumpulan data oleh peneliti adalah dengan menggunakan kuesioner.

Teknik Analisis

Pada penelitian ini, analisa deskriptif dilakukan untuk mengetahui frekuensi jawaban tiap pertanyaan yang diajukan dan juga untuk mengetahui karakteristik responden. Untuk menjelaskan analisa deskriptif digunakan tabel frekuensi, dimana digunakan untuk mendapatkan deskripsi ciri atau karakteristik responden atas dasar analisa satu variabel tertentu. Tabel-tabel frekuensi biasanya memuat dua kolom, yaitu jumlah frekuensi dan persentase untuk setiap kategorinya (Wijaya, 2016).

Uji validitas sebuah alat ukur ditunjukkan dari kemampuannya mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas konstruk (susunan), yang ditetapkan menurut analisis rasional terhadap isi tes atau kuesioner yang penilaiannya didasarkan pada pertimbangan subyektif individual dengan mempertimbangkan baik teori maupun instrumen pengukur itu sendiri (Wijaya, 2016).

Wijaya (2016) menjelaskan bahwa, “Skala pengukuran disebut valid apabila melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Bila skala pengukuran tidak valid, maka tidak ada manfaatnya bagi peneliti karena tidak mengukur atau melakukan apa yang seharusnya dilakukan”.

Priyatno (2016) menjelaskan bahwa, “Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi alat ukur, apakah hasilnya tetap konsisten atau tidak jika pengukuran diulang”.

Regresi linear merupakan suatu metode analisis statistik yang mempelajari pola hubungan antara dua atau lebih variabel. Model regresi linear berganda digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat dengan membuat persamaan garis regresi linear berganda.

Wijaya (2016) menjelaskan bahwa, “Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat”.

Wijaya (2016) menjelaskan bahwa, “Uji t pada dasarnya menunjukkan

seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat”.

Amin (2018) menjelaskan bahwa, “Penelitian ini dihitung sumbangan efektif (SE) yang digunakan untuk menguji variabel bebas mana yang dominan mempengaruhi variabel terikat, adapun perhitungannya diperoleh dengan cara menguadratkan koefisien parsial”.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Indikator-indikator tiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini semuanya memiliki nilai korelasi diatas r_{tabel} sebesar 0,2272, Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan mempunyai validitas yang tinggi. Variabel bebas yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), Komitmen (X_3), serta variabel terikat *Organizational Citizenship Behaviour* (Y) masing-masing memiliki nilai *Alpha Cronbach* yang lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel tersebut adalah reliabel dan dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

Tabel 1
Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.689 ^a	.475	.453	2,43679

Sumber : Data diolah Peneliti (2021)

Hasil analisis regresi berganda pada Tabel 1 didapatkan nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,689. Hal ini menunjukkan bahwa antar variabel bebas dan variabel terikat mempunyai tingkat hubungan dalam kategori Sangat Kuat. Adapun nilai koefisien determinasi (R^2) didapatkan sebesar 0,475 atau 47,5%. Artinya bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat sebesar 47,5%, sedangkan sisanya sebesar 52,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini.

Tabel 2
Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	381,526	3	127,175	21,417	.000 ^b
Residual	421,594	71	5,938		
Total	803,120	74			

Sumber : Data diolah Peneliti (2021)

Hasil Pengujian model secara bersama-sama (simultan) di atas diperoleh nilai

F_{hitung} sebesar 21,417, Nilai ini lebih besar daripada F_{tabel} sebesar 2,73, Demikian juga dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai signifikan yang digunakan yaitu $\alpha = 5\%$ atau 0,05, Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa variable Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), dan Komitmen (X_3) secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Y) karyawan PT. Japfa Comfeed di Sidoarjo.

Tabel 3
Hasil Uji t (parsial)

	Model	t	Sig.
1	(Constant)	2,099	,039
	Gaya Kepemimpinan	7,274	,000
	Motivasi	,078	,938
	Komitmen	,738	,463

Sumber : Data diolah Peneliti (2021)

Dari hasil perhitungan pada Tabel 3 diatas didapatkan Hasil Pengujian model secara individu (parsial) Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Y) didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 7,274 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Oleh karena itu nilai t_{hitung} ($7,274$) $>$ t_{tabel} (1,66660), H_0 ditolak dan H_a diterima artinya bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) secara parsial memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Y).

Hasil Pengujian model secara individu (parsial) Motivasi (X_2) terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Y) didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 0,078 dan nilai signifikansi sebesar 0,938 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Oleh karena itu nilai t_{hitung} ($0,078$) $<$ t_{tabel} (1,66660), H_0 diterima dan H_a ditolak artinya bahwa variabel Motivasi (X_2) secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Y).

Hasil Pengujian model secara individu (parsial) Komitmen (X_3) terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Y) didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 0,738 dan nilai signifikansi sebesar 0,463 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Oleh karena itu nilai t_{hitung} ($0,738$) $<$ t_{tabel} (1,66660), H_0 diterima dan H_a ditolak artinya bahwa variabel Komitmen (X_3) secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Y).

Tabel 4

Variabel Yang Berpengaruh Dominan

Model		Standardized Coefficients
		Beta
1	(Constant)	
	Gaya Kepemimpinan	,659
	Motivasi	,009
	Komitmen	,088

Sumber : Data diolah Peneliti (2021)

Dari ketiga variabel bebas yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) dan Komitmen (X_3) dapat diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) yang mempunyai nilai koefisien β (beta) terbesar yaitu sebesar 0,659 diantara variabel bebas-bebas yang lain, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel terikat *Organizational Citizenship Behaviour* (Y) adalah Gaya Kepemimpinan (X_1).

SIMPULAN

1. Dalam penelitian yang dilakukan pada PT. Japfa Comfeed di Sidoarjo dari hasil uji F (simultan) diperoleh keterangan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan komitmen secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* PT. Japfa Comfeed di Sidoarjo. Dengan adanya gaya kepemimpinan dan motivasi, baik pemberian penghargaan, perhatian dan pengharapan kepada karyawan akan dapat menciptakan suatu komitmen bagi karyawan untuk tetap bertahan pada organisasi dan akan menimbulkan perilaku *extra role* bagi setiap karyawan terhadap perusahaan.
2. Berdasarkan hasil pengolahan data uji t atau secara parsial pada variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), dan Komitmen (X_3) terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Y) karyawan PT. Japfa Comfeed di Sidoarjo menghasilkan sebagai berikut:
 - a. Dalam penelitian ini yang dilakukan peneliti secara langsung pada karyawan PT. Japfa Comfeed di Sidoarjo menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Y) dikarenakan gaya kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin mempengaruhi perilaku karyawannya.

- b. Dalam penelitian ini yang dilakukan peneliti secara langsung pada karyawan PT. Japfa Comfeed di Sidoarjo menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X_2) secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Y) dikarenakan karyawan masih merasa kurang atas perhatian yang diberikan dari perusahaan.
 - c. Dalam penelitian ini yang dilakukan peneliti secara langsung pada karyawan PT. Japfa Comfeed di Sidoarjo menunjukkan bahwa variabel Komitmen (X_3) secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Y) dikarenakan karyawan masih kurang memiliki loyalitas terhadap perusahaan.
3. Dari pengujian secara parsial dan simultan variabel bebas (X) yang terdiri dari gaya kepemimpinan, motivasi dan komitmen yang berpengaruh dominan terhadap *organizational citizenship behaviour* adalah Gaya Kepemimpinan (terbukti), karena hanya gaya kepemimpinan yang berpengaruh secara dominan atau secara signifikan dengan nilai *standardized coefficients beta* (koefisien beta yang distandarkan) terbesar dibandingkan dengan variabel motivasi dan komitmen.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka diajukan saran antara lain :

1. Bagi Perusahaan

Agar karyawan PT. Japfa Comfeed di Sidoarjo memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektifitas kinerja organisasi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang, untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan, bagaimana mengalokasikan sumber daya dan mengelola sumber daya organisasional, dan juga sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan internal dan eksternal maka pemimpin perlu menerapkan gaya kepemimpinan.

Agar karyawan PT. Japfa Comfeed di Sidoarjo memiliki perilaku terhadap *organizational citizenship behaviour* maka perusahaan perlu memberikan respon terhadap karyawan yang mengalami masalah ini meliputi memperhatikan keluhan karyawan, memberitahu karyawan yang bekerja

kurang baik, menunjukkan perhatian kepada karyawan. Perhatian dalam bentuk memotivasi akan memberikan perasaan dihargai dalam organisasi. Keberadaan karyawan menjadi penting ketika organisasi memberikan perhatiannya, sehingga hal ini diindikasikan mampu meningkatkan perilaku *organizational citizenship behaviour* dalam organisasi.

Agar karyawan PT. Japfa Comfeed di Sidoarjo memiliki sifat *Organizational Citizenship Behaviour* maka pemimpin harus meningkatkan kepuasan karyawan dengan harapan akan terciptanya loyalitas karyawan dalam pekerjaannya sehingga karyawan memiliki inisiatif atau motivasi untuk memajukan perusahaan dalam bidangnya.

2. Bagi Karyawan

Sebagai karyawan pemberian contoh, motivasi dan komitmen yang diberikan perusahaan merupakan hal yang mutlak yang harus di berikan oleh perusahaan akan tetapi kontribusi kinerja karyawan akan perusahaan juga harus di tingkatkan sehingga dapat memajukan perusahaan bukan hanya salah satu yang di untungkan perusahaan atau karyawan tetapi juga harus bersama-sama menguntungkan dengan baik sehingga kesejahteraan keduanya akan terwujud.

3. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya penelitian lebih lanjut dapat menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behaviour*. Sehingga dapat menjadikan penelitian yang lebih luas dan hasil yang lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing, Riau.
- Azri, Rifqi Naufal 2018, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan PT. Tirta Investama (Aqua) Pandaan, *Skripsi*, Universitas Muhammadiyah Malang.
- Ferdinand, Augusty 2018, *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Untuk Penulisan Skripsi, Tesis, Dan Disertasi*, Edisi Lima, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Fernanda. 2016. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Rajawali Press, Jakarta.
- Green, Mark T, *et al.* 2017. *Servant Leadership: A Quantitative Review of Instruments and Related Findings*. *Servant Leadership: Theory and Practice* Volume 2, Issue 2, 76-96 August 2017.
- Halim, Jesslyn 2017, *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi*, Edisi Lima, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, 2019. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Jaiswal, Neeraj Kumar. Dhar, Rajib Lochan. 2017. *The Influence of Servant Leadership, Trust in Leader and Thriving on Employee Creativity*. *Leadership & Organization Development Journal* Vol. 38 No. 1, 2017
- Junaedi, Josephine. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indosterling Capital Surabaya, *Skripsi*, Universitas Kristen Petra, Surabaya.
- Kartini, Iis. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Di Politeknik LP3I Jakarta Kampus Jakarta Utara*. *Jurnal Lentera Bisnis* Vol. 6 No. 1, Mei 2017 / ISSN 2252-9993
- Megawati, Lusiana 2018, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Perusahaan Keluarga Di Surabaya, *Skripsi*, Universitas Kristen Petra, Surabaya.
- Nydia, Yetta Tri 2018, Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Lapangan SPBU Coco Pertamina MT Haryono, *Skripsi*, Universitas Indonesia.
- Priyatno, D 2020, *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisa Data Penelitian dengan SPSS*. Gava Media, Yogyakarta.

- Putrana, Yoga. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Gelora Persada Mediatama Semarang*. Jurnal Of Management, Volume 2 No. 2 Maret 2016.
- Rohma, 2017. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Setiawan, Roy 2018, *Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Di PT. CB Capital, Skripsi*, Universitas Kristen Petra, Surabaya.
- Simon, Angelia 2016, *Analisa Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Di Restaurant Halim Surabaya, Skripsi*, Universitas Kristen Petra, Surabaya.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Supomo, R 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Satu, Yrama Widya, Bandung.
- Sutanto, Samuel 2020, *Analisa Dukungan Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kampoeng Roti, Skripsi*, Universitas Kristen Petra, Surabaya.
- Suwatno & Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tanonef, Dedy 2018, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Di Hotel Pantai Timor, Kupang-Nusa Tenggara Timur, Skripsi*, Universitas Kristen Petra, Surabaya.
- Teridefira 2017, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Iklim Organisasional Sebagai Variabel Mediasi, Skripsi*, Universitas Lampung, Bandar Lampung.
- Wibowo 2018, *Perilaku Dalam Organisasi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.