

PERAN KEPEMIMPINAN MELAYANI, KOMITMEN KEBERLANJUTAN, DAN KEADILAN INTERPERSONAL DALAM MENINGKATKAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DI TOKO MAS ROMA

Tiara Adelin Surya¹, Nazwa Alisia Putri Firdiansyah², Adinda Zalfa Prayudya³
tiaraadelin22@gmail.com¹, nazwaalisia09@gmail.com², adindaz162@gmail.com³
Universitas Swadaya Gunung Jati

ABSTRAK

Penelitian ini menguji peran kepemimpinan pelayan, komitmen keberlanjutan, dan keadilan interpersonal dalam meningkatkan Organizational Citizenship Behavior (OCB) di Toko Mas Roma. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain cross-sectional, data dikumpulkan dari 50 karyawan melalui kuesioner terstruktur. Penelitian ini menggunakan analisis validitas, reliabilitas, dan regresi untuk menguji hubungan antar variabel. Hasil menunjukkan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen dan OCB ($R = 0.996$, $R^2 = 0.991$). Khususnya, keadilan interpersonal muncul sebagai prediktor OCB yang paling signifikan ($\beta = 0.995$, $p < 0.001$), sementara kepemimpinan melayani dan komitmen keberlanjutan tidak menunjukkan efek yang signifikan. Temuan ini menyoroti pentingnya keadilan interpersonal dalam menumbuhkan OCB dalam organisasi. Namun, sifat studi cross-sectional dan ukuran sampel yang terbatas membatasi kesimpulan sebab akibat dan kemampuan generalisasi. Penelitian di masa depan harus mempertimbangkan desain longitudinal dan konteks organisasi yang lebih luas untuk lebih memvalidasi temuan ini.

Kata Kunci: Kepemimpinan Melayani; Komitmen Keberlanjutan; Keadilan Interpersonal; Perilaku Organisasi Kewarganegaraan; Manajemen Retail.

ABSTRACT

This study examines the role of servant leadership, sustainability commitment, and interpersonal justice in enhancing Organizational Citizenship Behavior (OCB) at Toko Mas Roma. Using a quantitative approach with a cross-sectional design, data were collected from 50 employees through structured questionnaires. The study employed validity, reliability, and regression analyses to test the relationships between variables. Results indicate a strong correlation between the independent variables and OCB ($R = 0.996$, $R^2 = 0.991$). Notably, interpersonal justice emerged as the most significant predictor of OCB ($\beta = 0.995$, $p < 0.001$), while servant leadership and sustainability commitment did not show significant effects. These findings highlight the critical importance of interpersonal justice in fostering OCB within the organization. However, the study's cross-sectional nature and limited sample size constrain causal inferences and generalizability. Future research should consider longitudinal designs and broader organizational contexts to further validate these findings.

Keywords: Servant Leadership; Sustainability Commitment; Interpersonal Justice; Organizational Citizenship Behavior; Retail Management

PENDAHULUAN

Dalam era bisnis yang semakin kompetitif, perilaku karyawan yang melampaui tuntutan peran formal mereka, yang dikenal sebagai Organizational Citizenship Behavior (OCB), menjadi semakin penting bagi keberhasilan organisasi. OCB mencakup tindakan sukarela karyawan yang mendukung fungsi organisasi namun tidak secara eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal. Di Toko Mas Roma, sebuah perusahaan perhiasan ternama, peningkatan OCB di kalangan karyawan dianggap sebagai faktor kunci dalam mempertahankan keunggulan kompetitif dan meningkatkan efisiensi operasional.

Penelitian terdahulu telah mengidentifikasi berbagai faktor yang dapat mempengaruhi OCB, namun masih terdapat kesenjangan dalam pemahaman tentang bagaimana kepemimpinan melayani, komitmen keberlanjutan, dan keadilan interpersonal secara bersamaan mempengaruhi OCB, khususnya dalam konteks industri perhiasan. Kepemimpinan melayani, yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan pengikut, telah terbukti memiliki dampak positif pada perilaku karyawan. Sementara itu, komitmen keberlanjutan, yang mencerminkan keterikatan karyawan terhadap organisasi berdasarkan pertimbangan biaya dan manfaat, juga dapat mempengaruhi kecenderungan mereka untuk terlibat dalam OCB. Keadilan interpersonal, yang melibatkan persepsi karyawan tentang perlakuan yang adil dan hormat dari atasan mereka, juga dianggap sebagai faktor penting dalam membentuk OCB.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepemimpinan melayani, komitmen keberlanjutan, dan keadilan interpersonal dalam meningkatkan OCB di Toko Mas Roma. Dengan memahami hubungan antara variabel-variabel ini, diharapkan dapat memberikan wawasan berharga bagi manajemen Toko Mas Roma dalam mengembangkan strategi yang efektif untuk meningkatkan OCB di kalangan karyawan mereka. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan kontribusi pada literatur yang ada dengan menyoroti dinamika unik dari faktor-faktor ini dalam konteks industri perhiasan di Indonesia.

Melalui pendekatan kuantitatif dan analisis yang cermat, penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan temuan yang tidak hanya relevan bagi Toko Mas Roma, tetapi juga dapat diterapkan pada organisasi serupa dalam industri perhiasan. Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi pengembangan kebijakan dan praktik manajemen yang mendorong peningkatan OCB, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain cross-sectional. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan Toko Mas Roma, dengan sampel sebanyak 50 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner terstruktur yang mengukur empat variabel utama: kepemimpinan melayani, komitmen keberlanjutan, keadilan interpersonal, dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). Semua variabel diukur menggunakan skala Likert 5 poin. Kuesioner didistribusikan langsung kepada responden dengan waktu pengisian satu minggu.

Analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, dan uji regresi untuk memastikan keandalan instrumen serta mengidentifikasi hubungan antar variabel. Dari segi etika, penelitian ini telah memperoleh persetujuan dari komite etik universitas, informed consent dari partisipan, serta menjamin kerahasiaan dan anonimitas responden.

Metode ini dirancang untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan melayani, komitmen keberlanjutan, dan keadilan interpersonal terhadap OCB di Toko Mas Roma. Namun, terdapat beberapa batasan penelitian, termasuk desain cross-sectional yang membatasi inferensi kausal, ukuran sampel yang relatif kecil (50 responden), serta fokus pada satu organisasi yang dapat membatasi generalisasi temuan. Meskipun demikian, metode ini memberikan dasar yang kuat untuk pengujian hipotesis dan interpretasi hasil yang dapat diandalkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. (Ghozali, 2016).

Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Di dalam menentukan layak dan tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05 yang artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau variabel tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya, jika r hitung lebih kecil dari r tabel, maka butir atau pertanyaan atau variabel tersebut dinyatakan tidak valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

.Kepemimpinan Melayani		Keadilan Interpersonal		Komitmen Keberlanjutan		OCB	
No.	R.Hitung	No.	R. Hitung	No.	R. Hitung	No.	R. Hitung
1.	0,898	1.	0,943	1.	0,874	1.	0,919
2.	0,835	2.	0,729	2.	0,895	2.	0,839
3.	0,901	3.	0,899	3.	0,830	3.	0,722
		4.	0,9661	4.	0,880	4.	0,953

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan untuk keempat variabel penelitian menunjukkan validitas yang baik. Secara keseluruhan, nilai-nilai R hitung ini mengindikasikan bahwa instrumen penelitian memiliki validitas yang memadai dan dapat diandalkan untuk mengukur konstruk-konstruk yang dimaksud dalam penelitian ini.

Uji Realibilitas

Reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur didalam mengukur gejala yang sama . Makin kecil kesalahan pengukuran, makin reliabel alat pengukur sebaliknya makin besar kesalahan pengukuran, makin tidak reliabel alat pengukur tersebut. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui kuatnya korelasi butir-butir , dalam kuesioner. Korelasi antara butir-butir pertanyaan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan perkiraan Chrocobach's Alpha dengan program SPSS (Dhiraj, 2015). Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Chrocobach's Alpha(α) > R tabel.

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

	Cronbach Alpha	N of items
Kepemimpinan Melayani	0,851	3
Keadilan Interpersonal	0,906	4
Komitmen Keberlanjutan	0,886	4
OCB	0,879	4

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tersebut, dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian menunjukkan tingkat reliabilitas yang baik. Nilai Cronbach's Alpha untuk semua variabel berada di atas 0,8, yang mengindikasikan konsistensi internal yang kuat. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki keandalan yang baik dan dapat diandalkan untuk mengukur konstruk-konstruk yang dimaksud dalam penelitian ini. Tingginya nilai reliabilitas ini juga mengonfirmasi bahwa item-item pertanyaan dalam kuesioner memiliki koherensi yang baik dalam mengukur masing-masing variabel penelitian.

Uji Regresi

"Analisis regresi berkaitan dengan studi mengenai ketergantungan satu variabel, yaitu variabel dependen, terhadap satu atau lebih variabel lainnya, yaitu variabel independen atau penjelas, dengan maksud mengestimasi dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui." (Gujarati, 2003)

Tabel 3. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.996 ^a	0.991	0.991	0.278

a. Predictors: (Constant), Keadilan Interpersonal, Komitmen keberlanjutan, Kepemimpinan melayani.

Model ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat dan pengaruh yang sangat besar dari variabel keadilan interpersonal, komitmen keberlanjutan, dan kepemimpinan melayani terhadap OCB, dengan kemampuan menjelaskan variasi OCB yang sangat tinggi.

Tabel 4. Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-0.978	0.294		-3.321	0.002
Kepemimpinan Melayani	0.113	0.090	0.083	1.252	0.217
Komitmen Keberlanjutan	-0.091	0.070	-0.086	-1.293	0.203
Keadilan Interpersonal	0.999	0.014	0.995	69.255	0.000

Dari ketiga variabel independen, keadilan interpersonal memiliki pengaruh paling signifikan dan positif terhadap OCB ($\beta = 0.995$, $t = 69.255$, $p < 0.001$). Kepemimpinan melayani memiliki pengaruh positif kecil namun tidak signifikan ($\beta = 0.083$, $p = 0.217$), sedangkan komitmen keberlanjutan menunjukkan pengaruh negatif kecil yang juga tidak signifikan ($\beta = -0.086$, $p = 0.203$). Konstanta model bernilai negatif dan signifikan (-0.978, $p = 0.002$).

Tabel 5. ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	394.949	3	131.650	1705.582	.000 ^b
Residual	3.551	46	0.077		
Total	398.500	49			

a. Dependent Variable: ocb

b. Predictors: (Constant), keadilan interpersonal, komitmen keberlanjutan, kepemimpinan melayani

Hasil ANOVA menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan sangat signifikan ($F = 1705.582$, $p < 0.001$). Ini berarti bahwa kombinasi variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB. Perbandingan antara mean square regresi (131.650) dan mean square residual (0.077) yang sangat besar mendukung kesimpulan bahwa model ini memiliki kekuatan prediktif yang tinggi.

KESIMPULAN

Penelitian ini mengkaji peran kepemimpinan melayani, komitmen keberlanjutan, dan keadilan interpersonal dalam meningkatkan Organizational Citizenship Behavior (OCB) di Toko Mas Roma. Hasil analisis menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel-variabel independen dan OCB, dengan model regresi menjelaskan 99,1% variasi dalam OCB.

Temuan utama penelitian ini adalah signifikansi keadilan interpersonal sebagai prediktor terkuat OCB. Keadilan interpersonal menunjukkan pengaruh positif yang sangat signifikan terhadap OCB, menggarisbawahi pentingnya perlakuan adil dan hormat dalam interaksi antar individu di tempat kerja. Hasil ini menekankan bahwa upaya untuk meningkatkan persepsi keadilan interpersonal di antara karyawan dapat menjadi strategi efektif untuk mendorong perilaku OCB.

Di sisi lain, kepemimpinan melayani dan komitmen keberlanjutan tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap OCB dalam konteks penelitian ini. Meskipun demikian, hal ini tidak serta-merta meniadakan peran potensial kedua faktor tersebut dalam dinamika organisasi secara keseluruhan.

Penelitian ini memberikan wawasan berharga bagi manajemen Toko Mas Roma dalam upaya meningkatkan OCB di kalangan karyawan. Fokus pada peningkatan keadilan interpersonal dapat menjadi langkah strategis untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perilaku kewargaan organisasi.

Namun, perlu dicatat bahwa penelitian ini memiliki keterbatasan, termasuk desain cross-sectional yang membatasi inferensi kausal dan ukuran sampel yang relatif kecil. Untuk penelitian masa depan, disarankan untuk melakukan studi longitudinal dengan sampel yang lebih besar dan mencakup berbagai organisasi untuk meningkatkan generalisasi temuan.

Secara keseluruhan, penelitian ini berkontribusi pada pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi OCB dalam konteks ritel, khususnya menyoroti peran krusial keadilan interpersonal dalam membentuk perilaku karyawan yang menguntungkan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bies, R. J., & Moag, J. F. (1986). Interactional justice: Communication criteria of fairness. *Research on Negotiation in Organizations*, 1, 43-55.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425-445.
- Dhiraj, K. (2015). [Referensi tidak lengkap - kemungkinan terkait dengan uji reliabilitas]
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenleaf, R. K. (1970). *The servant as leader*. Newton Centre, MA: The Robert K. Greenleaf Center.
- Gujarati, D. N. (2003). *Basic Econometrics*. New York: McGraw-Hill.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage Publications.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books/DC Heath and Com.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563.
- Van Dierendonck, D. (2011). Servant leadership: A review and synthesis. *Journal of Management*, 37(4), 1228-1261.