

**PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL DAN KEPEMIMPINAN  
TRANSAKSIONAL – TRANSFORMASIONAL PADA PERILAKU  
KEWARGANEGARAAN ORGANISASIONAL DI PT. TIGARAKSA SATRIA  
Tbk SEMARANG**

**SKRIPSI**



Oleh :

**Theodora Hyacintha Gunawan**

**NIM. 11190623**

**FAKULTAS BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**2023**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Fakultas Bisnis Jurusan Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk memenuhi Sebagian Syarat-syarat

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen

Disusun Oleh :

Theodora Hyacintha Gunawan

11190623

**FAKULTAS BISNIS UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**YOGYAKARTA**

**2023**

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

---

---

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Theodora Hyacintha Gunawan  
NIM : 11190623  
Program studi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL DAN KEPEMIMPINAN  
TRANSAKSIONAL-TRANSFORMASIONAL PADA PERILAKU  
KEWARGANEGARAAN ORGANISASIONAL”**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta  
Pada Tanggal : 27 Juni 2023

Yang menyatakan



(Theodora Hyacintha Gunawan)

NIM.11190623

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul

### PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL DAN KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL – TRANSFORMASIONAL PADA PERILAKU KEWARGANEGARAAN ORGANISASIONAL DI PT. TIGARAKSA SATRIA Tbk SEMARANG

Telah diajukan dan dipertahankan oleh :

**Theodora Hyacintha Gunawan**

**11190623**

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan Diterima untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana  
Mnajemen pada tanggal 22 Juni 2023

Nama Dosen

1. Dra. Agustini Dyah Respati, MBA  
(Ketua Tim Penguji)

:



2. Dr. Heru Kristanto, MT  
(Dosen Pembimbing / Dosen Penguji)

:



3. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si  
(Dosen Penguji)

:



Yogyakarta, 26 Juni 2023

Disahkan Oleh:

Dekan



**Dr. Perminas Pangeran, M.Si**

Ketua Program Studi



**Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D**

## LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

**PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL DAN KEPEMIMPINAN  
TRANSAKSIONAL – TRANSFORMASIONAL PADA PERILAKU  
KEWARGANEGARAAN ORGANISASIONAL DI PT. TIGARAKSA SATRIA, TBK  
SEMARANG**

Saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat demi menjadi sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain, Perguruan Tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah ada dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapat bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 31 Mei 2023



Theodora Hyacintha Gunawan

11190623

## HALAMAN MOTTO

“Segala perkara dapat ku tanggung di dalam Dia  
yang memberi kekuatan kepadaku.”

(Filipi 4 : 13)

“Sebab itu janganlah kamu kuatir akan hari besok,  
karena hari besok mempunyai kesusahannya sendiri.

Kesusahan sehari cukuplah untuk sehari.”

(Matius 6 : 34)

"Start each day with a positive thought and a grateful heart"

(Roy T. Bennett)

DUTA WACANA

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang memberikan dukungan dan membantu memberi saran dalam penyusunan skripsi ini sehingga skripsi dapat berjalan dengan baik dan lancar. Persembahan skripsi ini dan rasa terima kasih penulis ucapkan untuk:

1. Tuhan Yesus yang selalu memberikan berkat dan karunia yang berlimpah bagi saya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Kedua orang tua, Papa (Anton Gunawan) dan Mama (Tri Asih Handayani) saya yang selalu memberi dukungan dan doa dalam segala aktivitas saya selama ini dan kasih sayang yang telah diberikan dengan tulus dan ikhlas kepada saya.
3. Nenek dan kakek saya yang selalu memberi dukungan, doa dan kasih sayang dalam segala aktivitas yang saya lakukan selama ini.
4. Kakak (Fedora Jacinda Gunawan) dan adik (Isadora Cantika Gunawan) saya yang telah memberikan doa dan dukungan kepada saya dalam penyusunan skripsi ini.
5. Dosen pembimbing saya Dr. Heru Kristanto, S.E, M.T. yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, bimbingan dan semangat kepada saya dalam penyusunan skripsi.
6. Seluruh dosen Fakultas Bisnis yang telah memberikan bimbingan dan bekal ilmu pengetahuan selama saya mengikuti pendidikan di Universitas Kristen Duta Wacana.
7. Pimpinan dan Pegawai di PT. Tigaraksa Satria, Tbk Semarang yang telah memberikan ijin dan kesempatan untuk melakukan penelitian di perusahaan.
8. Pasangan (Rama Natandito Antara) saya yang telah memberikan semangat dan doa kepada saya dalam penyusunan skripsi.
9. Teman-teman saya yang telah memberikan semangat dalam penyusunan skripsi ini.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan anugerah-Nya yang begitu besar sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Keadilan Organisasional dan Kepemimpinan Transaksional – Transformasional pada Perilaku Kewarganegaraan Organisasional di PT. Tigaraksa Satria, Tbk Semarang”**. Penyusunan skripsi ini dilakukan untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna karena masih terdapat kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang dapat membantu penyempurnaan penulisan skripsi ini.

Selain itu penulis juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan bantuan, bimbingan dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Demikian skripsi ini dibuat, semoga dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Yogyakarta, 31 Mei 2023

Penulis,



Theodora Hyacintha Gunawan

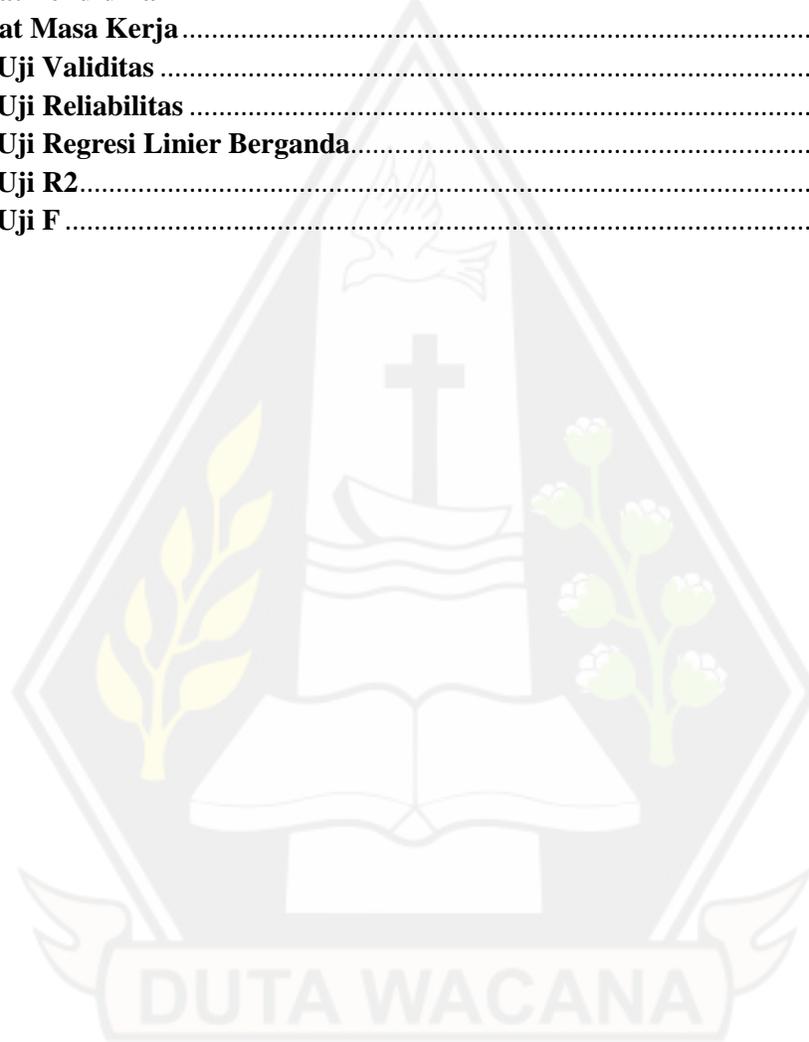
## DAFTAR ISI

JUDUL.....	i
HALAMAN PENGAJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
ABSTRAK.....	xi
ABSTRACT.....	xii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
<b>1.1 Latar Belakang.....</b>	<b>1</b>
<b>1.2 Rumusan Masalah.....</b>	<b>3</b>
<b>1.3 Tujuan Penelitian.....</b>	<b>4</b>
<b>1.4 Manfaat Penelitian.....</b>	<b>4</b>
<b>1.5 Batasan Penelitian.....</b>	<b>5</b>
BAB II.....	6
TINJAUAN PUSTAKA.....	6
<b>2.1 Landasan Teori.....</b>	<b>6</b>
<b>2.2 Penelitian Terdahulu.....</b>	<b>16</b>
<b>2.3 Pengembangan Hipotesis.....</b>	<b>20</b>
<b>2.4 Kerangka Pikiran.....</b>	<b>23</b>
<b>2.5 Gambaran Umum Perusahaan.....</b>	<b>24</b>
BAB III.....	31
METODE PENELITIAN.....	31
<b>3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....</b>	<b>31</b>
<b>3.2 Jenis Penelitian dan Sumber Data.....</b>	<b>31</b>

3.3	Populasi dan Sampel.....	31
3.4	Definisi Operasional dan Pengukuran .....	32
3.5	Teknik Pengumpulan Data .....	34
3.6	Pengujian Instrumen Data .....	35
3.7	Metode Analisis Data .....	36
3.8	Pengujian Hipotesis .....	37
BAB IV .....		40
ANALISIS DAN PEMBAHASAN .....		40
4.1	Karakteristik Responden .....	40
4.2	Analisis Data .....	43
4.3	Pembahasan Hasil Penelitian.....	50
BAB V .....		56
KESIMPULAN.....		56
5.1	Kesimpulan.....	56
5.2	Keterbatasan Penelitian .....	57
5.3	Saran .....	57
DAFTAR PUSTAKA .....		59
LAMPIRAN.....		61
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....		61
Lampiran 2 Surat Keterangan Penelitian .....		65
Lampiran 3 Rekapitulasi Data.....		66
Lampiran 4 Hasil <i>Output</i> SPSS.....		83
Lampiran 5 Tabel R.....		97
Lampiran 6 Kartu Konsultasi.....		98
Lampiran 7 Lembar Revisi Ujian Pendadaran.....		99
Lampiran 8 Formulir Revisi Judul Skripsi .....		100
Lampiran 9 Halaman Persetujuan.....		101

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 2. 1</b> .....	16
<b>Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden</b> .....	40
<b>Tabel 4. 2 Usia Responden</b> .....	41
<b>Tabel 4. 3 Tingkat Pendidikan</b> .....	41
<b>Tabel 4. 4 Tingkat Masa Kerja</b> .....	42
<b>Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas</b> .....	43
<b>Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas</b> .....	46
<b>Tabel 4. 7 Hasil Uji Regresi Linier Berganda</b> .....	47
<b>Tabel 4. 8 Hasil Uji R<sup>2</sup></b> .....	48
<b>Tabel 4. 9 Hasil Uji F</b> .....	49



## ABSTRAK

### **Judul : Pengaruh Keadilan Organisasional Dan Kepemimpinan Transaksional – Transformasional Pada Perilaku Kewarganegaraan Organisasional di PT. Tigaraksa Satria, Tbk Semarang**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasional dan kepemimpinan transaksional-transformasional pada perilaku kewarganegaraan organisasional di PT. Tigaraksa Satria Tbk, Semarang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 100 orang. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis linier berganda dan uji hipotesis.

Dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel keadilan organisasional memperoleh nilai hitung  $t$  sebesar  $-0.199$  dan nilai sig. variabel keadilan organisasional lebih besar daripada  $\alpha$  atau  $0,843 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima artinya keadilan organisasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional. Lalu variabel kepemimpinan transaksional memperoleh nilai hitung  $t$  sebesar  $2.692$  dan nilai sig. variabel kepemimpinan transaksional lebih kecil daripada  $\alpha$  atau  $0,008 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak artinya kepemimpinan transaksional berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional. Sementara variabel kepemimpinan transformasional memperoleh nilai hitung  $t$  sebesar  $3.626$  dan nilai sig. variabel kepemimpinan transformasional lebih kecil daripada  $\alpha$  atau  $0,000 < 0,005$  maka  $H_0$  ditolak artinya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional.

Kata kunci : Keadilan Organisasional, Kepemimpinan Transaksional, Kepemimpinan Transformasional dan Perilaku Kewarganegaraan Organisasional

## ABSTRACT

*Title : The Influence of Organizational Justice and Transactional - Transformational Leadership on Organizational Citizenship Behavior at PT. Tigaraksa Satria, Tbk Semarang*

*This study aims to determine the effect of organizational justice and transactional-transformational leadership on organizational citizenship behavior in PT. Tigaraksa Satria Tbk, Semarang. The population in this study were all employees, totaling 100 people. The approach used is a quantitative approach to the survey method. Data obtained by distributing questionnaires. Data analysis used multiple linear analysis and hypothesis testing.*

*This study shows that the variable of organizational justice obtains a calculated t value of -0.199 and a sig. the organizational justice variable is greater than  $\alpha$  or  $0.843 > 0.05$ , so  $H_0$  is accepted, meaning that organizational justice does not significantly influence organizational citizenship behavior. Then the transactional leadership variable obtains a calculated t value of 2,692 and a sig. the transactional leadership variable is smaller than  $\alpha$  or  $0.008 < 0.05$ , so  $H_0$  is rejected, meaning that transactional leadership has a significant effect on organizational citizenship behavior. While the transformational leadership variable obtains a calculated t value of 3,626 and a sig. the transformational leadership variable is smaller than  $\alpha$  or  $0.000 < 0.005$ , then  $H_0$  is rejected, meaning that transformational leadership has a significant effect on organizational citizenship behavior.*

*Keywords: Organizational Justice, Transactional Leadership, Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behavior*

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Perilaku kewarganegaraan organisasional ialah tindakan organisasi yang sanggup meningkatkan fungsi efektivitas. Robbins dan Judge (2016: 40) mengatakan OCB merupakan perilaku bebas (kebebasan untuk membuat keputusan sendiri dalam situasi apapun), bukan bagian dari tugas pekerjaan formal karyawan persyaratan, melainkan berkontribusi terhadap berfungsinya organisasi secara efektif. Sementara Organ (1997) mengatakan bahwa perilaku kewarganegaraan organisasional ialah tindakan independen, tidak berkaitan secara tersurat terhadap apresiasi dan dapat meningkatkan manfaat efisiensi institusi.

Selain perilaku kewarganegaraan organisasional, keadilan organisasional merupakan rumor yang penting untuk keberhasilan organisasi, karena mempunyai hubungan langsung terhadap kinerja para pegawai atau karyawan. Hal ini dapat berdampak terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Sutrisna dan Rahyuda (2014), mengatakan keadilan organisasional merupakan rancangan keadilan yang diinginkan dapat dilaksanakan oleh suatu pemimpin dalam memperlakukan karyawan dengan tujuan untuk menumbuhkan tanggung jawab dalam diri karyawan. Selain itu keadilan organisasional adalah pandangan karyawan terhadap keadilan yang diberikan pemimpin dalam hal hasil dan prosedur yang digunakan untuk mendapat hasil tersebut (Lambert dan Hogan, 2008: 102). Menurut Robbins dan Judge (2015), keadilan organisasi memiliki tiga dimensi yakni *distributive justice*, *procedural justice*, dan *interactional justice*.

Dalam mencapai perilaku organisasi tersebut, gaya kepemimpinan juga sangatlah penting dan berpengaruh terhadap kinerja seorang bawahan. Atasan harus dapat menjadikan suasana yang tenang, memberikan atensi, memberikan penghargaan pencapaian kerja, menciptakan sebuah komunikasi yang baik dengan pegawai atau karyawannya.

PT. Tigaraksa Satria Tbk ialah suatu perseroan publik yang bergerak di bidang distribusi. Sebagai agen distribusi barang konsumen dalam kemasan misalnya produk makanan dan body care. Produk makanan (simba choco), makanan kaleng (sarden cip), susu (S-26, Nutrilon Royal, SGM), permen (yupi). Sedangkan produk body care seperti colgate, palmolive, dan caladine.

PT. Tigaraksa Satria Tbk sebagai suatu perusahaan harus dapat mengelola sumber daya manusia agar mampu menciptakan perilaku organisasi yang baik untuk mencapai suatu sasaran, visi dan misi. Mengelola SDM yang kurang baik mengakibatkan tujuan perusahaan memburuk dan terhambat. Perusahaan membutuhkan pegawai yang memiliki kemampuan, keterampilan dan pengetahuan. Selain membutuhkan karyawan yang berkompeten, gaya kepemimpinan dalam perusahaan juga sangatlah penting agar dapat membangun hubungan yang baik antara atasan dengan para karyawannya.

Dalam perusahaan selalu tidak jauh dari permasalahan yang ada. Didalam perusahaan ini terdapat permasalahan seperti kurangnya tingkat kedisiplinan karyawan dalam melakukan kegiatan presensi kehadiran masuk jam kerja tepat waktu, masalah kurangnya pemberian dorongan motivasi oleh pemimpin atau atasan terhadap para karyawan agar dapat meningkatkan keproduktivitasan kerja karyawan sehingga berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan, dan rendahnya sikap kepedulian para karyawan dalam membantu karyawan lain.

Oleh karena itu, keadilan organisasi dan gaya kepemimpinan dalam perilaku kewarganegaraan organisasi amat berpengaruh dan menjadi faktor penting dalam menentukan pemeliharaan perilaku organisasi. Berdasarkan penjelasan terkait, penulis ingin melakukan dan mengetahui penelitian mengenai **“Pengaruh Keadilan Organisasional dan Kepemimpinan Transaksional – Transformasional pada Perilaku Kewarganegaraan Organisasional di PT. Tigaraksa Satria, Tbk Semarang”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Permasalahan dalam penelitian ini :

1. Rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan terhadap kegiatan presensi kehadiran.
2. Kurangnya dorongan motivasi oleh pemimpin atau atasan terhadap para karyawan.
3. Rendahnya sikap kepedulian para karyawan dalam membantu karyawan lain.

Berdasarkan kondisi diatas, maka pertanyaan dalam penelitian ini :

1. Apakah keadilan organisasional berpengaruh pada perilaku kewarganegaraan organisasional di PT. Tigaraksa Satria, Tbk Semarang?
2. Apakah kepemimpinan transaksional berpengaruh pada perilaku kewarganegaraan organisasional di PT. Tigaraksa Satria, Tbk Semarang?
3. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh pada perilaku kewarganegaraan organisasional di PT. Tigaraksa Satria, Tbk Semarang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam penelitian ini :

1. Untuk mengetahui dampak hubungan antara keadilan organisasional terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional di PT. Tigaraksa Satria, Tbk Semarang.
2. Untuk mengetahui dampak kepemimpinan transaksional pada perilaku kewarganegaraan organisasional di PT. Tigaraksa Satria, Tbk Semarang.
3. Untuk mengetahui dampak kepemimpinan transformasional pada perilaku kewarganegaraan organisasional di PT. Tigaraksa Satria, Tbk Semarang.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dengan dilakukan penelitian ini, maka penelitian ini diharapkan mendapatkan manfaat bagi banyak pihak diantaranya :

a.) Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini berguna untuk menambah pandangan dan pemahaman mengenai hubungan keadilan organisasional dan kepemimpinan transaksional-transformasional pada perilaku kewarganegaraan organisasional di PT. Tigaraksa Satria, Tbk Semarang.

b.) Bagi Akademisi

Mampu sebagai bahan kajian bagi penelitian kian lanjut mendalam mengenai hubungan keadilan organisasional dan kepemimpinan transaksional-transformasional terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional.

c.) Bagi Pemimpin Perusahaan

Melalui riset ini diharapkan pemimpin PT. Tigaraksa Satria, Tbk Semarang untuk menumbuhkan perilaku kewarganegaraan organisasioanal terhadap para pegawainya.

### **1.5 Batasan Penelitian**

Batasan dalam penelitian ini ialah :

- 1.) Variabel bebas (independen) yakni Keadilan Organisasional (X1), Kepemimpinan Transaksional (X2), dan Kepemimpinan Transformasional (X3), variabel dependen (terikat) yaitu Perilaku Kewarganegaraan Organisasional (Y).
- 2.) Populasi dan Responden dalam penelitian ini ialah seluruh pegawai di PT. Tigaraksa Satria, Tbk Semarang pria maupun wanita.
- 3.) PT. Tigaraksa Satria Tbk Semarang sebagai lokasi penelitian.
- 4.) Instrumen yang diterapkan untuk mengukur variabel terhadap penelitian ini mempergunakan kuesioner maupun angket menjadi bahan pengumpulan data hendak dilaksanakan uji validitas dan reabilitas terlebih dahulu.

### **1.6 Waktu Penelitian**

Penelitian dilakukan sejak tanggal 20 Maret 2023 sampai dengan 25 Maret 2023 di PT. Tigaraksa Satria Tbk Semarang.

## BAB V

### KESIMPULAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan melalui tahap pengumpulan data, pengolahan data dan analisis data mengenai pengaruh kebudayaan organisasional dan kepemimpinan transaksional – transformasional pada perilaku kewarganegaraan organisasional di PT. Tigaraksa Satria, Tbk Kantor Cabang Semarang maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil perhitungan koefisien regresi dengan menggunakan uji t diperoleh nilai thitung sebesar  $-1.199$  dan tingkat signifikansi sebesar  $0.843$ , serta nilai  $\alpha$  lebih  $>$  dari  $0.05$ . Hipotesis 1 penelitian ini disimpulkan keadilan organisasi (X1) mempengaruhi negatif dan tidak relevan terhadap perilaku anggota organisasi (Y) di PT. Tigaraksa Satria, Tbk Semarang tidak diperbolehkan. Sebagai indikator keadilan organisasi, keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional menunjukkan kontribusi relatif kecil pada perilaku kewargaan organisasi.
2. Hasil perhitungan dengan uji t diperoleh nilai t hitung sebesar  $2,692$ , taraf relevan  $0,008$ , dan nilai  $\alpha$  lebih  $<$  dari  $0,05$ . Hipotesis 2 penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transaksional (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku anggota organisasi (Y) di PT. Tigaraksa Satria, Tbk Semarang dapat diterima. Kompensasi yang tidak disengaja, manajemen dengan pengecualian, dan laissez-faire, indikator kepemimpinan transaksional, dinilai memberikan kontribusi yang relatif besar terhadap perilaku anggota organisasi.

3. Hasil perhitungan dengan uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 3,626, taraf signifikansi 0,000, dan nilai  $\alpha$  lebih kecil dari 0,05. Hipotesis 3 penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional (X3) berpengaruh positif dan relevan terhadap perilaku anggota intansi (Y) di PT. Tigaraksa Satria, Tbk Semarang dapat diterima. Dalam hal indikator kepemimpinan transformasional, pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan untuk individu ditemukan memberikan kontribusi yang relatif besar terhadap perilaku anggota organisasi.

## **5.2 Keterbatasan Penelitian**

1. Keterbatasan tenaga, kemampuan peneliti dan waktu penelitian, maka untuk peneliti berikutnya diharapkan lebih baik dari sebelumnya.
2. Keterbatasan peneliti melalui penggunaan angket yaitu kadangkala jawaban yang dari sampel tidak menunjukkan keadaan sebenarnya.
3. Kesimpulan yang diambil didasarkan perolehan analisis data, diharapkan adanya penelitian lebih lanjut mengenai keadilan organisasional, gaya kepemimpinan, perilaku kewarganegaraan dengan metode dan instrument penelitian yang lebih luas dan lengkap.

## **5.3 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian serta kesimpulan diatas dapat digunakan dalam meningkatkan perilaku kewarganegaraan organisasional di PT. Tigaraksa Satria, Tbk Semarang maka disarankan PT. Tigaraksa Satria, Tbk Semarang harus bisa mempertahankan gaya kepemimpinan transaksional dan transformasionalnya, karena hal ini dibutuhkan untuk

mendorong para karyawannya agar dapat tercipta (Darto, 2014) kinerja yang baik dan mencapai target kinerja yang diharapkan.



## DAFTAR PUSTAKA

- A, R. (2015). *Pengaruh Keadilan Organisasional pada Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi (Studi Kasus pada Karyawan PT. Purinusa Eka Persada Bawen)*. Universitas Negeri Semarang.
- D, S. (2018). Laporan Praktik Kerja Lapangan PT Tigaraksa Satria, Tbk Pondok Ungu.
- Darto, M. (2014). Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Peningkatan Kinerja Individu di Sektor Publik . *Borneo Administrator Vol. 10 No. 1*.
- Fendi Winata., P. W. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Tipe Kepribadian Big Five Sebagai Variabel Pemoderasi pada Anggota Pengawas Pemilihan Umum (Bawaslu) Kabupaten Jember 2018-2023. *Program studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Jember*.
- HM, M. (2015). *Organizational Citizenship Behavior Perusahaan*. Gorontalo: Sultan Amai Press.
- Jacquaeline Lomanjaya., M. L. (2014). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia Cabang Surabaya di Rumah Sakit Katolik St. Vincentius A. Paulo. *Universitas Kristen Petra, Surabaya, Indonesia*, 1 - 12.
- Lasut E., S. G. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap (OCB) Di Aston Hotel Manado. *Jurnal Emba* , 2491 - 2500.
- M, L. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Iklim Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (Studi pada RSUD Genteng Kabupaten Banyuwangi)*. Tesis Malang Universitas Brawijaya.
- Meilina, R. (2017). *Pelayanan Publik Dalam Perspektif MSDM*. Kediri: Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri.
- Prameswari N., S. I. (2017). Pengaruh Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Suriwathi Beach Hotel Legian Kuta-Bali. *Jurnal Manajemen Unud Vol.6 No.3*, 1368 - 1397.
- Pratama, A. (2017). Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB). *JOM FISISP Vol. 4 No. 2*.
- Rosnani, T. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Universitas Tanjung Pura Pontianak. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan Vol.3 No.1*, 1 - 28.
- Rusdiyanto W., R. A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Economia Vol. 11 No. 2*.

- S, K. (2019). Pengaruh Ketidakadilan Informasi, Gaya Kepemimpinan Suportif dan Kinerja Karyawan. *e-jurnal Universitas Atma Jaya*.
- Salim, D. T. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan PT. Graha Mitra Balindo.
- Sari, A. K. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Pengembangan Karir Anggota Kepolisian di Kantor Ditlantas Polda Sulawesi Selatan*. Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makasar.
- Suwandewi N., S. D. (2016). Keadilan Organisasional dan Komitmen Organisasional Efeknya pada Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Manajemen UNUD Vol. 5, No. 7, 4453 - 4485*.
- Suwandewi N., S. D. (2016). Keadilan Organisasional dan Komitmen Organisasional Efeknya pada Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Made's Warung Restaurant, Seminyak-Bali. *Jurnal Manajemen UNUD Vol.5 No. 7, 4453 - 4485*.
- Utama, T. P. (2018). Pengaruh Keadilan distributif, Keadilan Prosedural, dan Keadilan Interaksional terhadap Employee Engagement pada Hotel Merapi Merbabu (MM) Yogyakarta.
- Zulfitrianti. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Work Engagement Karyawan*.

