



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 10430-10442

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh *Transformational Leadership*, *Employee Engagement*, dan *Organizational Culture* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada PT Seven Seas Agro Medan

S Swita Rani¹, Henri Saragih², Jon Henri Purba³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia

switaraani1112@gmail.com¹, henrisaragih63@gmail.com², jonhenripurba24@gmail.com³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Transformational Leadership*, *Employee Engagement*, dan *Organizational Culture* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT Seven Seas Agro Medan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, menggunakan skala likert dari data responden dalam bentuk kuesioner. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 42 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan alat bantu SPSS Versi 26. Metode pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, kuesioner, dan studi dokumentasi. Sedangkan Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik analisis deskriptif dan analisis linier berganda. Berdasarkan hasil uji-t dapat disimpulkan bahwa *Transformational Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT Seven Seas Agro Medan. *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT Seven Seas Agro Medan. *Organizational Culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT Seven Seas Agro Medan. Berdasarkan uji hipotesis F dapat disimpulkan *Transformational Leadership*, *Employee Engagement*, dan *Organizational Culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Berdasarkan analisis koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,669, maka dapat disimpulkan *Transformational Leadership*, *Employee Engagement*, dan *Organizational Culture* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah sebesar 66,9% sedangkan 33,1% adalah pengaruh dari variabel lain yang tidak ikut serta dalam penelitian ini.

KataKunci: *Transformational Leadership*, *Employee Engagement*, *Organizational Culture*, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

1. Latar Belakang

Latar Belakang Masalah

Di era abad ke-21, yang ditandai dengan kompleksitas globalisasi, disrupsi teknologi, dan dinamika pasar tenaga kerja yang semakin cepat, manajemen sumber daya manusia (SDM) telah mengalami pergeseran paradigma dari fungsi administratif tradisional menjadi mitra strategis dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Kess-Momoh et al., (2024), Perusahaan tidak hanya dituntut untuk unggul dalam produk dan layanan, tetapi juga harus adaptif dalam mengelola SDM sebagai aset kompetitif utama yang mampu merespons tantangan transformasi digital, perubahan budaya kerja, serta peningkatan ekspektasi karyawan terhadap organisasi. *Strategic Human Resource Management* (SHRM) kini berperan penting dalam memfasilitasi integrasi teknologi, mendukung keterikatan karyawan, dan membangun budaya organisasi yang tangguh serta inklusif. Pergeseran ini menegaskan posisi SDM sebagai penggerak utama keunggulan kompetitif dan keberlanjutan perusahaan. Dengan demikian, SHRM menjadi elemen krusial bagi organisasi untuk bertahan di tengah ketidakpastian global yang terus berkembang.

Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang agribisnis adalah PT Seven Seas Agro, yang berdiri sejak 2015 di Medan, Sumatera Utara. Perusahaan ini fokus pada manufaktur, pengolahan, dan perdagangan hasil pertanian, dengan penekanan pada ekspor produk agro bernilai tambah seperti pinang, gambier, damar, cengkeh. Produk-produk ini diekspor ke berbagai negara, termasuk India, Tiongkok, Pakistan, Rusia, dan kawasan Timur Tengah, sehingga berkontribusi memperkuat posisi Indonesia sebagai penghasil komoditas pertanian strategis di pasar global. Berdasarkan hasil wawancara awal, perusahaan memiliki total ± 150 karyawan yang terbagi ke dalam beberapa divisi. Struktur organisasi yang jelas ini menjadi penopang utama kelancaran aktivitas ekspor perusahaan

Pengaruh *Transformational Leadership*, *Employee Engagement*, dan *Organizational Culture* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada PT Seven Seas Agro Medan

(PT Seven Seas Agro, 2024). Untuk menjaga kualitas dan ketepatan ekspor, perusahaan telah mengimplementasikan automasi sebesar 80-85%, sehingga mampu memenuhi prinsip “*Right Place, Right Time, Right Price*”. Namun, teknologi dan modal yang besar tidak menjamin keberhasilan ekspor tanpa didukung oleh kualitas SDM yang mengelola proses bisnis sehari-hari. Dalam tiga tahun terakhir, perusahaan mencatat tingkat turnover karyawan sebesar 10%. Angka ini menunjukkan dinamika keluar-masuk karyawan yang cukup rendah, namun tetap perlu diperhatikan.

Selain aspek sumber daya manusia, kinerja bisnis PT Seven Seas Agro juga tercermin dari capaian volume penjualan dan realisasi ekspor per tahun. Volume penjualan menjadi salah satu indikator utama keberhasilan operasional perusahaan, mengingat sebagian besar pendapatan PT Seven Seas Agro bersumber dari aktivitas ekspor komoditas agribisnis ke pasar internasional. Berdasarkan data internal perusahaan, volume penjualan PT Seven Seas Agro dalam beberapa tahun terakhir menunjukkan tren yang fluktuatif, dengan kecenderungan mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Perubahan volume penjualan tersebut mencerminkan dinamika kinerja perusahaan dalam menghadapi perkembangan permintaan pasar global, penerapan standar ekspor internasional, serta efektivitas pengelolaan operasional internal. Pencapaian volume penjualan dan ketepatan pemenuhan kontrak ekspor sangat bergantung pada kelancaran proses produksi, pengendalian kualitas, serta ketepatan waktu pengiriman, yang seluruhnya melibatkan peran aktif sumber daya manusia. Dalam konteks ini, karyawan tidak hanya dituntut untuk menyelesaikan tugas formal sesuai deskripsi pekerjaan, tetapi juga diharapkan mampu menunjukkan perilaku kerja ekstra-peran atau *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), seperti kesediaan membantu rekan kerja, menjaga kualitas kerja tanpa pengawasan ketat, serta berinisiatif menyelesaikan permasalahan operasional yang muncul di lapangan. Perilaku tersebut memiliki kontribusi langsung terhadap stabilitas proses bisnis dan keberhasilan pencapaian target volume penjualan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan faktor penggerak utama dalam organisasi, karena hanya manusia yang dapat mengelola, mengarahkan, dan mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya lainnya guna mencapai tujuan strategis perusahaan. Menurut Gary Dessler (2013:4), *Human Resource Management* merujuk pada kebijakan dan praktik yang terlibat dalam aspek 'orang' atau SDM dari posisi manajemen, termasuk merekrut, *screening*, pelatihan, pemberian *reward*, dan penilaian. Pernyataan ini menegaskan bahwa SDM bukan sekadar tenaga kerja operasional, melainkan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi melalui kebijakan manajemen yang tepat. Di Indonesia, kebutuhan akan manajemen SDM yang efektif semakin mendesak, khususnya di sektor agribisnis yang menghadapi keterbatasan tenaga kerja terampil dan kesenjangan keterampilan dengan tuntutan pasar global. Dalam pengelolaan SDM modern, kualitas SDM tidak hanya diukur dari kompetensi teknis, tetapi juga perilaku ekstra-peran yang dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Menurut Robbins dan Judge (2017:40-42), Mendefinisikan OCB sebagai perilaku sukarela karyawan yang tidak diatur secara formal, namun memberikan kontribusi positif terhadap efektivitas organisasi, mencakup dimensi seperti *altruisme* (membantu rekan kerja), kepatuhan (menaati aturan), dan inisiatif organisasi yang mendukung harmoni kerja.

Kajian literatur mengidentifikasi tiga faktor utama yang berpengaruh signifikan terhadap peningkatan OCB, yaitu kepemimpinan transformasional (*transformational leadership*), keterikatan karyawan (*employee engagement*), dan budaya organisasi (*organizational culture*). Northouse (2016: 161-164), Menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan melalui visi yang jelas, perhatian individual, dan stimulasi intelektual, sehingga mendorong kontribusi melebihi tugas formal. Schaufeli dan Bakker (2017: 10-11), Mendefinisikan keterikatan karyawan sebagai keadaan psikologis positif yang meliputi energi, dedikasi, dan penyerapan penuh dalam pekerjaan, yang biasanya meningkatkan loyalitas dan perilaku ekstra. Schein (2017: 17-19), Menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan pola asumsi bersama yang terbentuk dari pembelajaran kelompok, membentuk perilaku disiplin, kolaboratif, dan bertanggung jawab. Di PT Seven Seas Agro, manajemen puncak, khususnya CEO, dikenal menerapkan gaya kepemimpinan berbasis visi yang ditunjukkan melalui komunikasi terbuka, kerja sama (*team work*) dan *reward system*. Budaya kerja perusahaan didukung oleh nilai inti kualitas dan kerja sama (*team work*) yang tercermin dalam praktik sehari-hari. Namun demikian, belum diketahui secara empiris sejauh mana gaya kepemimpinan transformasional, tingkat keterikatan karyawan, dan budaya organisasi di perusahaan ini berpengaruh terhadap munculnya perilaku OCB.

Berpijak pada penelitian yang dilakukan oleh Agus Purwakto dkk (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “*Effect Of Transformational Leadership, Job satisfaction, And Organizational Commitments On Organizational Citizenship Behavior*”, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Transformational Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Manajer *Supply Chain* Banten. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ratya Shafira Arifiani dkk (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “*The Role Of Organizational Culture And Job Satisfaction In Mediating The Effect*

Of Transformational leadership On Organizational Citizenship Behavior”, berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *Transformational Leadership* tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Rumah Sakit Universitas Muhammadiyah Malang.

Berkaitan pada penelitian yang dilakukan oleh Panjaitan & Nasution (2026) dalam penelitiannya yang berjudul “*The Influence Of Participative Management, Organizational Commitment, Perceived Organizational Support, And Employee Engagement On The Organizational Citizenship Behavior Of Public Sector Employees*”, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), semakin tinggi *Employee Engagement* dalam pekerjaan dan organisasi, maka semakin besar kemungkinan mereka menunjukkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Namun berbeda hasil penelitian lainnya yang ditemukan oleh Adelina Buonocoro (2016) yang berjudul “*Too Much Of One Good Thing...From Organizational Citizenship Behavior To Citizenship Fatigue : Where Do We Draw The Line?*”, dimana dari hasil penelitian ini menjelaskan bahwa *Employee Engagement* yang sangat tinggi dalam *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat menimbulkan kelelahan dan stres, sehingga secara tidak langsung mengurangi efektivitas dan kualitas OCB. Hal ini menunjukkan bahwa keterikatan berlebihan bisa menjadi bumerang bagi karyawan dan organisasi.

Selanjutnya pada penelitian yang dilakukan oleh Cheptian Simamora dkk (2024) yang berjudul “*The Influence Of Organizational Commitment And Leadership On Organizational Citizenship Behavior At PT Jaya Century Abadi Sentosa Lhokseumawe City*”, dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Organizational Culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), budaya organisasi yang kondusif mendorong karyawan untuk lebih peduli, disiplin dan berkontribusi di luar tugas formalnya. Di sisi lain ada perbedaan hasil penelitian yang diperoleh oleh Hermin Enjel Sianturi dkk (2024) yang berjudul “*The Influence Of Transformational Leadership Style And Organizational Culture Towards Organizational Citizenship Behavior (OCB) With Organizational Commitment As A Moderator Variable*”, dimana hasil penelitian ini menjelaskan bahwa *Organizational Culture* tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Kantor Pos Medan. Secara keseluruhan, kajian ini lebih banyak dilakukan di sektor jasa, pemerintahan, dan manufaktur, dengan penelitian yang menitikberatkan pada sektor agribisnis eksportir, khususnya di wilayah Sumatera Utara, masih sangat terbatas.

Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan transformasional (*transformational leadership*) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap perilaku sukarela (*Organizational Citizenship Behavior / OCB*) pada PT Seven Seas Agro Medan?
2. Apakah keterikatan karyawan (*employee engagement*) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap perilaku sukarela (*Organizational Citizenship Behavior / OCB*) pada PT Seven Seas Agro Medan?
3. Apakah budaya organisasi (*organizational culture*) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap perilaku sukarela (*Organizational Citizenship Behavior / OCB*) pada PT Seven Seas Agro Medan?
4. Apakah kepemimpinan transformasional (*transformational leadership*), keterikatan karyawan (*employee engagement*), dan budaya organisasi (*organizational culture*) secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap perilaku sukarela (*Organizational Citizenship Behavior / OCB*) pada PT Seven Seas Agro Medan?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional (*transformational leadership*) secara parsial terhadap perilaku sukarela (*organizational citizenship behavior/ OCB*) pada PT Seven Seas Agro Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keterikatan karyawan (*employee engagement*) secara parsial terhadap perilaku sukarela (*Organizational Citizenship Behavior / OCB*) pada PT Seven Seas Agro Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi (*organizational culture*) secara parsial terhadap perilaku sukarela (*Organizational Citizenship Behavior / OCB*) pada PT Seven Seas Agro Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional (*transformational leadership*), keterikatan karyawan (*employee engagement*), dan budaya organisasi (*organizational culture*) secara simultan terhadap perilaku sukarela (*Organizational Citizenship Behavior / OCB*) pada PT Seven Seas Agro Medan.

Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi peneliti, penelitian ini memperdalam pemahaman tentang dinamika OCB di sektor ekspor dan mengasah keterampilan analisis data dalam bidang manajemen SDM.
2. Bagi perusahaan (PT Seven Seas Agro Medan), hasil penelitian memberikan masukan konstruktif untuk meningkatkan *transformational leadership*, *employee engagement*, dan *organizational culture*, sehingga mengurangi *turnover* dan mendukung keberhasilan ekspor.
3. Bagi dunia akademis, khususnya Universitas Methodist Indonesia, penelitian ini berkontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan manajemen SDM, menjadi referensi bagi mahasiswa dan dosen dalam penelitian serta pengajaran terkait SHRM dan OCB.
4. Bagi sektor agribisnis secara luas, penelitian ini menyediakan wawasan teoritis untuk mengisi *research gap* di wilayah Sumatera Utara, serta manfaat praktis bagi perusahaan serupa dalam meningkatkan daya saing global melalui pengelolaan SDM yang lebih baik.

Kerangka Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (2020:3), MSDM didefinisikan sebagai proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif. Definisi ini menekankan bahwa MSDM bukan hanya tentang rekrutmen dan pelatihan, tetapi juga tentang membangun komitmen karyawan melalui kebijakan yang adil dan mendukung. *Transformational Leadership*

Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan menggerakkan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Robbins & Judge (2022:410), kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian tujuan. Dalam praktiknya, kepemimpinan memiliki berbagai jenis atau gaya, seperti kepemimpinan otokratis, demokratis, *laissez-faire*, transaksional, dan transformasional. Menurut Luthans (2011:414), jenis jenis kepemimpinan tersebut memiliki karakteristik yang berbeda dalam mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi. Selain itu, Bass & Avolio (1994:2) mengelompokkan kepemimpinan menjadi dua bentuk utama, yaitu kepemimpinan transaksional dan transformasional.

Indikator Kepemimpinan Transformasional

Menurut Bass dan Avolio (1994:5–8), Yang teori-nya hingga kini masih menjadi acuan utama dalam berbagai penelitian modern dan juga Riggio & Bass (2021:42), Kepemimpinan transformasional memiliki empat dimensi pokok yang menjadi indikator utama, yaitu pengaruh ideal (*idealized influence*), motivasi inspiratif (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan pertimbangan individual (*individualized consideration*).

1. Pengaruh Ideal (*Idealized Influence*)

Pemimpin dengan pengaruh ideal menjadi panutan yang dihormati dan dipercaya oleh bawahan. Ia menunjukkan integritas moral yang tinggi dan komitmen terhadap nilai organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2019:390), Pemimpin dengan pengaruh ideal menanamkan kepercayaan dan rasa hormat melalui keteladanan perilaku serta keberanian mengambil risiko yang sesuai dengan prinsip. Dalam penelitian empiris oleh Ahmad dan Saad (2022:134) di *Journal of Management Development*, Dimensi ini berkorelasi positif dengan peningkatan loyalitas dan komitmen afektif karyawan.

2. Motivasi Inspiratif (*Inspirational Motivation*)

Dimensi ini menggambarkan kemampuan pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi pengikut dengan menyampaikan visi masa depan yang jelas dan bermakna. Yukl (2020:278), Menegaskan bahwa pemimpin transformasional tidak hanya menyampaikan arah strategis, tetapi juga membangkitkan semangat kerja kolektif dengan memberi makna terhadap tugas. Studi oleh Nguyen *et al.* (2023:55) di *Leadership & Organization Development Journal* menemukan bahwa motivasi inspiratif secara signifikan meningkatkan rasa keterikatan karyawan (*employee engagement*) dan mengurangi *turnover intention*.

3. Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*)

Indikator ini menekankan bagaimana pemimpin mendorong pengikutnya berpikir kritis, berinovasi, dan berani menantang status quo. Menurut Dessler (2020:311), Pemimpin yang memberikan stimulasi intelektual akan membuka ruang dialog, menghargai ide baru, dan mendorong eksplorasi solusi yang kreatif terhadap permasalahan kerja. Hasil penelitian oleh Suharto dan Wicaksono (2021:99) dalam *Jurnal Manajemen dan*

Kewirausahaan menunjukkan bahwa stimulasi intelektual berkontribusi terhadap peningkatan inovasi organisasi melalui pemberdayaan karyawan.

4. Pertimbangan Individual (*Individualized Consideration*)

Dimensi ini mengacu pada perhatian pribadi pemimpin terhadap kebutuhan, potensi, dan perkembangan setiap karyawan. Northouse (2021:213), Menjelaskan bahwa pemimpin transformasional bertindak sebagai mentor, memberikan umpan balik, serta memperlakukan karyawan secara personal. Penelitian oleh Gunawan dan Rahman (2022:211) di *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Terapan* menunjukkan bahwa pertimbangan individual memperkuat hubungan emosional antara pemimpin dan bawahan serta meningkatkan perilaku OCB melalui rasa dihargai secara personal.

Employee Engagement

Pengertian *Employee Engagement*

Menurut Robbins dan Judge (2019:126), *employee engagement* mencerminkan sejauh mana karyawan memusatkan perhatian dan energi mereka pada peran pekerjaan, serta sejauh mana mereka berkomitmen terhadap nilai dan visi organisasi. Dengan kata lain, keterikatan karyawan menjadi pendorong utama tercapainya produktivitas dan perilaku ekstra peran (OCB) dalam organisasi.

Indikator *Employee Engagement*

Employee engagement dalam organisasi modern dibentuk oleh berbagai faktor yang saling mempengaruhi dan tiap-faktor tersebut memiliki indikator yang dapat diukur secara nyata. Pemahaman terhadap indikator-indikator ini penting agar organisasi dapat mengidentifikasi aspek mana yang perlu diperkuat untuk meningkatkan keterikatan karyawan.

Indikator dalam penelitian ini adalah:

1. Energi dan antusiasme karyawan dalam pekerjaan sehari-hari (*vigor*). Menurut Schaufeli & Bakker (2018:35), Indikator ini penting karena menunjukkan kesiapan fisik dan mental karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat.
2. Rasa makna dan dedikasi terhadap pekerjaan (*dedication*), yang mencerminkan antusiasme, kebanggaan, dan perasaan bahwa pekerjaan memiliki tujuan yang lebih besar bagi karyawan. (Schaufeli & Bakker, 2018:36)
3. Keterikatan penuh dalam pekerjaan hingga penyerapan total (*absorption*), yaitu keadaan ketika karyawan tenggelam dalam pekerjaannya sehingga sulit untuk melepaskan diri dari tugas-nya (Schaufeli & Bakker, 2018:38).

Organizational Culture

Pengertian *Organizational Culture*

Dalam perkembangan teori, salah satu definisi klasik yang sering digunakan menyebut bahwa budaya organisasi adalah “*a pattern of shared basic assumptions that was learned by a group as it solved its problems of external adaptation and internal integration, that has worked well enough to be considered valid and, therefore, to be taught to new members as the correct way to perceive, think, and feel in relation to those problems.*” (Schein, 2017, dalam studi Pham et al., 2024:1). Dengan definisi ini, terlihat bahwa budaya organisasi tidak muncul secara tiba-tiba, melainkan terbentuk melalui proses pengalaman kolektif organisasi yang kemudian menjadi pola yang diteruskan kepada anggota baru. Di sisi lain, kajian lebih kontemporer menekankan bahwa budaya meliputi sistem nilai dan praktik yang secara sadar maupun tidak sadar mempengaruhi berbagai aspek perilaku dalam organisasi (Alvesson, 2015).

Indikator *Organizational Culture*

Menurut Robbins & Judge (2017:270), Budaya organisasi adalah sistem makna, nilai, dan keyakinan bersama yang dianut oleh anggota organisasi dan menjadi pedoman dalam bertindak serta berperilaku di tempat kerja. Robbins & Judge (2017:272) menjelaskan bahwa budaya organisasi dapat diukur melalui beberapa indikator utama, yaitu:

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko
Menggambarkan sejauh mana organisasi mendorong ide-ide baru, kreativitas, dan kesiapan menghadapi kemungkinan kegagalan dalam proses pengembangan.
2. Perhatian terhadap detail
Menunjukkan tingkat ketelitian, ketepatan, dan perhatian organisasi terhadap prosedur serta standar kerja agar hasilnya akurat dan konsisten.
3. Orientasi hasil
Mencerminkan fokus organisasi pada pencapaian target, produktivitas, dan *outcome* yang terukur

- dibandingkan hanya sekedar menjalankan proses.
4. **Orientasi tim**
Menggambarkan seberapa besar organisasi menekankan kerja sama, komunikasi, kontribusi kelompok dalam mencapai tujuan bersama.
 5. **Stabilitas**
Menunjukkan sejauh mana organisasi mempertahankan keteraturan, kontrol, dan konsistensi untuk memastikan keberlangsungan operasional.

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Pengertian *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan salah satu konsep penting dalam perilaku organisasi yang menekankan pada perilaku karyawan yang bersifat sukarela dan tidak secara langsung diatur dalam deskripsi pekerjaan formal, namun memberikan kontribusi signifikan terhadap efektivitas organisasi. OCB mencerminkan bentuk perilaku ekstra peran (*extra-role behavior*) yang mendukung fungsi sosial dan efisiensi organisasi secara keseluruhan (Organ, 2018:4). Dalam konteks organisasi modern, perilaku ini menjadi indikator penting karena membantu menciptakan lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan adaptif terhadap perubahan.

Indikator *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Berdasarkan model klasik yang dikembangkan oleh Dennis W. Organ (1988) dan dikembangkan lebih lanjut oleh Philip M. Podsakoff *et al.* (1990), terdapat lima indikator utama OCB, yaitu *Altruism*, *Conscientiousness*, *Sportsmanship*, *Courtesy*, dan *Civic Virtue* (Podsakoff *et al.*, 1990). Penelitian terkini di Indonesia (Meilani *et al.*, 2020) juga mengonfirmasi validitas indikator tersebut dalam konteks organisasi lokal (Meilani, Tentama & Yuliaseti, 2020:101-108). Berikut uraian masing-masing indikator:

1. *Altruism* : Perilaku sukarela yang diarahkan membantu rekan kerja atau unit organisasi ketika dibutuhkan, misalnya membantu rekan yang kelebihan beban kerja atau membimbing karyawan baru tanpa diminta. Indikator ini penting karena menggambarkan kontribusi interpersonal yang langsung memperkuat efektivitas grup kerja.
2. *Conscientiousness* : perilaku yang melampaui tuntutan pekerjaan formal, seperti mematuhi aturan organisasi meskipun tidak diawasi, menjaga kualitas kerja secara konsisten, dan datang tepat waktu. Perilaku ini menunjukkan komitmen individu terhadap standar organisasi yang lebih tinggi daripada minimal.
3. *Sportsmanship* : perilaku yang mencerminkan kesediaan individu untuk menanggung kondisi kerja yang kurang ideal tanpa mengeluh atau menimbulkan konflik, serta tetap mempertahankan sikap positif demi kelancaran organisasi. Indikator ini menggambarkan kematangan sikap karyawan dalam lingkungan kerja yang dinamis.
4. *Courtesy* : perilaku proaktif dalam mencegah timbulnya masalah interpersonal, seperti memberi informasi tepat waktu kepada rekan kerja, menghormati pendapat orang lain, dan menjaga keharmonisan antar anggota organisasi. Indikator ini penting dalam menciptakan iklim kerja kolaboratif dan meminimalkan konflik internal.
5. *Civic Virtue* : perilaku partisipatif dalam kehidupan organisasi secara keseluruhan, misalnya menghadiri rapat yang tidak wajib namun penting, mengikuti perkembangan organisasi, memberikan masukan strategis, dan memperhatikan kebijakan organisasi secara aktif. Indikator ini mencerminkan orientasi karyawan bukan hanya terhadap tugas mereka, tetapi terhadap keberhasilan organisasi secara makro.

2. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2019:8) “data kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah di terapkan”.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi merupakan kelompok yang dapat diidentifikasi dari unsur-unsur yang menarik bagi peneliti dan terkait dengan masalah informasi (Hair et al., 2017). Populasi atau area generalisasi merujuk pada wilayah yang terdiri dari obyek atau subyek tertentu yang memiliki kualitas atau karakteristik tertentu yang ingin diteliti, dan dari hasil penelitian tersebut akan diambil kesimpulan yang relevan (Sugiyono, 2019:126).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja di PT. Seven Seas Agro Medan, baik yang berada di bagian operasional maupun administrasi, yang telah bekerja minimal satu tahun. Kriteria ini ditetapkan agar responden memiliki pengalaman yang cukup dalam memahami gaya kepemimpinan, budaya organisasi, serta tingkat keterikatan dalam pekerjaan. Berdasarkan data yang diperoleh dari bagian personalia PT Seven Seas Agro Medan, jumlah karyawan yang memenuhi kriteria tersebut sebanyak 42 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2018:81) "Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila semua anggota populasi relative kecil, kurang dari 100 orang. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan sebagai responden dalam penelitian ini sebanyak 42 orang.

Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2018:33) "apabila asumsi klasik terpenuhi maka estimasi regresi dengan *ordinary last square* (OLS) akan BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*)". Artinya pengambilan keputusan melalui Uji F dan Uji t tidak boleh bias. Dalam penelitian terdapat beberapa uji asumsi klasik diantara lain yaitu:

Uji Normalitas

Ghozali (2018:161) "menyatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal".

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2017:36) toleransi mengukur variabilitas, variabel independen terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ghozali (2018:120), Dalam pengamatan ini untuk mendeteksi keberadaan heteroskedastisitas dapat dilakukan Uji Harvey.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model hubungan kepuasan nasabah dengan variabel-variabel tersebut dapat disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut. (Ghozali 2013:82).

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji-t)

Ghozali (2018:99) menyatakan bahwa uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen".

Uji Simultan (Uji-F)

Menurut Sugiyono (2018:98) "Uji Simultan F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama antar variabel-variabel independen.

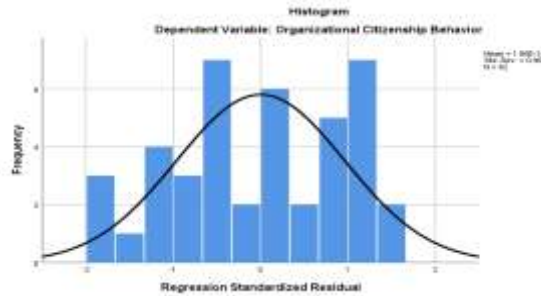
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

. Nilai yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2018:97)

3. Hasil Penelitian

Uji Asumsi Klasik
 Uji Normalitas

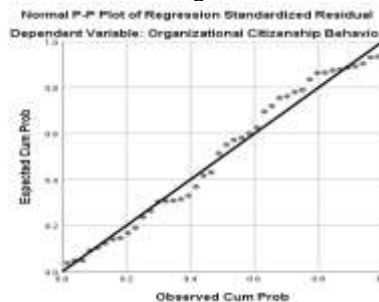
Gambar 3.1 Normalitas dengan Kurva Histogram



Sumber : Olahan Data SPSS (2026)

Dari Gambar 3.1 diatas dapat dilihat bahwa terlihat bahwa sebaran residual membentuk pola yang mendekati kurva normal (berbentuk lonceng/simetris), maka regresi dianggap memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 3.2 Normalitas dengan *Normal Probability Plot*



Sumber : Olahan Data SPSS (2026)

Pada Gambar 3.2 diatas dapat dilihat bahwa terlihat bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal, Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi pengujian normalitas.

Tabel 3.1 Uji Normalitas *Kolmogorov Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.77910898
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.082
	Negative	-.096
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Olahan Data SPSS (2026)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai signifikansi (*Asym. Sig. (2-tailed)*) sebesar $0,200 > 0,05$, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3.2 Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	28.993	1.344		
	Transformational Leadership	.083	.035	.824	1.214
	Employee Engagement	.104	.045	.910	1.099
	Organizational Culture	.149	.024	.771	1.296

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

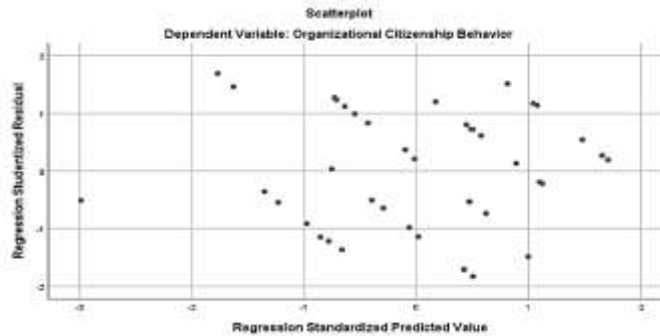
Sumber : Olahan Data SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 3.2 diketahui bahwa seluruh variabel independen, yaitu *Transformational Leadership*, *Employee Engagement*, dan *Organizational Culture*, memiliki nilai Tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 . Secara rinci, nilai tolerance masing-masing variabel adalah 0,824; 0,910; dan 0,771, sedangkan nilai VIF berada pada

kisaran 1,099–1,296 dengan demikian data tidak terkena multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3.3 Pengujian Heteroskedastisitas Scatterplot



Sumber : Olahan Data SPSS (2026)

Berdasarkan Gambar 3.3, Berdasarkan gambar diatas, didapat titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas diatas tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 3.3 Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.461	.623		2.346	.024
	Transformational Leadership	.008	.016	.085	.507	.615
	Employee Engagement	-.040	.021	-.307	-1.918	.063
	Organizational Culture	-.004	.011	-.068	-.391	.698

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber : Olahan Data SPSS (2026)

Tabel 3.3 memperlihatkan bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk seluruh variabel independen lebih besar dari 0,05. Secara rinci, *Transformational Leadership* memiliki nilai Sig. sebesar 0,615, *Employee Engagement* sebesar 0,063, dan *Organizational Culture* sebesar 0,698, sehingga hasil perhitungan ini memenuhi uji persyaratan gejala heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.993	1.344		21.564	.000
	Transformational Leadership	.083	.035	.234	2.365	.023
	Employee Engagement	.104	.045	.217	2.309	.027
	Organizational Culture	.149	.024	.638	6.240	.000

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Sumber : Olahan Data SPSS (2026)

Tabel 3.4 menunjukkan bahwa model persamaan regresi berganda pada penelitian ini adalah

$$Y = 28,993 + 0,083 X_1 + 0,104 X_2 + 0,149 X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut digambarkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 28,993 menunjukkan bahwa apabila *Transformational Leadership*, *Employee Engagement*, dan *Organizational Culture* berada pada kondisi konstan atau tidak mengalami perubahan, maka tingkat *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 28,993 satuan.
2. Koefisien regresi *Transformational Leadership* sebesar 0,083 menunjukkan arah hubungan positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Artinya, setiap peningkatan *Transformational Leadership* sebesar satu satuan akan diikuti dengan peningkatan *Organizational Citizenship behavior* sebesar 0,083 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Koefisien regresi *Employee Engagement* sebesar 0,104 juga menunjukkan hubungan positif. Artinya, setiap peningkatan *Employee Engagement* sebesar satu satuan akan diikuti dengan peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0,104 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

4. Koefisien regresi *Organizational Culture* terbesar yaitu 0,149. Artinya, setiap peningkatan *Organizational Culture* sebesar satu satuan akan diikuti dengan peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0,149 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji Hipotesis

Uji Secara Parsial (Uji t)

Untuk menguji hipotesis ini dilakukan dengan cara membandingkan t hitung dengan t tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima atau H_1 ditolak pada $\alpha = 5\%$
 2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak atau H_1 diterima pada $\alpha = 5\%$
- t tabel dalam penelitian ini dihitung rumus t tabel = $(\frac{\alpha}{2} ; n-k-1)$

Berdasarkan rumus tersebut maka:

$$t \text{ tabel} = (\frac{0,05}{2} ; 42-3-1)$$

$$t \text{ tabel} = (0,025;38)$$

Maka diperoleh nilai t tabel sebesar 2,0246

Tabel 3.5 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.993	1.344		21.564	.000
	Transformational Leadership	.083	.035	.234	2.365	.023
	Employee Engagement	.104	.045	.217	2.309	.027
	Organizational Culture	.149	.024	.638	6.240	.000

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Sumber : Olahan Data SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 3.5 dapat diketahui bahwa pengaruh setiap variabel X terhadap variabel Y dapat dilihat sebagai berikut:

1. Hasil pengujian parsial menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,365 > t tabel 2,024 dengan nilai signifikansi 0,023 < 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa *Transformational Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior(OCB)*.
2. Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t hitung sebesar 2,309 > t tabel 2,024 dengan nilai signifikansi 0,027 < 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior(OCB)*.
3. Hasil pengujian parsial menunjukkan nilai t hitung sebesar 6,240 > t tabel 2,024 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa *Organizational Culture* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Uji Secara Silmutan (Uji F)

Dalam penelitian ini dilakukan uji dua sisi. Untuk menarik kesimpulan dari persamaan yang didapat digunakan pedoman sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima atau H_1 ditolak pada $\alpha = 5\%$
 2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak atau H_1 diterima pada $\alpha = 5\%$
- F tabel dalam penelitian ini dihitung dengan rumus $F \text{ tabel} = df_1 ; df_2$
- Dimana $df_1 = k-1$
 $df_2 = n- k$
- df_1 (pembilang) = $k - 1$
 = $4 - 1 = 3$
- df_2 (penyebut) = $n - k - 1$
 = $42 - 3 - 1 = 38$

Berdasarkan rumus diatas maka diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,85

Tabel 3.6 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	56.255	3	18.752	28.632	.000 ^b
	Residual	24.887	38	.655		
	Total	81.143	41			

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior
 b. Predictors: (Constant), Organizational Culture , Employee Engagement , Transformational Leadership

Sumber : Olahan Data SPSS (2026)

Pada Tabel 3.6 diperoleh nilai F hitung sebesar 28,632. Nilai ini lebih besar dibandingkan dengan F tabel sebesar 2,85 ($28,632 > 2,85$) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara simultan *Transformational Leadership*, *Employee Engagement*, dan *Organizational Culture* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 3.7 Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833 ^a	.693	.669	.809
a. Predictors: (Constant), Organizational Culture , Employee Engagement , Transformational Leadership				
b. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior				

Sumber : Olahan Data SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 3.7 diatas diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,669. Hal ini menunjukkan bahwa 66,9% variasi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dapat dijelaskan oleh variabel *Transformational Leadership*, *Employee Engagement*, dan *Organizational Culture* yang digunakan dalam model penelitian ini. Sementara itu, 33,1% sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, motivasi kerja, iklim organisasi, sistem penghargaan, maupun karakteristik individu karyawan yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Pembahasan

Pengaruh *Transformational Leadership* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel *transformational leadership* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan PT Seven Seas Agro Medan. Hal ini dibuktikan dari nilai *t* hitung sebesar 2,365 yang lebih besar dibandingkan *t* tabel sebesar 2,024 serta nilai signifikansi sebesar 0,023 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa *Transformational Leadership* berpengaruh terhadap OCB dapat diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan gaya kepemimpinan transformasional, maka semakin tinggi pula perilaku kewargaan organisasi karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan inspirasi, motivasi, perhatian individual, serta mendorong karyawan untuk berpikir inovatif akan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Kondisi tersebut mendorong karyawan untuk secara sukarela melakukan perilaku di luar tugas formalnya, seperti membantu rekan kerja, menjaga citra organisasi, dan berkontribusi lebih bagi perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori kepemimpinan transformasional yang menekankan peran pemimpin dalam membentuk sikap dan perilaku karyawan. Oleh karena itu, penerapan *Transformational Leadership* yang konsisten di PT Seven Seas Agro Medan menjadi faktor penting dalam meningkatkan OCB karyawan secara berkelanjutan.

Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Berdasarkan hasil uji *t* secara parsial, diperoleh nilai *t* hitung sebesar 2,309 yang lebih besar dari *t* tabel sebesar 2,024 dengan nilai signifikansi 0,027 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan PT Seven Seas Agro Medan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh *Employee Engagement* terhadap OCB dapat diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat keterikatan karyawan yang tinggi terhadap pekerjaan dan organisasi mendorong munculnya perilaku sukarela yang menguntungkan perusahaan. Karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang baik cenderung menunjukkan antusiasme, dedikasi, serta rasa memiliki terhadap organisasi. Hal tersebut tercermin dalam perilaku membantu rekan kerja, kesediaan bekerja melebihi tuntutan tugas, serta kepedulian terhadap keberlangsungan organisasi. *Employee engagement* juga berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang positif dan kolaboratif. Ketika karyawan merasa dihargai, dilibatkan dalam pengambilan keputusan, dan mendapatkan dukungan dari organisasi, maka mereka akan terdorong untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Oleh karena itu, peningkatan *Employee Engagement* di PT Seven Seas Agro Medan menjadi strategi penting dalam memperkuat *Organizational Citizenship Behavior* karyawan.

Pengaruh *Organizational Culture* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel *Organizational Culture* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan PT Seven

Seas Agro Medan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 6,240 yang jauh lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 2,024 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa *Organizational Culture* berpengaruh terhadap OCB dapat diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dan positif mampu mendorong karyawan untuk menampilkan perilaku kerja di luar tuntutan formal. Nilai-nilai organisasi yang menekankan kerja sama, tanggung jawab, disiplin, dan saling menghargai akan membentuk sikap karyawan yang peduli terhadap lingkungan kerja dan rekan kerja. Kondisi tersebut mendorong munculnya perilaku sukarela seperti membantu sesama karyawan, menjaga keharmonisan kerja, serta berkontribusi aktif dalam mencapai tujuan organisasi. Pengaruh *Organizational Culture* yang paling dominan ini mengindikasikan bahwa budaya kerja menjadi fondasi utama dalam membentuk OCB karyawan. Oleh karena itu, PT Seven Seas Agro Medan perlu mempertahankan dan memperkuat budaya organisasi yang positif agar perilaku *Organizational Citizenship Behavior* karyawan dapat terus meningkat secara berkelanjutan.

Pengaruh *Transformational Leadership*, *Employee Engagement*, Dan *Organizational Culture* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan, diperoleh nilai F hitung sebesar 28,632 yang lebih besar dibandingkan dengan F tabel sebesar 2,85 ($28,632 > 2,85$) serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis simultan diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Transformational Leadership*, *Employee Engagement*, dan *Organizational Culture* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT Seven Seas Agro Medan. Temuan ini mengindikasikan bahwa OCB tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil interaksi dari kepemimpinan yang inspiratif, tingkat keterikatan karyawan yang tinggi, serta budaya organisasi yang kuat dan positif. *Transformational leadership* berperan dalam memberikan arahan, motivasi, dan keteladanan, *Employee Engagement* mendorong komitmen serta dedikasi karyawan, sedangkan *Organizational Culture* membentuk nilai dan norma perilaku kerja yang mendukung munculnya OCB. Ketika ketiga variabel tersebut berjalan secara sinergis, karyawan akan terdorong untuk menampilkan perilaku sukarela di luar tugas formal, seperti membantu rekan kerja, menjaga keharmonisan lingkungan kerja, dan berkontribusi lebih bagi organisasi. Oleh karena itu, PT Seven Seas Agro Medan perlu mengelola ketiga aspek tersebut secara terpadu untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan secara optimal.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis t diketahui nilai t hitung *Transformational Leadership* sebesar $2,365 > 2,024$ dan nilai sig sebesar $0,023 < 0,05$, maka *Transformational Leadership* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Berdasarkan hasil uji hipotesis t diketahui nilai t hitung *Employee Engagement* sebesar $2,309 > 2,024$ dan nilai sig sebesar $0,027 < 0,05$, maka *Employee Engagement* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Berdasarkan hasil uji hipotesis t diketahui nilai t hitung *Organizational Culture* sebesar $6,240 > 2,024$ dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$, maka *Organizational Culture* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Berdasarkan hasil uji hipotesis F diketahui nilai F hitung $28,632 > F$ tabel 2,85 dan nilai sig adalah $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan *Transformational Leadership*, *Employee Engagement*, *Organizational Culture* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Berdasarkan hasil analisis Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,669 atau 66,9% variasi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat dijelaskan oleh variabel *Transformational Leadership*, *Employee Engagement*, *Organizational Culture* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang digunakan dalam model penelitian ini. Sementara itu, 33,1% sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain. Meningkatkan *Transformational Leadership* (kepemimpinan transformasional) dengan cara pimpinan lebih aktif memberikan arahan yang jelas, menjadi teladan dalam bekerja, memberikan perhatian secara individual kepada karyawan, serta membuka ruang diskusi dan masukan agar karyawan merasa dihargai dan termotivasi. Meningkatkan *Employee Engagement* (keterikatan karyawan) dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan suportif, membangun komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan, serta memberikan apresiasi atas kontribusi dan kinerja karyawan agar terciptanya keterikatan emosional terhadap perusahaan. Memperkuat *Organizational Culture* (budaya organisasi) dengan menanamkan nilai kerja sama, tanggung jawab, dan disiplin kerja secara konsisten, serta mendorong budaya saling membantu dan peduli antar karyawan di lingkungan kerja. Mendorong *Organizational Citizenship Behavior* (perilaku kewargaan organisasi) dengan menumbuhkan sikap inisiatif, kepedulian terhadap rekan kerja, serta kesediaan karyawan untuk membantu di luar tugas formal demi kelancaran dan kemajuan organisasi. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambah variabel mediasi seperti kepuasan kerja atau komitmen organisasi, maupun variabel moderasi seperti

motivasi kerja atau lingkungan kerja, guna mengetahui apakah variabel-variabel tersebut dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh *Transformational Leadership*, *Employee Engagement*, dan *Organizational Culture* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Referensi

1. Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.
2. Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2020). *Transformational leadership*. *Academy of Management Perspectives*, 34(1), 25–35. <https://doi.org/10.5465/amp.2020.0001>
3. Dessler, G. (2013). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
4. Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
5. Ghozali, I. (2013). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
6. Ghozali, I. (2017). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
7. Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
8. Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). SAGE Publications.
9. Kess-Momoh, A. J., Tula, S. T., Bello, B., Omotoye, G. B., & Daraojimba, A. I. (2024). *Strategic human resource management in the 21st century: A review of trends and innovations*. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 21(1), 746–757. <https://doi.org/10.30574/wjarr.2024.21.1.0105>
10. Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). Sage Publications.
11. Robbins, S.P.; & Judge, T.A (2017) *Organizational Behavior*. 17th Edition. Pearson
12. Robbins, S.P.; & Judge, T.A (2019) *Organizational Behavior*. 18th Edition. Pearson
13. Robbins, S.P.; & Judge, T.A (2022) *Organizational Behavior*. 19th Edition. Pearson
14. Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2017). *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (2nd ed.). Psychology Press.
15. Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2017). *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (2nd ed.). Psychology Press.
16. Simamora, C., Pujanggoro, S. A., & Iskandarini, I. (2024). *The influence of organizational culture, organizational commitment and leadership on organizational citizenship behavior at PT. Jaya Century Abadi Sentosa Lhokseumawe City*. *International Journal of Social Science, Educational, Economics, Agriculture Research, and Technology (IJSET)*, 3(6), 950–961. e-ISSN 2827-766X.
17. Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, hlm. 38.
18. Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
19. Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
20. Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi (mixed methods)*. Bandung: Alfabeta.