

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah aset strategis yang krusial untuk kesuksesan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaannya harus optimal. Menurut Setyawasih et al. (2023:3), manajemen sumber daya manusia adalah sistem untuk memperoleh, mengalokasikan, dan mendayagunakan SDM guna mencapai tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan pentingnya pengelolaan SDM yang baik agar dapat memberikan kontribusi maksimal (Marlapa & Endri, 2024:504).

Dalam praktiknya, organisasi tidak hanya membutuhkan karyawan yang mampu menjalankan tugas pokok, tetapi juga yang bersedia memberikan kontribusi lebih di luar peran formal. Perilaku tersebut dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yaitu perilaku sukarela seperti membantu rekan kerja, bekerja sama, dan berpartisipasi aktif dalam organisasi (Azizah, 2024:47). OCB menjadi penting karena dapat meningkatkan efektivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Menurut Luthans (2011:149), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku sukarela yang tidak secara langsung diakui dalam sistem penghargaan organisasi, namun berperan penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi, seperti membantu rekan kerja atau menjaga kebersihan lingkungan kerja meskipun bukan bagian dari tugas formal. Sejalan dengan itu, Utarini dan Riyanto (2024:49) menjelaskan bahwa OCB mencakup perilaku membantu rekan kerja tanpa pamrih, menjaga hubungan baik, mematuhi aturan, serta proaktif dalam menjaga fasilitas perusahaan. Meskipun tidak memperoleh penghargaan secara langsung, perilaku tersebut mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung peningkatan kinerja organisasi.

Dalam praktiknya, perilaku OCB tidak selalu muncul secara optimal pada setiap organisasi. PT Megah Dinar Calakan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang impor dan distribusi peralatan medis serta bahan habis pakai di Indonesia. Berdasarkan hasil wawancara awal yang dilakukan penulis dengan Ibu Asnia selaku HRD, diketahui bahwa perilaku OCB karyawan di perusahaan masih tergolong rendah. Hal ini terlihat dari

kurangnya kepedulian dan kesediaan karyawan dalam membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam pelaksanaan tugas. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perilaku kerja sukarela yang mendukung efektivitas organisasi belum sepenuhnya terinternalisasi dalam diri karyawan.

Untuk memperkuat temuan awal tersebut, peneliti melakukan pra-survei terhadap 20 karyawan dari berbagai bidang pekerjaan. Pra-survei ini bertujuan untuk memperoleh gambaran awal mengenai kondisi OCB karyawan serta mengidentifikasi adanya indikasi permasalahan OCB yang dirasakan oleh karyawan dalam mendukung operasional perusahaan. Hasil pra-survei tersebut selanjutnya disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Hasil Tentang Adanya Masalah *Organizational Citizenship Behavior* (Y) di PT Megah Dinar Calakan

No.	Pertanyaan	Jawaban Responden			
		Ya	%	Tidak	%
1.	<i>Altruism</i> : Apakah Bapak/Ibu dengan senang hati membantu teman kerja yang membutuhkan bantuan tanpa mengharapkan imbalan?	4	20%	16	80%
2.	<i>Conscientiousness</i> : Apakah Bapak/Ibu bersedia lembur secara sukarela demi menyelesaikan pekerjaan tanpa dibayar?	1	5%	19	95%
3.	<i>Civic Virtue</i> : Apakah Bapak/Ibu selalu mempertimbangkan hal – hal terbaik untuk kemajuan organisasi kedepannya?	18	90%	2	10%

Sumber: Hasil Survei, Data diolah 2025

Berdasarkan Tabel 1.1, pra-survei telah dilakukan terhadap 20 karyawan dari berbagai bagian yang menunjukkan adanya indikasi permasalahan pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan. Hal ini terlihat dari persentase jawaban pada tiga pertanyaan kuesioner yang menunjukkan rendahnya kesediaan karyawan untuk membantu rekan kerja tanpa mengharapkan imbalan, yaitu hanya sebesar 20%, serta tingginya ketidaksediaan karyawan untuk bekerja lembur secara sukarela yang mencapai 95%. Kondisi ini menunjukkan bahwa perilaku sukarela dan kepedulian terhadap rekan kerja masih belum optimal. Fenomena tersebut mencerminkan rendahnya dua indikator utama

OCB, yaitu *altruism* dan *conscientiousness*. Indikator *altruism* terlihat dari kurangnya kesediaan membantu rekan kerja tanpa pamrih, sedangkan *conscientiousness* tercermin dari rendahnya tanggung jawab sukarela untuk bekerja lembur atau melakukan tugas tambahan demi kepentingan organisasi. Oleh karena itu, hasil pra-survei ini mengindikasikan perlunya penelitian lebih lanjut untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan.

Rendahnya perilaku OCB tersebut menjadi perhatian penting mengingat menurut Organ dan Podsakoff (2006:93–124), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti *job satisfaction*, *organizational commitment*, *perceived organizational support*, *Transformational Leadership*, serta *work environment*. Selain itu, Colquitt et al. (2021:30) juga menegaskan bahwa *Work Engagement* merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi munculnya perilaku OCB karyawan. Di antara berbagai faktor tersebut, *Transformational Leadership* dan *Work Engagement* menjadi variabel yang dinilai relevan dalam mendorong *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Yuwono et al. (2023:2) menjelaskan bahwa *Transformational Leadership* dapat memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) baik secara langsung maupun melalui *Work Engagement* sebagai mediator. Sejalan dengan itu, Farisi et al. (2024:293) juga menyatakan bahwa *Transformational Leadership* berpengaruh terhadap *Work Engagement* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) baik secara langsung maupun tidak langsung.

Berdasarkan wawancara lanjutan dengan karyawan, sebanyak 9/20 karyawan (45%) mengungkapkan bahwa *Transformational Leadership* dan *Work Engagement* diduga menjadi faktor yang memengaruhi rendahnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT Megah Dinar Calakan. Andi Yusuf dari divisi *Head of Warehouse*, menyatakan, "Kurangnya dorongan dari atasan untuk menginspirasi membuat motivasi berkontribusi lebih dalam pekerjaan menurun." Ini menunjukkan bahwa kurangnya *Transformational Leadership* menghambat motivasi karyawan untuk berperilaku lebih dari sekadar tugas formal, yang seharusnya dapat mendorong OCB.

Haswidi Indriani, dari divisi *Research and Development*, menambahkan, "Ruang untuk berinovasi masih terbatas. Jika diberi kesempatan lebih, kontribusi yang diberikan

akan lebih maksimal." Selain itu, Alif Aryadesta, dari divisi Desain Grafis, juga mengungkapkan, "Pemimpin terkadang kurang mendorong tim desain untuk mengemukakan ide-ide kreatif. Dengan dorongan lebih untuk berinovasi, kontribusi tim terhadap pekerjaan dapat meningkat" Temuan ini menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut kepemimpinan yang inspiratif dan keterlibatan kerja yang tinggi merupakan elemen kunci yang perlu ditingkatkan di PT Megah Dinar Calakan untuk mendorong OCB yang lebih baik di kalangan karyawan.

Berdasarkan temuan pra-survei dan wawancara tersebut, rendahnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan diduga tidak terlepas dari peran pimpinan dalam mengarahkan, memotivasi, dan membangun semangat kerja karyawan. Salah satu gaya kepemimpinan yang dinilai mampu mendorong munculnya perilaku OCB adalah *Transformational Leadership*, yang menekankan kemampuan pemimpin dalam memberikan inspirasi, keteladanan, serta perhatian terhadap pengembangan karyawan. Namun demikian, penerapan *Transformational Leadership* di lingkungan kerja PT Megah Dinar Calakan belum diketahui secara pasti sejauh mana dirasakan oleh karyawan. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya melakukan pra-survei untuk memperoleh gambaran awal mengenai persepsi karyawan terhadap *Transformational Leadership* yang diterapkan oleh atasan, sebagaimana disajikan dalam tabel 1.2 sebagai variabel X:

Tabel 1. 2 Hasil Tentang Adanya Masalah *Transformational Leadership* (X) di PT Megah Dinar Calakan

No.	Pertanyaan	Jawaban Responden			
		Ya	%	Tidak	%
1.	<i>Idealized Influence</i> : Apakah pemimpin Anda mampu memberikan inspirasi dan motivasi dalam menyelesaikan masalah dengan baik?	18	90%	2	10%
2.	<i>Intellectual Stimulation</i> : Apakah pemimpin Anda selalu memberikan dorongan kepada bawahan untuk memberikan ide kreatif dan menciptakan inovasi baru?	5	25%	15	75%
3.	<i>Individualized Consideration</i> : Apakah pemimpin Anda menyediakan dukungan dan sumber daya yang dibutuhkan bagi anggota tim untuk mencapai tujuan mereka?	5	25%	15	75%

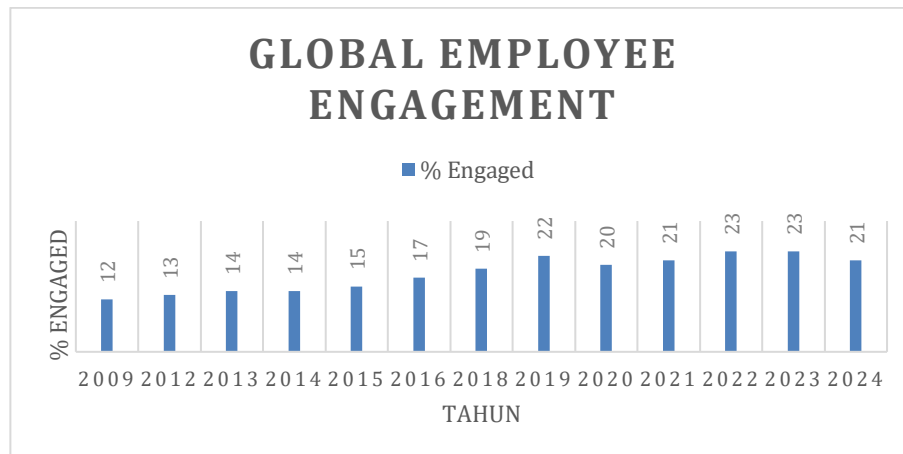
Sumber: Hasil Survei, Data diolah 2025

Berdasarkan Tabel 1.2, pra-survei telah dilakukan terhadap 20 karyawan dari berbagai bagian yang menunjukkan adanya indikasi permasalahan pada aspek *Transformational Leadership* di PT Megah Dinar Calakan. Hal ini terlihat dari sebesar 75% responden yang menyatakan bahwa pimpinan belum secara optimal mendorong karyawan untuk menyampaikan ide kreatif dan menciptakan inovasi baru dalam pekerjaan. Selain itu, sebanyak 75% responden juga menilai bahwa pimpinan belum sepenuhnya memberikan dukungan serta sumber daya yang dibutuhkan karyawan dalam mencapai tujuan kerja.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa penerapan *Transformational Leadership* di PT Megah Dinar Calakan masih belum berjalan secara optimal, khususnya pada aspek *intellectual stimulation* dan *individualized consideration*. Rendahnya aspek *intellectual stimulation* terlihat dari kurangnya dorongan pimpinan kepada karyawan untuk berpikir kreatif dan inovatif dalam pekerjaan. Sementara itu, aspek *individualized consideration* tercermin dari belum optimalnya perhatian dan dukungan pimpinan terhadap kebutuhan kerja karyawan. Kondisi ini dapat memengaruhi motivasi dan keterlibatan kerja karyawan dalam organisasi.

Sejalan dengan pendapat Liu et al. (2024:4) dan Tan et al. (2025:4), kepemimpinan yang mampu memberikan dukungan, arahan, keteladanan, serta dorongan inovasi berperan penting dalam meningkatkan keterlibatan, kreativitas, dan perilaku ekstra peran karyawan. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional menjadi faktor yang relevan untuk diteliti dalam meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan, karena gaya kepemimpinan ini terbukti mampu meningkatkan *empowerment* psikologis serta mendorong perilaku ekstra-rol yang berkontribusi pada OCB (Ibrahim et al., 2024:7).

Selain kepemimpinan, *Work Engagement* juga merupakan faktor penting yang memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *Work Engagement* menggambarkan kondisi psikologis positif terhadap pekerjaan (Schaufeli & Bakker, 2004:4). Sejalan dengan itu, Gallup (2025) menegaskan bahwa *employee engagement* bukan hanya kepuasan kerja, tetapi juga bentuk antusiasme dan rasa memiliki yang mendorong kinerja optimal serta pemenuhan kebutuhan emosional dan sosial di tempat kerja.



Gambar 1.1 Grafik Global *Employee Engagement*

Sumber: *Gallup, Inc (2025)*.

Gallup (2025), menyatakan bahwa *Work Engagement* mencerminkan antusiasme dan rasa memiliki karyawan terhadap pekerjaan serta organisasi. Namun, laporan Gallup menunjukkan adanya penurunan tingkat keterlibatan global dari 23% menjadi 21% pada tahun 2024, dengan penurunan signifikan terjadi pada kalangan manajer muda dan perempuan. Penurunan ini dikaitkan dengan beban kerja yang tinggi, perubahan struktur organisasi, serta rendahnya dukungan kepemimpinan.

Fenomena tersebut menunjukkan bahwa *Work Engagement* menjadi isu penting dalam organisasi, termasuk di lingkungan PT Megah Dinar Calakan. Oleh karena itu, untuk memperoleh gambaran awal mengenai tingkat *Work Engagement* karyawan di PT Megah Dinar Calakan, peneliti selanjutnya melakukan pra-survei *Work Engagement*. Adapun hasil pra-survei tersebut disajikan pada Tabel 1.3 berikut sebagai variabel mediasi (Z):

Tabel 1. 3 Hasil Survei Awal tentang Masalah pada *Work Engagement* di PT Megah Dinar Calakan

No.	Pertanyaan	Jawaban Responden			
		Ya	%	Tidak	%
1.	<i>Vigor</i> : Apakah Bapak/Ibu bangun pagi dengan perasaan bersemangat untuk berangkat kerja?	29	95%	1	5%
2.	<i>Vigor</i> : Apakah Bapak/Ibu mampu terus bekerja dalam waktu yang lama tanpa merasa cepat lelah?	4	20%	16	80%
3.	<i>Vigor</i> : Apakah Bapak/Ibu merasa sangat tangguh dan kuat secara mental saat bekerja?	18	90%	2	10%
4.	<i>Vigor</i> : Apakah Bapak/Ibu tetap tekun dalam bekerja meskipun menghadapi hal – hal yang tidak berjalan sesuai harapan?	4	20%	16	80%
5.	<i>Dedication</i> : Apakah Bapak/Ibu merasa pekerjaan yang dilakukan bermanfaat dan bermakna?	19	95%	1	5%
6.	<i>Dedication</i> : Apakah Bapak/Ibu merasa antusias terhadap pekerjaan?	18	90%	2	10%
7.	<i>Dedication</i> : Apakah pekerjaan Bapak/Ibu terasa menantang?	16	80%	4	20%
8.	<i>Absorption</i> : Apakah waktu terasa berlalu dengan cepat ketika Bapak/Ibu sedang bekerja?	2	10%	18	90%
9.	<i>Absorption</i> : Apakah Bapak/Ibu sering lupa pada hal – hal di sekitar ketika sedang bekerja?	9	45%	11	55%
10.	<i>Absorption</i> : Apakah Bapak/Ibu merasa senang ketika bekerja dengan intens?	19	95%	1	5%

Sumber: Hasil Survei, Data diolah 2025

Berdasarkan hasil survei awal yang disajikan pada Tabel 1.3, ditemukan bahwa tingkat *Work Engagement* masih menunjukkan beberapa permasalahan pada dimensi tertentu, khususnya pada aspek *vigor* dan *absorption*. Pada dimensi *vigor*, meskipun sebagian besar responden menunjukkan semangat kerja awal yang cukup tinggi, terlihat adanya kelemahan pada aspek ketahanan kerja dan persistensi. Hal ini ditunjukkan oleh 80% responden yang menyatakan tidak mampu bekerja dalam waktu lama tanpa merasa

cepat lelah serta 80% responden yang mengaku tidak tetap tekun ketika menghadapi kondisi kerja yang tidak berjalan sesuai harapan. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa energi kerja dan daya tahan mental karyawan belum optimal, sehingga berpotensi memengaruhi keberlanjutan performa kerja dalam jangka panjang.

Sementara itu, pada dimensi *dedication*, hasil pra-survei menunjukkan kecenderungan yang relatif positif. Sebagian besar responden menyatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan memiliki makna dan manfaat (95%), merasa antusias terhadap pekerjaan (90%), serta menilai pekerjaan yang dilakukan cukup menantang (80%). Selain itu, sebanyak 95% responden menyatakan merasa senang ketika bekerja dengan intens. Kondisi ini menunjukkan bahwa secara emosional karyawan memiliki keterlibatan yang baik terhadap pekerjaan, sehingga aspek *dedication* dapat dikategorikan dalam kondisi yang relatif kuat.

Meski begitu, permasalahan yang cukup signifikan terlihat pada dimensi *absorption*. Hanya 10% responden yang menyatakan bahwa waktu terasa berlalu dengan cepat saat bekerja, sementara mayoritas responden (90%) menyatakan sebaliknya. Selain itu, hanya 45% responden yang mengaku sering lupa terhadap lingkungan sekitar ketika bekerja, sedangkan 55% responden tidak mengalaminya. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat keterlarutan dan fokus mendalam karyawan terhadap pekerjaan masih rendah, sehingga keterlibatan kognitif dalam pekerjaan belum optimal. Berdasarkan hasil pra-survei tersebut, dapat disimpulkan bahwa meskipun karyawan menunjukkan *dedication* yang cukup baik, masih terdapat permasalahan pada aspek *vigor* dan *absorption* yang menjadi indikator penting dalam *Work Engagement*.

Berdasarkan uraian sebelumnya, dapat dipahami bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak hanya dipengaruhi oleh peran kepemimpinan, tetapi juga oleh tingkat keterlibatan kerja karyawan. *Transformational Leadership* mampu mendorong perilaku positif karyawan melalui pemberian motivasi, inspirasi, dan visi kerja yang jelas, sedangkan *Work Engagement* memperkuat munculnya perilaku OCB melalui keterikatan emosional, semangat, dan dedikasi karyawan terhadap pekerjaannya. Dengan demikian, *Work Engagement* diduga berperan sebagai mekanisme yang menjembatani pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Meskipun demikian, hasil penelitian terdahulu terkait *pengaruh Transformational Leadership* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) masih menunjukkan inkonsistensi. Penelitian Naimah et al. (2022:202), Nurjanah et al. (2020:6), dan Sridadi et al. (2022:2) menunjukkan bahwa *Transformational Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Namun, hasil berbeda ditemukan oleh Maulana et al. (2022:70) yang menyatakan bahwa *Transformational Leadership* tidak berpengaruh terhadap OCB pada sektor jasa. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengaruh *Transformational Leadership* terhadap OCB belum sepenuhnya konsisten dan dimungkinkan dipengaruhi oleh faktor lain.

Untuk menjelaskan ketidakkonsistenan tersebut, beberapa penelitian mulai mengkaji peran *Work Engagement* sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *Transformational Leadership* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Penelitian Citrawati dan Mujiati (2024:9) menunjukkan bahwa *Work Engagement* mampu memediasi secara parsial pengaruh *Transformational Leadership* terhadap OCB. Sementara itu, Wijaya et al. (2025:14) menemukan bahwa *Transformational Leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB, tetapi berpengaruh signifikan terhadap *Work Engagement*. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa pengaruh *Transformational Leadership* terhadap OCB cenderung terjadi secara tidak langsung melalui *Work Engagement*.

Berdasarkan perbedaan hasil penelitian terdahulu tersebut, masih terdapat celah penelitian (*research gap*) terkait peran *Work Engagement* dalam memediasi hubungan antara *Transformational Leadership* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis **pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui *Work Engagement* pada karyawan PT Megah Dinar Calakan.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah yang diambil antara lain:

1. Apakah *Transformational Leadership* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT Megah Dinar Calakan?
2. Apakah *Work Engagement* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT Megah Dinar Calakan?
3. Apakah *Transformational Leadership* berpengaruh terhadap *Work Engagement* pada PT Megah Dinar Calakan?
4. Apakah *Work Engagement* mampu memediasi pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT Megah Dinar Calakan?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT Megah Dinar Calakan
2. Untuk mengetahui pengaruh *Work Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT Megah Dinar Calakan
3. Untuk mengetahui pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Work Engagement* pada PT Megah Dinar Calakan.
4. Untuk mengetahui peran *Work Engagement* dalam memediasi pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT Megah Dinar Calakan.

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan untuk mengevaluasi *Work Engagement* dan *Transformational Leadership*, keduanya akan berdampak pada peningkatan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan rujukan dalam mempelajari permasalahan yang berkaitan dengan *Organizational Citizenship Behavior* serta menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya yang hendak mengkaji permasalahan sejenis.

3. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada karyawan mengenai pentingnya *Work Engagement* dan perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dalam mendukung kinerja individu maupun organisasi. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi dorongan bagi karyawan untuk meningkatkan kepedulian, kerja sama, serta kontribusi positif di lingkungan kerja.

1.4 Ruang Lingkup dan Pembatasan Masalah

Supaya pembahasan dapat lebih fokus dan terarah, penulis membatasi beberapa hal sebagai berikut :

1. Pada objek penelitian adalah PT Megah Dinar Calakan dengan adanya faktor - faktor yang mempengaruhi dari tingkat *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan dibatasi hanya faktor *Transformational Leadership* dan *Work Engagement* (sebagai mediasi).
2. Pembahasan difokuskan pada deskripsi *Transformational Leadership*, *Work Engagement*, dan *Organizational Citizenship Behavior*.
3. Penelitian ini dilakukan kepada karyawan PT Megah Dinar Calakan

1.5 Sistematika Penulisan

Struktur penulisan penelitian ini terdiri dari lima bab yang dirancang untuk memberikan pemahaman menyeluruh tentang isinya. Rincian konten masing – masing bab adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini mengulas latar belakang penelitian yang menyoroti peran penting *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dalam mendukung efektivitas organisasi, serta faktor-faktor yang memengaruhinya, terutama *Transformational Leadership* dan *Work Engagement*. Selain itu, bab ini juga mencakup rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat yang diharapkan bagi perusahaan serta pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan teori-teori dasar yang terkait dengan *Organizational Citizenship Behavior*, *Transformational Leadership*, dan *Work Engagement*. Selain itu, bab ini juga menyajikan tinjauan penelitian sebelumnya yang relevan, kerangka pemikiran konseptual, serta formulasi hipotesis mengenai pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan *Work Engagement* sebagai Mediasi.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan metode penelitian yang diterapkan untuk menguji pengaruh *Transformational Leadership* dan *Work Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* di PT Megah Dinar Calakan. Pembahasan mencakup jenis dan pendekatan penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, operasionalisasi variabel, serta metode analisis data yang digunakan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan analisis komprehensif terhadap data penelitian yang telah diolah secara sistematis oleh peneliti. Fokus utama dalam bab ini meliputi gambaran umum objek penelitian, deskripsi hasil penelitian, deskripsi sampel penelitian, serta deskripsi variabel penelitian. Selain itu, bab ini juga memaparkan analisis data mengenai pengaruh *Transformational Leadership* dan *Work Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT Megah Dinar Calakan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menyajikan hasil pengolahan dan analisis data yang diperoleh dari responden di PT Megah Dinar Calakan. Pembahasan difokuskan pada deskripsi karakteristik responden, penjelasan variabel penelitian, serta analisis pengaruh *Transformational Leadership* dan *Work Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dengan disertai pembahasan hasil penelitian yang dibandingkan dengan teori dan temuan dari penelitian sebelumnya.