

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL  
TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DAN  
KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA  
SEBAGAI PERAN MEDIASINYA  
(Studi pada Karyawan PT. 3M (Mining, Manufacturing, Mineshota)  
Indonesia Departemen Supply Chain Operation)**

**Lismiatun**

**Abstrak**

Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut perusahaan untuk bersikap lebih responsif agar sanggup bertahan dan terus berkembang. Kepemimpinan yang kuat merupakan prasyarat bagi setiap tim berkinerja tinggi terutama dalam situasi yang dinamis seperti saat ini. Adanya keterbatasan yang dimiliki oleh karyawan sangat dibutuhkan perilaku ekstra peran dari para karyawan. Dampak kepuasan kerja perlu dipantau dengan mengaitkannya pada output yang dihasilkannya sehingga komitmen organisasi para karyawanpun akan dapat meningkat. Tujuan penelitian ini untuk menemukan besarnya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior* dan komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai peran mediasinya pada karyawan PT. 3M (Mining, Manufacturing, Mineshota) Indonesia pada Divisi Supply Chain Operation dengan responden sebanyak 106 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan metode random sampling dan instrumen kuesioner digunakan sebagai pengumpul data. Transformasi data dilakukan dengan software SPSS 21 for Windows, untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen menggunakan regresi linear berganda. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa besarnya persepsi kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja baik secara parsial ataupun bersama-sama mempengaruhi secara positif dan signifikan OCB dan komitmen organisasional karyawan. Namun kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karena karyawan mengukur kepuasan kerja dari sistem penggajian, kesempatan promosi dan kenaikan jabatan dan tinggi rendahnya komitmen organisasi terjadi karena keterikatan emosional yang tinggi dari karyawan itu sendiri. Implikasi dari kesimpulan di atas yaitu PT. 3M (Mining, Manufacturing, Mineshota) Indonesia pada Divisi Supply Chain Operation dapat melakukan dengan lebih bersikap tegas dan memberikan perhatian serta dukungan pada karyawan. Hal tersebut perlu dilakukan secara bersama-sama karena hasil penelitian faktor tersebut mampu meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

**Kata kunci:** Kepemimpinan transformasional, organizational citizenship behavior, komitmen organisasional, kepuasan kerja.

**EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE  
TO ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR AND  
COMMITMENT WITH JOB SATISFACTION  
AS A ROLE MEDIATION**

**(Study on Employee PT. 3M (Mining, Manufacturing, Mineshota)  
Indonesia Department of Supply Chain Operation)**

**Lismiatun**

**Abstract**

Changes in organizational environment tends to become more complex and competitive, forcing companies to be more responsive for its survival and growth. Strong leadership becomes the norm prerequisite for any high-performance team, especially in a dynamic situation. Only limited deviation are tolerable for weak behaviors of employees in the new environment where everything flows so fast and continuing changes becomes the name of the game. The impact of job satisfaction should be monitored by relating outputs produced with the resources consumed to meet commitments and continuing improvements. The purpose of this study was to determine the effect of transformational leadership style of the behavior of organizational citizenship and organizational commitment with job satisfaction as mediating variable for employees of PT. 3M (Mining, Industry, Mineshota) Indonesia in the Supply Chain Operations Division. Respondents of the study selected, were 106 participants. Random sampling was applied and questionnaires were distributed and recollected. SPSS 21 Software packet for Windows was utilized, to determine the influence of independent variables on the dependent one using multiple linear regression. The results of this study indicated that the perceived magnitude of transformational leadership and job satisfaction were either partially or jointly influenced OCB and organizational commitment and were significantly positive. Transformational leadership however, did not have a direct effect on job satisfaction in the employee payroll systems. Promotion opportunities and promotions acts and the level of commitment of the organization occurs because of high emotional bond of the employees. The implications of the above conclusion, namely PT. 3M (Mining, Industry, Mineshota) Indonesia in Division Supply Chain Operations can do more assertive and provide care and support to employees. This should be acted simultaneously as a result of these factors to increase job satisfaction and reduce the desire of employees to leave the organization.

**Keywords:** Transformational leadership, organizational citizenship behavior, organizational commitment, job satisfaction.