

# Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Prestasi Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* Melalui *Corporate Social Responsibility*

Rizky Zalianty<sup>1</sup>, Rojuaniah<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>*Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Esa Unggul, Bekasi*

---

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja dan *organizational citizenship behavior* (OCB) yang dimediasi oleh *corporate social responsibility* (CSR). Data penelitian diperoleh dengan menyebarkan kuesioner yang menggunakan skala likert dengan jumlah sampel 150 responden. Pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria yakni karyawan PT Panasonic Gobel Energy Indonesia yang masa kerjanya >2 tahun. Data dianalisis menggunakan PLS-SEM. Hasil penelitian menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap prestasi kerja dan OCB. Secara khusus CSR dapat memediasi kepemimpinan transformasional terhadap OCB dan CSR dapat memediasi kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian juga terdapat temuan yang menyatakan bahwa keamanan dan kenyamanan lingkungan perusahaan menjadi output yang diinginkan oleh para karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

---

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan Transformasional, Corporate Social Responsibility (CSR), Prestasi Kerja, Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

## 1. Pendahuluan

Perkembangan dunia industri saat ini menimbulkan perubahan di bidang industri elektronik, di mana dapat membantu manusia dalam memenuhi permintaan dan kebutuhannya. Industri elektronik memainkan peran penting dalam meningkatkan atau menurunkan pertumbuhan ekonomi. Hal ini tidak terlepas dari peran kepemimpinan dalam perusahaan [1]. Dalam menghadapi banyaknya perubahan kepemimpinan menjadi aspek terpenting dalam mencapai tujuan perusahaan, dengan memilih gaya kepemimpinan yang tepat dapat memprediksi kinerja dalam perusahaan [2]. Kepemimpinan yang transformasional dapat menginspirasi, membangun pemahaman dan mengidentifikasi perubahan serta mewujudkan visi untuk melaksanakan tanggung jawab bersama-sama untuk tercapainya prestasi kerja dan mendorong karyawan untuk berperilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) yang didukung dengan kegiatan *Corporate social responsibility* (CSR) [3].

CSR merupakan kegiatan yang secara komitmen dijalankan oleh perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan dengan memanfaatkan sumber daya perusahaan serta meningkatkan rasa keterikatan psikologis antara lingkungan sosial [4]. Dengan sosok pemimpin yang transformasional mampu menginspirasi dalam melakukan perubahan dan bersikap adil terhadap karyawan. Hal itu akan menjadi pendorong dalam meningkatkan prestasi kerja serta meningkatkan perilaku OCB melalui kegiatan CSR yang tercapai pada PT Panasonic. Oleh karena itu, kegiatan CSR perlu mendapatkan perhatian dari perusahaan dalam mengambil tindakan yang tepat. Dimana, dengan tercapainya kegiatan CSR akan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja serta dapat memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan perilaku OCB pada karyawan [5].

Penelitian sebelumnya membahas tentang dampak kepemimpinan transformasional, prestasi kerja dan CSR sudah banyak dilakukan. Hal yang membedakan penelitian ini adalah objek serta penelitian ini dilakukan pada karyawan di salah satu perusahaan di bidang industri elektronik. Pada penelitian ini menambahkan satu variabel yaitu OCB.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan prestasi kinerja dan OCB yang dimediasi oleh CSR pada bidang industri elektronik. Belum ada penelitian yang membahas tentang peran mediasi CSR terhadap kepemimpinan transformasional dan prestasi kerja sehingga muncul perilaku OCB. Penulis meyakini bahwa, jika karyawan mengenali gaya kepemimpinan dan tindakan CSR, secara tidak langsung akan memunculkan perilaku OCB karyawan demi kemajuan dan keuntungan perusahaan.

---

\*E-mail: [rizkyzalianty04@gmail.com](mailto:rizkyzalianty04@gmail.com)  
[rojuaniah@esaunggul.ac.id](mailto:rojuaniah@esaunggul.ac.id)

## **2. Tinjauan Pustaka**

### ***Kepemimpinan Transformasional***

Ciulla (2020) mengartikan bahwa seorang pemimpin dianggap sebagai konsep dasar yang dapat mempengaruhi para pengikutnya. Sebagian besar kepemimpinan dibentuk untuk mendorong orang lain dalam mencapai komitmen yang lebih baik didalam suatu organisasi, kepemimpinan transformasional harus dapat mewujudkan budaya dan sistem untuk memberikan kontribusi dalam meningkatkan kreativitas dan efektivitas sehingga dapat memperkuat kepemimpinan dalam berorganisasi [6]. Kepemimpinan transformasional berfokus pada masalah real-time, mendefinisikan sebagai tolak ukur dalam membangun pemahaman dan memotivasi serta membentuk perilaku bawahan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif [7].

### ***Prestasi Kerja***

Chakraborty & Biswas (2019) menyatakan bahwa karyawan merupakan aset berharga yang menempati posisi penting dalam suatu organisasi, Mereka mampu meningkatkan organisasi melalui peningkatan prestasi atas tercapainya kinerja. Sifat dinamis lingkungan bisnis dan persaingan yang ketat menempatkan prestasi kinerja karyawan sebagai salah satu prioritas utama di semua organisasi. Prestasi kerja merupakan pencapaian yang dihasilkan secara individu atau kelompok karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Prestasi kinerja yang baik dapat didefinisikan sebagai bentuk langsung dan tidak langsung dari kontribusi karyawan terhadap organisasi [8]. Dalam mencapai prestasi kerja seluruh anggota harus memiliki Kemampuan yang kuat yang terkait dengan kinerja pekerjaan dalam menyelesaikan tanggung jawab [9].

### ***Corporate Social Responsibility (CSR)***

CSR diartikan sebagai tindakan yang diminta oleh perusahaan yang bertujuan untuk memberikan manfaat sosial terhadap lingkungan yang diteruskan kepada pemangku kepentingan dalam organisasi [10]. Kotler & Lee (2004) mengartikan bahwa kegiatan CSR merupakan komitmen dalam organisasi untuk meningkatkan kesejahteraan dengan memanfaatkan sumber daya perusahaan. Dalam menjalankan aktivitas CSR dengan baik akan meningkatkan rasa keterikatan psikologis antara lingkungan sosial, dengan melaksanakan aktivitas CSR nantinya organisasi akan memiliki citra yang baik dalam lingkungan sosial dalam perusahaan [11]. Dengan membangun hubungan yang baik akan membawa keuntungan jangka panjang yang dikaitkan dengan permintaan CSR yang lebih tinggi [12].

### ***Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

Perilaku kewarganegaraan dalam perusahaan didefinisikan sebagai upaya karyawan dalam mengerjakan pekerjaan diluar deskripsi pekerjaannya untuk memajukan organisasi dan perilaku tersebut dianggap sebagai perilaku karyawan yang paling diinginkan oleh setiap organisasi dalam meningkatkan efektivitas organisasi [13]. Saif (2018) OCB dapat didefinisikan sebagai perilaku yang mengacu pada sikap yang ditunjukkan oleh setiap karyawan secara individu atas diluar deskripsi pekerjaan formal mereka. Namun, perilaku seperti itu akan mendorong berfungsinya organisasi secara efektif. Organ (1997) Perilaku kewarganegaraan didefinisikan sebagai perilaku individu karyawan yang secara sukarela dalam diri karyawan untuk melakukan pekerjaan tanpa adanya paksaan dari orang lain secara khusus, tetapi merupakan pilihan yang dibuat secara pribadi oleh individu, sehingga meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

## **Hubungan Antar Variabel**

### ***Kepemimpinan Transformasional terhadap Prestasi Kerja***

Dengan adanya Keterlibatan seorang pemimpin dalam tercapainya prestasi kerja akan lebih cenderung terinspirasi dari kepemimpinan transformasional [14]. Kepemimpinan transformasional yang dijalankan secara efektif dalam perusahaan akan menginspirasi karyawan untuk melakukan perubahan dan memenuhi harapan dalam individu maupun tim dalam menyelesaikan tanggung jawabnya, sehingga dapat terwujudnya prestasi kerja [15]. karyawan maupun pemimpin merupakan bagian dalam proses untuk memajukan perusahaan yang secara

interaktif dapat terwujudnya prestasi atas tercapainya kinerja karyawan dan dapat meningkatkan keuntungan secara finansial untuk perusahaan, Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan prestasi kinerja [16].

**H1: Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap Prestasi Kerja**

***Kepemimpinan transformasional terhadap CSR***

*Corporate Social Responsibility* (CSR) didasarkan pada konsep bahwa bisnis adalah elemen penting dari masyarakat dan dapat menjalankan fungsinya dengan baik sehingga memungkinkan untuk hidup berdampingan dengan berbagai pemangku kepentingan dalam masyarakat [17]. Dengan adanya sosok Kepemimpinan transformasional yang cekatan serta dapat mewujudkan perubahan untuk mencapai kesuksesan dalam melakukan pekerjaan [18]. Selanjutnya dengan Kepemimpinan transformasional yang baik akan secara langsung memberikan pengaruh positif terhadap aktivitas CSR dalam perusahaan. Seorang pemimpin yang cekatan sangat penting untuk melaksanakan kegiatan CSR sehingga dapat membangun kualitas dan memberikan citra baik perusahaan, hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional juga berperan sebagai bagian penting dalam menentukan tindakan dalam kegiatan CSR [19].

**H2: Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap CSR**

***Kepemimpinan Transformasional terhadap OCB***

Kepemimpinan transformasional berfokus pada masalah real-time serta dijadikan sebagai tolak ukur dalam membangun pemahaman serta membentuk perilaku bawahan untuk mencapai tujuan organisasi [20]. Kepemimpinan transformasional memiliki peranan penting untuk menumbuhkan perilaku OCB dalam diri karyawan secara berkelanjutan dimana karyawan akan bersedia melakukan tanggung jawab lebih dari pekerjaannya, hal tersebut terjadi karena adanya kualitas pemimpin yang transformasional seperti pertimbangan individual, motivasi inspirasional, dan pengaruh individu dapat meningkatkan OCB pada karyawan [21]. Nohe & Hertel (2017) setiap perusahaan yang ingin mendapatkan manfaat positif kepemimpinan transformasional terhadap OCB harus fokus pada cara terbaik untuk memaksimalkan aspek penting dari hubungan pemimpin dengan karyawan dimulai dari adanya kepercayaan pada pemimpin.

**H3: Kepemimpinan Transformasional berpengaruh Positif terhadap OCB**

***CSR terhadap Prestasi Kerja***

Aktivitas CSR memiliki efek positif pada prestasi kerja. Dimana tiap Karyawan akan merasakan kepuasan dan atas keberhasilan tinggi yang dicapai ketika terlibat dalam kegiatan perusahaan [22]. Kegiatan CSR dapat menjadikan organisasi yang lebih baik dan memberikan efek positif dalam meningkatkan prestasi kerja dari karyawan serta menghasilkan keuntungan bagi perusahaan dan karyawan [23]. Karyawan yang mampu menyesuaikan antara nilai dan moral mereka sendiri dengan terlibat dalam kegiatan sosial dalam organisasi dapat berujung pada peningkatan prestasi kerja yang lebih baik. Selanjutnya Suganthi (2019) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa Aktivitas CSR akan memberikan dampak langsung terhadap prestasi karyawan atas pencapaian kinerja sehingga mencapai tujuan dalam organisasi.

**H4: CSR berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja**

***CSR terhadap OCB***

Tanggung jawab sosial perusahaan merupakan hal baru pada perilaku OCB karyawan pada perusahaan [24]. Ketika sebuah perusahaan melaksanakan aktivitas untuk tujuan kesejahteraan karyawan, sebagai balasannya, karyawan akan menunjukkan perilaku sukarela yang lebih baik di tempat kerja mereka dan menunjukkan sikap positif terhadap organisasi [25]. Dalam melaksanakan kegiatan CSR dapat menghasilkan hubungan sosial yang positif antara lingkungan perusahaan dan lingkungan masyarakat, Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa para karyawan lebih cenderung memilih perusahaan yang berupaya dapat menjalankan aktivitas CSR sebagai tanda tanggung jawab dalam menjalankan kerja sama organisasi [26]. Ketika seorang karyawan secara sukarela terlibat dalam aktivitas diluar dari

kegiatannya maka itu dikenal sebagai perilaku OCB [27].

**H5: CSR memiliki pengaruh terhadap OCB**

*Peran Mediasi CSR terhadap Kepemimpinan Transformasional dan OCB*

Seorang pemimpin yang transformasional mampu melakukan kegiatan yang positif sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan sehingga dapat memajukan nama perusahaan [28]. Dengan adanya Kegiatan CSR dan peran seorang pemimpin yang transformasional yang dapat menginspirasi dan menciptakan rasa nyaman dalam bekerja sehingga meningkatnya perilaku OCB pada diri karyawan [29]. Oleh karena itu, CSR merupakan Sebuah faktor penting untuk mempengaruhi perilaku karyawan. sehingga karyawan akan menanamkan perilaku OCB sehingga akan secara sukarela melaksanakan pekerjaan diluar tanggung jawab pekerjaan mereka, demi mendukung keberlangsungan dan tercapainya tujuan dalam perusahaan [30].

**H6: CSR secara positif memediasi kepemimpinan transformasional terhadap OCB**

*Peran Mediasi CSR terhadap Kepemimpinan Transformasional dan Prestasi Kerja*

Kepemimpinan transformasional dapat menginspirasi karyawan mencapai keberhasilan organisasi, komunitas, bisnis, dan kelompok dengan adanya Kepemimpinan membuat perbedaan di semua industri. Seorang pemimpin harus dapat diandalkan dan memiliki informasi yang baik tentang kekuatan dan kelemahan para anggotanya. sehingga, dapat menjadi tempat untuk memfasilitasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan mencapai tujuan bersama [31]. Dengan mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional akan dapat menjalankan kegiatan CSR sehingga tercapainya Prestasi kerja, sebab kegiatan karyawan dapat meningkatkan kemajuan organisasi. Dalam menjalankan pekerjaan, CSR dapat memediasi kepemimpinan transformasional dan prestasi kerja.

**H7: CSR secara positif memediasi kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja**

**3. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan penyebaran kuesioner secara online. Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala Likert 5 poin dengan pilihan mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Variabel independen yaitu kepemimpinan transformasional yang terdiri dari 6 item dengan menggunakan alat ukur yang di kembangkan oleh (Wang et al., 2005), satu variabel mediasi yaitu CSR yang terdiri dari 8 item yang dikembangkan oleh [34]. dan dua variabel dependen yaitu prestasi kerja yang terdiri dari 5 item yang di kembangkan oleh (Manzoor et al., 2019) dan OCB yang terdiri dari 8 item yang dikembangkan oleh.

Populasi dalam penelitian menggunakan karyawan yang bekerja di PT Panasonic gobel energy indonesia. Pengambilan sampel dalam penelitian menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria karyawan yang sudah bekerja selama > 2 tahun. Sampel berjumlah 150 responden dimana Penentuan sampel penelitian menggunakan rumus slovin. Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis PLS-SEM. Analisis ini dimulai dari pengujian outer model dan pengujian inner model.

**4. Hasil dan Pembahasan**

*Demographic Respondent*

Penelitian ini disebarakan dengan 150 responden diantaranya terdapat responden laki-laki (56:38%) dan perempuan sebanyak (94:62%). Hampir 50% responden berusia antara 21-30 tahun. Sebagian besar responden (62:41%) berasal dari Departemen EMD. Selanjutnya, (96:64%) merupakan lulusan SMA/K dan (51:34%) berasal dari lulusan Diploma/Sarjana. Terakhir seluruh responden merupakan karyawan perusahaan elektronik yang masa kerjanya >2 tahun sehingga sesuai dengan kriteria.

Tabel 1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Item	Corporate social responsibility	Kepemimpinan Transformasional	Organizational Citizenship Behavior	Prestasi kerja
CSR1	0,825			
CSR2	0,773			
CSR3	0,811			
CSR4	0,757			
CSR5	0,749			
CSR6	0,793			
CSR7	0,752			
CSR8	0,764			
KT1		0,758		
KT2		0,793		
KT3		0,820		
KT4		0,870		
KT5		0,859		
KT6		0,855		
OCB1			0,826	
OCB2			0,786	
OCB3			0,720	
OCB4			0,745	
OCB5			0,846	
OCB6			0,801	
OCB7			0,810	
OCB8			0,833	
PK1				0,719
PK2				0,809
PK3				0,835
PK4				0,709
PK5				0,913
AVE	0.606	0.683	0.635	0.641
CA	0.907	0.907	0.918	0.862
CR	0.925	0.928	0.933	0.899

Berdasarkan hasil uji dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa nilai pada setiap indikator variabel menunjukkan nilai outer loading > 0,70, maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid. kemudian hasil uji *Average Variance Extracted* (AVE) menunjukkan AVE ≥ 0.5, dengan nilai variabel CSR sebesar 0.606, KT sebesar 0.683, OCB sebesar 0.635, dan PK sebesar 0.641. Dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian ini dapat dinyatakan valid. Selanjutnya, hasil *cronbach's alpha* untuk variabel CSR sebesar 0.907, KT sebesar 0.907, OCB sebesar 0.918, Prestasi kerja sebesar 0.862. Nilai *composite reliability* untuk variabel CSR sebesar 0.925, KT sebesar 0.928, OCB sebesar 0.933, PK sebesar 0.899. Dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki nilai ≥ 0.70 sehingga dinyatakan reliable.

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis

Hubungan antar variabel	β	t-value	p-value	Ket
<b>Direct effect</b>				
H1   KT→PK	0,397	2,982	0,003	Hipotesis Diterima
H2   KT→CSR	0,517	3,644	0,000	Hipotesis Diterima
H3   KT→OCB	0,258	3,468	0,001	Hipotesis Diterima
H4   CSR→PK	0,364	6,205	0,000	Hipotesis Diterima
H5   CSR→OCB.	0,298	3,982	0,000	Hipotesis Diterima
<b>Specific Indirect effect</b>				
H6   KT→CSR→OCB	0.102	2.617	0.009	Hipotesis Diterima
H7   KT→CSR→PK	0.133	3.051	0.002	Hipotesis Diterima

Berdasarkan hasil uji diatas menunjukkan bahwa semua hasil Uji *T-statistic* pada penelitian ini nilainya >1,96 dan nilai *P-Value* < 0,05 artinya KT memiliki pengaruh positif terhadap PK, KT memiliki pengaruh positif terhadap CSR, KT memiliki pengaruh Positif terhadap OCB, CSR memiliki pengaruh positif terhadap PK, CSR memiliki pengaruh positif terhadap OCB serta CSR dapat memediasi KT terhadap OCB dan CSR dapat memediasi Kepemimpinan transformasional terhadap PK. Dengan demikian hasil sepenuhnya mendukung hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

***Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap prestasi kerja***

Hasil menunjukkan bahwa semakin transformasional seorang pemimpin dapat meningkatkan prestasi kerja dari karyawan dengan adanya sosok pemimpin yang baik serta dapat menginspirasi karyawan untuk mendorong karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab sehingga prestasi kerja karyawan akan tercapai. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Hongdao *et al* (2019) adanya kepemimpinan yang transformasional mampu

menstimulasi efek performa karyawan untuk melakukan perubahan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga tercapainya prestasi kerja.

***Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap CSR***

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa sosok kepemimpinan yang transformasional dapat meningkatkan kegiatan CSR perusahaan. Pemimpin yang baik akan meningkatkan rasa nyaman dan aman dalam bekerja dilingkungan PT PEGGI karena adanya kegiatan CSR yang tercapai. Hal tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa Kepemimpinan transformasional dapat menstimulasikan setiap kegiatan internal perusahaan secara positif hal tersebut menjadi pendukung dari tercapainya kegiatan CSR pada perusahaan .

***Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap OCB***

Berdasarkan hasil menunjukkan bahwa pemimpin yang transformasional dalam perusahaan dapat meningkatkan perilaku OCB pada karyawan adanya sosok pemimpin yang menjadi contoh dalam berperilaku dapat menginspirasi karyawan akan dibarengi dengan meningkatkan perilaku tolong menolong antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan senantiasa mau terlibat dalam kegiatan perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Jiang *et al* (2017), yang menunjukkan Ketika pemimpin pada suatu perusahaan bersikap transformasional maka hal tersebut akan dapat dengan meningkatkan inisiatif dan kepedulian karyawan pada perusahaan, Sedangkan jika kepemimpinan transformasional rendah akan membuat karyawan acuh dan hanya fokus pada pekerjaan masing-masing karena tidak ada sosok yang menjadi panutan.

***CSR berpengaruh positif terhadap prestasi kerja***

Berdasarkan hasil pengujian diatas menunjukkan bahwa dengan keberhasilan dari kegiatan CSR yang dijalankan perusahaan akan meningkatkan prestasi kerja dari karyawan hasil menunjukkan dengan terciptanya rasa aman dan nyaman serta adanya batasan jam kerja yang ada di perusahaan menjadi salah satu faktor dalam meningkatkan performa pada karyawan untuk menyelesaikan tanggung jawab atas pekerjaannya. Hal tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Sarfraz *et al* (2018) bahwa kegiatan CSR dapat mendorong karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga mencerminkan keberhasilan dari CSR perusahaan.

***CSR berpengaruh positif terhadap OCB***

Hasil pengujian menunjukkan berkat adanya kegiatan CSR yang tercapai dalam perusahaan dapat meningkatkan perilaku OCB pada karyawan. hasil menunjukkan bahwa lingkungan yang aman dan nyaman dalam bekerja akan menumbuhkan sikap tolong menolong di antara karyawan dan dengan senang hati mau terlibat langsung pada aktivitas perusahaan untuk tercapainya tujuan perusahaan Hal tersebut didukung juga oleh penelitian yang dilakukan oleh Farooq *et al* (2017) dengan menjalankan kegiatan CSR akan akan menumbuhkan perilaku sukarela karyawan terhadap perusahaan.

***Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap OCB yang dimediasi oleh CSR***

Hasil pengujian menunjukkan bahwa dengan sosok pemimpin yang transformasional dan tercapainya CSR perusahaan maka akan meningkatkan perilaku OCB pada diri karyawan yang menunjukkan bahwa sosok pemimpin yang baik dan dapat menginspirasi serta didukung oleh lingkungan yang nyaman dan aman dalam bekerja akan membuat karyawan senantiasa mau terlibat dalam kegiatan perusahaan untuk memajukan nama perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian bahwa dengan Kegiatan CSR dan peran seorang pemimpin yang transformasional yang dapat menginspirasi dan menciptakan rasa nyaman dalam bekerja akan menghasilkan perilaku OCB dalam diri karyawannya.

***Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap prestasi kerja yang dimediasi oleh CSR***

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa semakin transformasional seorang pemimpin dalam menjalankan kegiatan CSR di perusahaan maka akan meningkatnya prestasi kerja dari karyawan yang menunjukkan bahwa dengan adanya peran pemimpin yang baik dan dapat membangun pemahaman antar karyawan serta adanya lingkungan yang aman dan nyaman akan mendorong karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab atas pekerjaannya sehingga tercapainya prestasi kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa perilaku kepemimpinan transformasional yang terbaik dan keberhasilan CSR akan meningkatnya prestasi kerja mereka.

## **Kesimpulan**

Hasil penelitian dan pembahasan mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional dan kegiatan CSR dapat meningkatkan prestasi kerja dan OCB karyawan, serta kegiatan CSR dapat memediasi kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja dan OCB karyawan. Hasil menunjukkan bahwa dengan adanya kepemimpinan yang dapat menginspirasi, membangun pemahaman dan terwujudnya lingkungan yang nyaman dan aman dalam bekerja menjadi pendorong dalam meningkatkan perilaku sukarela antar karyawan dan mendorong karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab atas pekerjaannya. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan Elektronik yaitu PT Panasonic Gobel Energy Indonesia (PT PECGI), oleh karena itu faktor kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan menjadi tolak ukur karyawan utamanya karyawan yang masa kerjanya sudah lama akan merasa semakin puas dan menciptakan rasa kepedulian terhadap perusahaan.

Keterbatasan pada penelitian ini yang perlu diperhatikan dan diperbaiki pada penelitian yang akan datang yakni Pertama penelitian ini dilakukan pada satu jenis industri saja. Oleh karena itu perlu adanya perluasan pada industri lain guna mengetahui penelitian ini bisa diterapkan diberbagai bidang atau tidak. Kedua, model penelitian ini masih perlu pengembangan sehingga pada penelitian dimasa mendatang dapat menggunakan gaya kepemimpinan lain seperti kepemimpinan transaksional sambil berfokus pada kinerja organisasi. Serta yang terakhir pada penelitian yang akan datang diperlukan untuk mengenali kemungkinan variabel mediator dan variabel moderator lainnya dalam penelitian.

Implikasi manajerial Penelitian ini yang perlu diperbaiki oleh pemimpin yakni pentingnya membangun kesesuaian antara perusahaan dan karyawan dalam melaksanakan kegiatan CSR sehingga akan menimbulkan simbiosis mutualisme. Perlu dibentuknya perilaku tolong menolong dalam bekerja sehingga menjadikan karyawan lebih care terhadap perusahaan. Serta pemimpin dalam perusahaan harus menerima training tentang gaya kepemimpinan transformasional yang akan meningkatkan prestasi kerja dari karyawan dan tercapainya tujuan perusahaan.

## **Daftar Pustaka**

- [1] Alshihabat, K., & Atan, T. (2020). The mediating effect of organizational citizenship behavior in the relationship between transformational leadership and corporate social responsibility practices: Middle eastern example/Jordan. *Sustainability (Switzerland)*, 12(10). <https://doi.org/10.3390/su12104248>
- [2] Bozkurt, S., & Bal, Y. (2012). Investigation of the relationship between corporate social responsibility and organizational citizenship behavior: a research, 40–59.
- [3] Chakraborty, D., & Biswas, W. (2019). Evaluating the impact of human resource planning programs in addressing organizational perspective. *Journal of Advances in Management Research*, 16(5), 659–682.
- [4] Ciulla, J. B. (2020). Ethics and Effectiveness: The Nature of Good Leadership. In *The Nature of Leadership* <https://doi.org/10.4135/9781506395029.n17>
- [5] Dennis W.Organ. (1997). Organizational Citizenship Behaviour: It's Construct Clean-Up Time, 10(2), 85–97.
- [6] Farooq, O., Rupp, D. and Farooq, M. (2017), "The multiple pathways through which internal and external corporate social responsibility influence organizational identification and multifoci outcomes, Vol. 60 No. 3, pp. 954-985
- [7] Frieder, R. E., Wang, G., & Oh, I. S. (2018). Linking job-relevant personality traits, transformational leadership, and job performance via perceived meaningfulness at work A moderated mediation model. 324–333
- [8] Hongdao, Q., Bibi, S., Khan, A., Ardito, L., & Nurunnabi, M. (2019). Does what goes around really comes around? The mediating effect of CSR on the relationship between transformational leadership and employee's job performance in law firms. 1–19. <https://doi.org/10.3390/su10023366>
- [9] Iqbal, S., Farid, T., Ma, J. (2018). The impact of authentic leadership on organizational citizenship behaviours and the mediating role of corporate social responsibility in the banking sector of Pakistan. 10(7). <https://doi.org/10.3390/su10072170>

- [10] Jiang, W., Zhao, X., & Ni, J. (2017). The impact of transformational leadership on employee sustainable performance: The mediating role of organizational citizenship behavior, 9(9).
- [11] Khan, A., Bibi, S., Lyu, J., Garavelli, A. (2020). Uncovering innovativeness in Spanish tourism firms: The role of transformational leadership, OCB, Firm Size, and age., 12(10). <https://doi.org/10.3390/SU12103989>
- [12] Khan, M. A., & Zubair, S. S. (2018). Impact of Transactional Leadership and Transformational Leadership on Employee Performance
- [13] Kim, H. L., Rhou, Y.. (2017). An examination of the links between corporate social responsibility (CSR) and its internal consequences, 26–34. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2016.10.011>
- [14] Kunda, M. M., Ataman, G., & Kartaltepe Behram, N. (2019). Corporate social responsibility and organizational citizenship behavior: The mediating role of job satisfaction. *Journal of Global Responsibility*, 10(1), 47–68. <https://doi.org/10.1108/JGR-06-2018-0018>
- [15] Lai, F. Y., Tang, H. C. (2020). Transformational Leadership and Job Performance: The Mediating Role of Work Engagement. *SAGE Open*, 10(1). <https://doi.org/10.1177/2158244019899085>
- [16] Langat, G. K., Linge. (2019). Influence of Inspirational Motivation on Employee Job Performance in the Insurance Industry in Kenya. 01–07. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v8i6.488>
- [17] Mahayasa, I., & Suartina, I. (2019). Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Peningkatan Pencapaian Tujuan Organisasi: Sebuah Kajian Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 16–20.
- [18] Manzoor, F., Wei, L., Nurunnabi, M., Subhan, Q. A., Shah, S. I. A., & Fallatah, S. (2019). The impact of transformational leadership on job performance and CSR as mediator in SMEs. *Sustainability (Switzerland)*, 11(2), 1–14. <https://doi.org/10.3390/su11020436>
- [19] Naveed Saif, B. K.. (2018). Relationship between transformational leadership and knowledge management. *International Journal of Information Science and Management*, 12(2), 67–82.
- [20] Nguyen, P. A., Kecskés, A., & Mansi, S. (2020). Does corporate social responsibility create shareholder value? The importance of long-term investors. <https://doi.org/10.1016/j.jbankfin.2017.09.013>
- [21] Nohe, C., & Hertel, G. (2017). Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behavior: A Meta-Analytic Test of Underlying Mechanisms. *Frontiers in Psychology*, 8(AUG), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01364>
- [22] Ong, M., Mayer, D. (2018). When corporate social responsibility motivates employee citizenship behavior: The sensitizing role of task significance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 144(April 2015), 44–59. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2017.09.006>
- [23] Pramono, R., Kristianti. (2020). Character development training for adults (a case study of heartmaster program in Jakarta). *Test Engineering and Management*, 83(5809), 5809–5817.
- [24] Sarfraz, M., Qun, W. (2018). Employees’ perception of Corporate Social Responsibility impact on employee outcomes: Mediating role of organizational justice for Small and Medium Enterprises (SMEs).
- [25] Suganthi, L. (2019). Examining the relationship between corporate social responsibility, performance, employees’ pro-environmental behavior at work with green practices as mediator. 232, 739–750.
- [26] Tefera, M. A., Yuanqiong, H.. (2020). A link between top managers’ perception and corporate social responsibility.
- [27] Tilak, D., & Vidyapeeth, M. (2020). A ‘ Priest ’ ine Leadership A Case study of cultivation of Leadership qualities through Corporate Social Responsibility ( CSR ).

- [28] Wang, H., Law, K. S. (2005). Leader-member exchange as a mediator of the relationship between transformational leadership and followers' performance and organizational citizenship behavior. 420–432.
- [29] Wang, X. H., Yang, J., Cao, R., & Lee, B. Y. (2019). Corporate Social Responsibility and Collective OCB: A Social Identification Perspective. *Frontiers in Psychology*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02720>
- [30] Xu, J.-H. (2017). Leadership theory in clinical practice. *Chinese Nursing Research*, 4(4), 155–157.
- [31] Zablah, A. R., Bellenger, D. N. (2012). Performance implications of CRM technology use A multilevel field study of business customers and their providers in the telecommunications industry. 418–435.