

Analisis Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Ditinjau dari Gaya Kepemimpinan Transformasional yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan Instalasi Farmasi RSUD Kota Kendari

Hairul Nisi¹, Wahyuni Wahyuni², Adryan Fristiohady^{2*}

¹Program Studi Magister Farmasi, Fakultas Farmasi, Universitas Halu Oleo

²Fakultas Farmasi, Universitas Halu Oleo

Sitasi: Nisi, H., Wahyuni, W. , & Fristiohady, A. (2025). Analisis Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Ditinjau dari Gaya Kepemimpinan Transformasional yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan Instalasi Farmasi RSUD Kota Kendari. *Jurnal Mandala Pharmacon Indonesia*, 11(1), 246-253.
<https://doi.org/10.35311/jmpi.v11i1.801>

Submitted: 15 April 2025

Accepted: 23 Mei 2025

Published: 10 Juni 2025

*Penulis Korespondensi:

Adryan Fristiohady

Email: adryanfristiohady@uho.ac.id



Jurnal Mandala Pharmacon Indonesia is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

ABSTRAK

Pada era perkembangan layanan kesehatan saat ini menjadikan Instalasi Farmasi memiliki peran strategis dalam mewujudkan pelayanan kesehatan yang paripurna melalui pengobatan efektif secara rasional. Dalam mendukung tugas ini, pengelolaan sumber daya manusia yang adaptif dan inovatif menjadi hal utama. Keberhasilan pelayanan kefarmasian yang bermanfaat bagi masyarakat tidak hanya bergantung pada keterampilan teknis pegawai farmasi, tetapi juga pada penerapan gaya kepemimpinan tepat yang diharapkan dapat menumbuhkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui kepuasan kerja pegawai kefarmasian. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap perilaku OCB dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Jenis penelitian ini merupakan penelitian deksriptif non eksperimental dengan sampel seluruh pegawai Instalasi Farmasi RSUD Kota Kendari berjumlah 51 orang. Penelitian menggunakan kuesioner untuk mengukur masing – masing variabel. Data hasil penelitian dianalisis menggunakan uji statistik *smartPLS4*. Hasil penelitian berdasarkan pengujian hipotesis *direct effect* menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap perilaku OCB dengan nilai *p-value* $0,00 < 0,05$ dan *path coefficient* 0,554 menunjukkan hubungan kuat dengan arah positif. Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja dengan nilai *p-value* $0,00 < 0,05$ dan *path coefficient* 0,893 menunjukkan hubungan sangat kuat dengan arah positif serta terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap perilaku OCB dengan nilai *p-value* $0,01 < 0,05$ dan *path coefficient* 0,414 menunjukkan hubungan sedang dengan arah positif. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap perilaku OCB yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Transformasional, OCB, Kepuasan Kerja, *SmartPLS4*

ABSTRACT

In the current era of health service development, the Pharmacy Installation has a strategic role in realizing complete health services through rational effective treatment. Adaptive and innovative human resource management is the main thing supporting this task. The success of pharmaceutical services that benefit the community depends not only on the technical skills of pharmacy employees but also on applying the right leadership style expected to foster *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) through job satisfaction. This study aims to determine the effect of transformational leadership style on OCB behavior with job satisfaction as a mediating variable. This type of research is a non-experimental descriptive study with a sample of all employees of the Pharmacy Installation of Kendari City Hospital totaling 51 people. The study used a questionnaire to measure each variable. The research data were analyzed using the *smartPLS4* statistical test. The study's results based on the direct effect hypothesis test showed an influence between transformational leadership style on OCB behavior with a *p-value* of $0.00 < 0.05$ and a *path coefficient* of 0.554 indicating a strong relationship with a positive direction. There is an influence between transformational leadership style on job satisfaction with a *p-value* of $0.00 < 0.05$ and a *path coefficient* of 0.893 indicating a very strong relationship with a positive direction. There is an influence between job satisfaction on OCB behavior with a *p-value* of $0.01 < 0.05$ and a *path coefficient* of 0.414 indicating a moderate relationship with a positive direction. The results of this study can conclude that the transformational leadership style influences OCB behavior mediated by the job satisfaction of employees of the pharmacy installation at the Kendari City Regional General Hospital.

Keywords : Leadership Style, Transformational, OCB, Job Satisfaction, *SmartPLS4*

PENDAHULUAN

Dalam Permenkes Nomor 72 Tahun 2016 tentang Standar Pelayanan Kefarmasian di Rumah Sakit menyatakan bahwa penyelenggaraan standar pelayanan kefarmasian di rumah sakit harus

didukung oleh ketersediaan sumber daya kefarmasian yang kompeten serta pengorganisasian yang berorientasi kepada keselamatan pasien dan standar prosedur operasional. Sumber daya manusia dalam menjalankan pelayanan kefarmasian

memegang peran strategis untuk mewujudkan pelayanan kesehatan yang paripurna melalui pengobatan efektif secara rasional.

Pengelolaan sumber daya manusia pada bidang kefarmasian merupakan salah satu tantangan utama dalam meningkatkan kualitas layanan kefarmasian sebuah rumah sakit. Upaya pengelolaan sumber daya manusia perlu berfokus pada peningkatan keterampilan serta pengembangan profesional untuk membantu mereka mencapai potensi maksimal (Dessler, 2017). Sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki loyalitas kerja yang tinggi sangat diperlukan agar dapat memberikan pelayanan efektif dengan waktu yang efisien serta mutu yang berkualitas.

Sumber daya manusia yang berkualitas mempunyai kaitan erat dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam sebuah organisasi. gaya kepemimpinan secara langsung dapat memengaruhi cara SDM dikelola, dimotivasi dan dikembangkan (Maharani *et al*, 2017). Salah satu gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan di instalasi farmasi rumah sakit adalah kepemimpinan transformasional yang dianggap lebih efektif diterapkan pada era moderen seperti saat ini karena mempunyai kemampuan yang besar dalam menghadapi perubahan iklim berorganisasi yang tidak menentu. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat melahirkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Khan *et al*, 2018).

OCB merujuk pada perilaku sukarela yang dilakukan oleh individu tanpa mengharapkan balasan atau pengakuan langsung dari orang lain. Perilaku ini bersifat inisiatif pribadi dan tidak terikat pada sistem formal yang kaku sehingga berkontribusi secara substansial dalam meningkatkan kualitas dan efektivitas pelayanan, khususnya di lingkungan rumah sakit (Aldrin & Yunanto, 2019).

Pada saat ini perilaku yang diharapkan kepada semua pegawai instalasi farmasi di dalam rumah sakit tidak hanya perilaku yang sesuai dengan tugas pokok masing – masing, tetapi juga diharapkan memiliki perilaku diluar kewajiban dalam melaksanakan pekerjaan. Jika setiap pegawai instalasi farmasi membudayakan sikap yang memiliki nilai OCB dengan baik akan berdampak secara tidak langsung mereka akan melakukan pekerjaan tambahan dalam menunjang peningkatan mutu pelayanan kefarmasian yang bukan menjadi tugas pokok sebagaimana yang telah tertulis dalam *job description* (Afandi, 2018).

Selain itu, implementasi gaya kepemimpinan transformasional yang tepat juga memberi efek

positif seperti pencapaian kepuasan kerja bagi pegawai farmasi dalam menjalankan pelayanan kefarmasian. Kepuasan kerja tersebut merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang dapat diartikan sebagai perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan. Namun demikian, implementasi gaya kepemimpinan yang tidak tepat dapat mengakibatkan terhambatnya pelayanan kefarmasian, penurunan produktifitas pegawai bahkan tidak tercapainya tujuan yang ditetapkan (Sanjaya, 2021). Dalam menjalankan fungsi tersebut, terdapat beberapa hambatan seperti penumpukan jumlah resep, terdapat pegawai yang berhalangan hadir yang menyebabkan terhambatnya salah satu pekerjaan kefarmasian. Selain itu, terdapat beberapa tugas tambahan dalam pelayanan kefarmasian yang harus diselesaikan pada waktu bersamaan.

Dampak yang bisa terjadi pada kondisi petugas farmasi yang mengalami kelelahan berlebih dan mempengaruhi mood dalam bekerja. Kondisi ini berkaitan erat dengan kepuasan kerja pada pegawai Instalasi Farmasi. Kepuasan kerja menjadi hal penting dalam instalasi Farmasi dimana diharapkan semua pegawai Instalasi farmasi Rumah Sakit dapat merasa puas dengan pekerjaan yang dikaukan dalam memberi pelayanan kefarmasian secara paripurna.

Kondisi seperti ini harus bisa diatasi agar pelayanan kefarmasian di Instalasi Farmasi tetap berjalan dengan baik. Gaya kepemimpinan transformasional dengan ciri yang selalu menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk melakukan tindakan – tindakan bernilai positif diharapkan dapat menciptakan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Oleh karena itu, peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian dengan judul Analisis Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Ditinjau Dari Gaya Kepemimpinan Transformasional Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Instalasi Farmasi RSUD Kota Kendari.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif non eksperimental yang bertujuan untuk memberi gambaran atau deskripsi secara objektif terhadap suatu kondisi atau keadaan tertentu di tempat penelitian (Amirullah, 2015).

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari pada bulan Desember tahun 2024.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari. Penentuan jumlah sampel penelitian menggunakan teknik total sampling. Metode total sampling merupakan penentuan jumlah sampel dengan mengambil semua populasi yang ada. Penggunaan metode total sampling karena sifat populasi yang spesifik dengan karakteristik cenderung homogen (Sugiyono, 2019). Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 51 orang.

Pengumpulan Data

Data penelitian ini diperoleh dari hasil pengisian kuesioner yang dibagikan kepada seluruh pegawai Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari. Data hasil penelitian berupa karakteristik responden yakni jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir dan lama bekerja serta skor perolehan pada masing – masing responden terhadap kuesioner variabel gaya kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* (OCB).

Analisis Data

Data hasil penelitian dianalisis menggunakan uji statistik *smartPLS4* untuk mengetahui validitas dan reabilitas kuesioner yang digunakan dengan melihat nilai masing – masing *outer loading* dan nilai *cronbach's alpha* pada *analisis outer model*. Selain itu, dilakukan *analisis inner model* untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang saling mempengaruhi antara variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap OCB, variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja dan variabel kepuasan kerja terhadap OCB dengan melihat nilai *p-value*. Selain itu, analisis data penelitian dilakukan untuk mengetahui kekuatan dan arah hubungan masing – masing variabel dengan melihat nilai *path coefficient* (Sihombing & Arsani, 2024).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 51 orang pegawai Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari diperoleh karakteristik responden dapat dilihat pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Karakteristik Responden

No.	Karakteristik	Frekuensi	Persentase
1	Jenis Kelamin		
	Laki – laki	7	13,7
	Perempuan	44	86,3
2	Golongan Umur (Tahun)		
	25 – 35	19	37,3
	36 – 45	23	45,1
	46 – 55	9	17,6
3	Pendidikan Terakhir		
	Apoteker	19	37,3
	Tenaga Teknis Kefarmasian	32	62,7
4	Lama Bekerja (Tahun)		
	1 – 2	4	7,8
	3 – 4	7	13,7
	5 – 6	21	41,2
	> 6	19	37,3

Sumber : RSUD Kota Kendari

Berdasarkan tabel 1, pada karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin terlihat bahwa perempuan lebih dominan yaitu 44 orang atau 86,3% dibandingkan dengan laki – laki yaitu 7 orang atau 13,7%. Menurut pendapat (Data & Rifai, 2023) yang melakukan penelitian tentang Analisis Perilaku Karyawan Berdasarkan Gender pada Dimensi *Organizational Citizenship Behavior* menyatakan bahwa faktor jenis kelamin tidak memiliki pengaruh yang substansial terhadap perilaku OCB.

Karakteristik responden berdasarkan golongan umur 36 – 45 tahun terdapat 23 orang atau

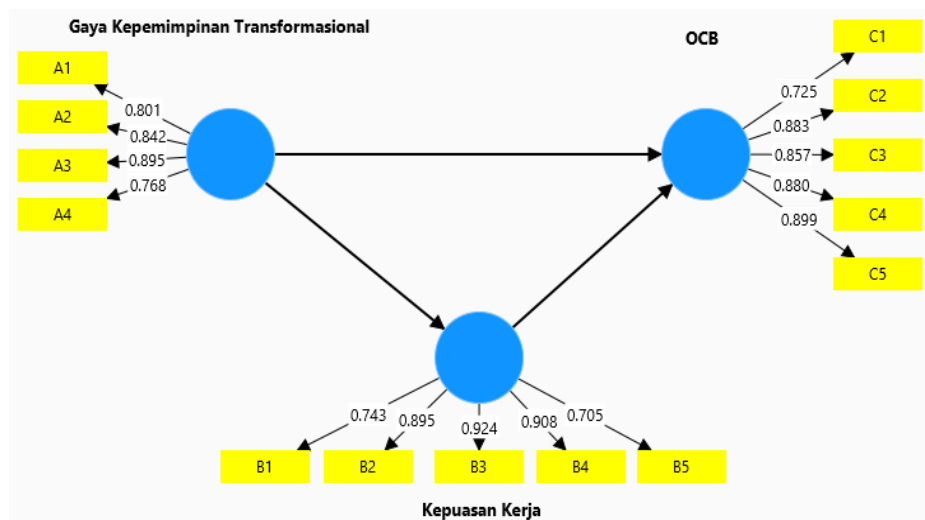
45,1% lebih banyak dibandingkan golongan umur 25 – 35 tahun yaitu 19 orang atau 37,3%. Menurut pendapat Rozien, M., *et al* (2020) dalam penelitiannya "*Leadership Style for Generation Y in Today's Workforce, a Case of Malaysia*" menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan transformasional yang mempunyai ciri khas selalu memotivasi karyawan dan menumbuhkan semangat kerja serta memberi contoh kerja yang baik sangat praktis untuk diterapkan pada generasi Y atau biasa disebut generasi milenial berada pada golongan umur 26 – 45 tahun.

Berdasarkan jenis pendidikan terakhir yakni apoteker terdapat 37 orang atau 72,5% dan tenaga teknis kefarmasian terdapat 14 orang atau 27,5%. Sedangkan karakteristik responden berdasarkan lama bekerja terdapat 21 orang atau 41,2% telah bekerja 4 – 5 tahun. Sedangkan lama bekerja 1 – 2 tahun terdapat 4 orang atau 7,8%. Penelitian lain juga menjelaskan bahwa berdasarkan hasil uji regresi linear, lama seseorang yang bekerja pada sebuah perusahaan cenderung tidak mempengaruhi perilaku OCB dalam menjalankan tugas kesehariannya.

Analisis Outer Model

1. Pengujian Validitas

Pengujian validitas dilakukan terhadap hasil jawaban semua responden terhadap kuesioner sehingga dapat dikatakan layak untuk mengukur masing – masing variabel penelitian yang dilakukan (Abdillah & Jogiyanto, 2015). Pengujian validitas kuesioner didasarkan pada nilai *outer loading* pada setiap pertanyaan dalam kuesioner. Nilai *outer loading* yang dipersyaratkan > 0,70 agar dapat dikatakan valid (Ghozali, *et al*, 2020). Hasil pengujian validitas dapat dilihat pada Gambar 1.

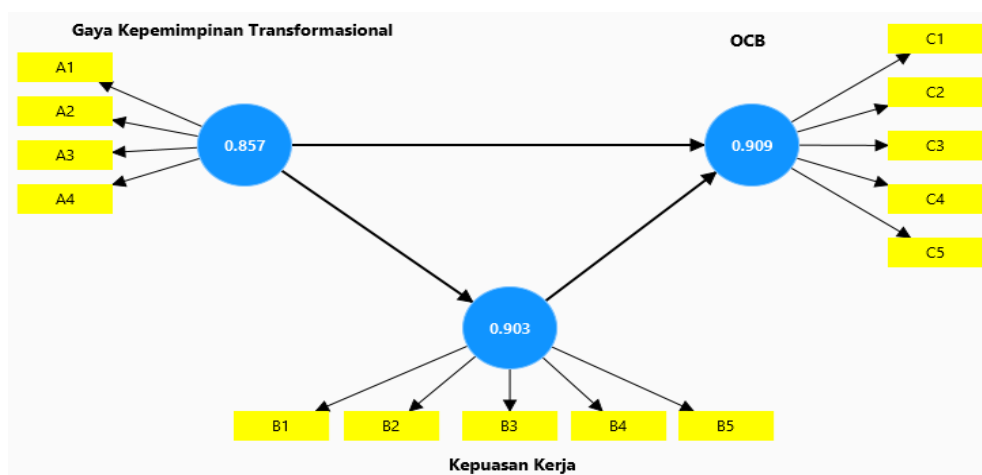


Gambar 1. Pengujian Validitas Menggunakan SmartPLS4

Berdasarkan gambar 1 dapat diketahui hasil uji validitas dengan menggunakan smartPLS4 menunjukkan bahwa semua indikator pada variabel gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan perilaku OCB telah valid dengan nilai masing – masing *outer loading* > 0,70. Nilai *outer loading* yang tinggi mencerminkan bahwa hubungan indikator dan variabel yang diteliti cukup kuat sehingga data hasil uji yang diperoleh memiliki tingkat akurat yang baik.

2. Pengujian Reliabilitas

Pengujian ini pada *smartPLS4* dilakukan agar mengetahui konsistensi kuesioner yang digunakan pada penelitian tetap stabil jika diberikan kepada responden dalam kondisi yang sama. Untuk mengetahui hasil uji reliabilitas dapat melihat nilai *cronbach's alpha* masing – masing variabel. Nilai *cronbach's alpha* yang dipersyaratkan > 0,70 agar dapat dikatakan reliabel (Sihombing & Arsani, 2024).



Gambar 2. Pengujian Reliabilitas Menggunakan SmartPLS4

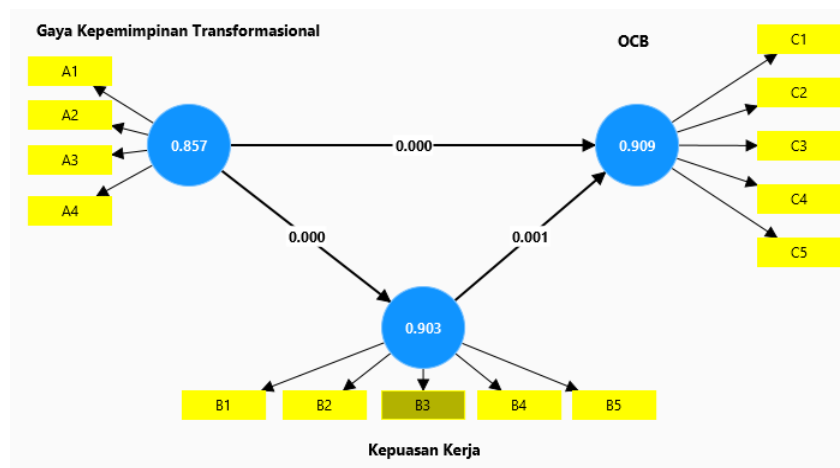
Berdasarkan Gambar 2 dapat diketahui hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* pada variabel gaya kepemimpinan 0,857 > 0,70. Nilai *cronbach's alpha* pada variabel kepuasan kerja 0,903 > 0,70 dan nilai *cronbach's alpha* pada variabel OCB 0,909 > 0,70. Dengan demikian kuesioner yang digunakan pada setiap variabel dapat dikatakan reliabel atau dapat diandalkan dalam penelitian untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap OCB dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Analisis Inner Model

Analisis inner model pada *smartPLS4* digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel penelitian yang meliputi pengujian hipotesis

untuk efek secara langsung (*direct effect*) dengan melihat nilai *p-value* dan nilai *path coefficient*. Variabel penelitian dapat dikatakan terdapat pengaruh jika nilai *p-value* pada pengujian *direct effect* adalah < 0,05. Sedangkan nilai *path coefficient* untuk melihat kekuatan pengaruh dan arah antar variabel yang dapat diinterpretasikan sebagai berikut : terdapat hubungna yang sangat kuat jika nilai *path coefficient* > 0,7.

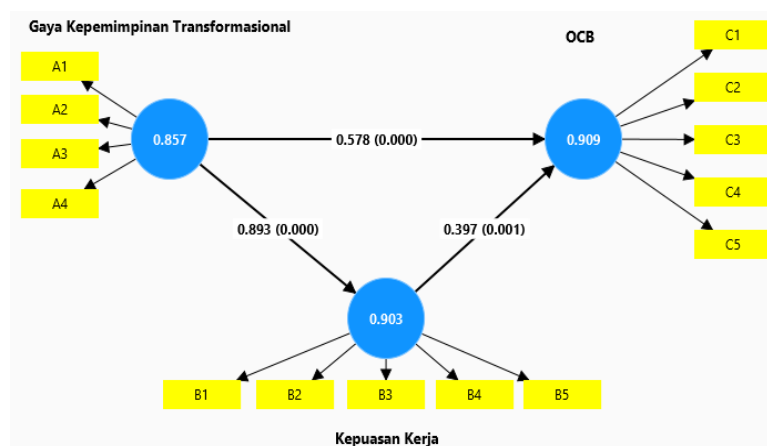
Terdapat hubungan kuat jika nilai *path coefficient* 0,5 - 0,7. Terdapat hubungan sedang jika nilai *path coefficient* 0,3 - 0,5 dan terdapat hubungan lemah jika nilai *path coefficient* < 0,3 (Sihombing & Arsani, 2024). Hasil pengujian *direct effect* untuk mengetahui nilai *p-value* pada *smartPLS4* dapat dilihat pada Gambar 3.



Gambar 3. Pengujian *Direct Effect* (nilai *p-value*) Menggunakan *SmartPLS4*

Berdasarkan gambar 3 dapat diketahui bahwa hasil pengujian *direct effect* menunjukkan terdapat pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap OCB dengan nilai *p-value* 0,00 < 0,05. Selain itu, hasil pengujian *tersebut* menunjukkan terdapat pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan

transformasional terhadap kepuasan kerja dengan nilai *p-value* 0,00 < 0,05 dan terdapat pengaruh antara variabel kepuasan kerja terhadap OCB dengan nilai *p-value* 0,01 < 0,05. Hasil pengujian *direct effect* untuk mengetahui nilai *path coefficient* pada *smartPLS4* dapat dilihat pada Gambar 4.



Gambar 4. Pengujian *Direct Effect* (nilai *path coefficient*)

Berdasarkan gambar 4 dapat diketahui bahwa hasil pengujian *direct effect* menunjukkan nilai *path coefficient* pada variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap OCB yaitu 0,578 dapat dikatakan memiliki hubungan kuat dengan arah positif.

Nilai *path coefficient* pada variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja yaitu 0,893 dapat dikatakan memiliki hubungan sangat kuat dengan arah positif. Sedangkan nilai *path coefficient* pada variabel kepuasan kerja terhadap OCB yaitu 0,397 dapat dikatakan memiliki hubungan lemah dengan arah positif.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Hasil uji statistik pada pengujian hipotesis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menunjukkan hubungan kuat dengan arah positif dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan transformasional maka semakin baik perilaku OCB. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala instalasi farmasi yang selalu memberi dorongan motivasi kepada semua pegawai untuk memaksimalkan semua potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab bersama.

Pendapat yang disampaikan oleh Robbins (2018) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang dapat memotivasi pegawai untuk bekerja dengan baik melalui pemberian arahan, contoh kerja yang baik serta dukungan emosional merupakan contoh penerapan gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional tersebut dapat menjadi faktor pemicu terbentuknya perilaku OCB pada masing – masing pegawai. Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan melibatkan karyawan dalam mencapai kinerja yang lebih tinggi dan melampaui apa yang diharapkan (Maharani *et al*, 2017).

Selain itu, hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Purwanto *et al.*, 2021) mengatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap OCB. Selain itu, gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan dapat memberikan dampak positif secara substansial terhadap pencapaian kepuasan kerja karyawan dalam sebuah organisasi. Perilaku OCB yang diterapkan akibat gaya kepemimpinan ini dapat terlihat pada kebiasaan pegawai instalasi farmasi RSUD Kota Kendari selalu berpartisipasi aktif dalam

kegiatan sosial yang diadakan Instalasi Farmasi serta kemauan dalam menyesuaikan diri terhadap setiap kebijakan baru yang diterapkan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji statistik pada pengujian hipotesis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja menunjukkan hubungan sangat kuat dengan arah positif sehingga semakin baik gaya kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi kepuasan kerja. Terdapat lima indikator untuk mengukur tingkat kepuasan kerja yaitu gaji dan jasa pelayanan, promosi dan kesempatan pengembangan diri, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap kerja atasan serta kecintaan terhadap pekerjaan.

Penelitian (Arifiani & Rumijati, 2021) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Uji VIF menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional menyatakan nilai VIF sebesar 1,00 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang rendah antara gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja.

Bentuk penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang membentuk tim kerja dengan baik menjadikan para pegawai merasa karena dapat bekerja sama dalam tim serta kemampuan untuk melahirkan suasana harmonis dalam memberikan pelayanan kefarmasian. Selain itu, mereka merasa puas terhadap sikap saling membantu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Selain itu, faktor yang menjadi penyebab kepuasan kerja pada pegawai instalasi farmasi adalah pemberian gaji yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki serta sebagian besar mereka merasa puas dengan jadwal pemberian tunjangan pelayanan secara tepat waktu. Selain itu, penelitian ini didukung oleh pendapat (Lan & Chong, 2015) dalam penelitiannya "*The mediating role of psychological empowerment between transformational leadership and employee work attitudes*" menunjukkan bahwa pemimpin yang menerapkan gaya ini mampu membangun kepercayaan dan kesadaran pentingnya peran individu dalam keberhasilan organisasi. Gaya kepemimpinan transformasional menciptakan lingkungan kerja yang positif, mendorong rasa percaya diri dan memotivasi individu untuk melampaui ekspektasi dan mencapai kepuasan kerja yang mendorong lahirnya perilaku OCB (Maharani *et al*, 2017).

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Hasil uji statistik pada pengujian hipotesis pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB menunjukkan hubungan sangat kuat dengan arah positif sehingga semakin semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin baik perilaku OCB. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lubis, 2020) yang menyatakan bahwa peningkatan kepuasan kerja berbanding lurus dengan kemauan pegawai dalam melakukan kegiatan yang bukan tugas pokok dalam sebuah organisasi serta selalu berpartisipasi dalam upaya tercapainya tujuan organisasi.

Kondisi ini dapat terjadi jika mereka merasa diperlakukan dengan adil oleh atasan dan organisasi tempat mereka bekerja. Ketika pegawai merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi tambahan, seperti membantu rekan kerja, menjaga lingkungan kerja yang kondusif, atau menawarkan ide-ide inovatif yang mendukung tujuan organisasi. Kepuasan kerja tidak hanya memengaruhi produktivitas individu, tetapi juga memperkuat kohesi tim dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Kepuasan kerja yang dialami oleh pegawai Instalasi Farmasi tidak hanya berdampak pada kinerja utama mereka, tetapi juga mendorong munculnya inisiatif untuk melakukan tugas di luar uraian kerja yang telah ditetapkan. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi lebih tinggi untuk berkontribusi secara sukarela dalam berbagai aspek operasional.

Salah satu bentuk kontribusi tersebut adalah kesediaan untuk membantu rekan kerja baru dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja serta memberikan bimbingan kepada mahasiswa yang sedang menjalani praktik. Penelitian yang dilakukan oleh Vira Adisty Febrika (2024) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari kepuasan kerja terhadap perilaku OCB. Artinya semakin karyawan puas akan pekerjaannya, maka karyawan akan semakin tinggi melakukan OCB.

Meskipun tugas-tugas tersebut tidak termasuk dalam tanggung jawab utama mereka, pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi melakukannya dengan senang hati. Mereka melihat aktivitas ini sebagai bagian dari pengembangan profesional serta upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan suportif. Sikap ini mencerminkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yaitu perilaku sukarela yang mendukung efektivitas organisasi tanpa adanya tuntutan formal. Dengan

adanya budaya kerja seperti ini, Instalasi Farmasi RSUD Kota Kendari dapat meningkatkan efisiensi kerja, mempererat hubungan antarpegawai, serta menciptakan suasana kerja yang lebih positif dan produktif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan uji statistik *smartPLS4* dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui pencapaian kepuasan kerja yang baik pada pegawai Instalasi Farmasi RSUD Kota Kendari.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan penuh rasa syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat yang dilimpahkan. Penulis mengucapkan terima kasih kepada kedua orang tua, dosen pembimbing dan kepada semua pihak atas segala bentuk dukungan yang diberikan serta kepada Universitas Halu Oleo Kendari sebagai institusi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Jogiyanto. 2015. Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis. Title. C.V Andi Offset
- Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Zanafa Publishing. Riau
- Aldrin, N. and Yunanto, K.T. (2019) . Job Satisfaction as a Mediator for the Influence of Transformational Leadership and Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior. *The Open Psychology Journal*, 12(1), pp. 126–134. Available at: <https://doi.org/10.2174/1874350101912010126>.
- Amirullah. 2015. Populasi dan Sampel (67) dalam buku Metode Penelitian Manajemen. Bayumedia Publishing. Malang
- Arifiani, R.S. and Rumijati, A. (2021) 'Peran Etika Kerja Islami sebagai Pemoderasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior dimediasi oleh Kepercayaan', *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, p. 253.
- Data, M.U. and Rifai, D.F. (2023). Analisis Perilaku Karyawan Berdasarkan Gender pada Dimensi Organizational Citizenship Behavior di Perusahaan Daerah Air Minum. *Mbia*, 22(3),

- pp. 511–523. Available at: <https://doi.org/10.33557/mbia.v22i3.2529>.
- Dessler, Garry. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kesembilan. Indek Kelompok Gramedia. Jakarta
- Ghozali, Imam., & Latan, H. 2020. Partial Least Squares: Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 (2nd ed.). Badan Penerbit – Undip
- Khan *et al* (2018). Causes and Coping Strategies for Stress among Employee', *Journal of Physical Fitness, Medicine & Treatment in Sports*. 1(4), pp. 1–5. Available at: <https://doi.org/10.19080/jpfmts.2018.01.555567>.
- Lan, X.M. and Chong, W.Y. (2015). The Mediating Role of Psychological Empowerment between Transformational Leadership and Employee Work Attitudes. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 172, pp. 184–191. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.353>.
- Lubis, M.G.S. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan RS Pertamina Pangkalan Brandan The Effect of Job Satisfaction with Organizational Citizenship Behavior at Pertamina Hospital Employees Pangkalan Brandan. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi dan Kesehatan*, 1(2), pp. 109–118.
- Maharani *et al* (2017). The effect of transformational leadership on organizational citizenship behavior mediated by job satisfaction and organizational commitment (study at Islamic Bank in Malang Raya). *International Journal of Economic Research*, 14(3), pp. 213–226.
- Permenkes. 2016. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 72 Tahun 2016 Tentang Standar Pelayanan kefarmasian di Rumah sakit. Kementrian Kesehatan Republik Indonesia. Jakarta.
- Purwanto, A. *et al*. (2021). Effect of Transformational Leadership, Job Satisfaction, and Organizational Commitments on Organizational Citizenship Behavior. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 9(1), p. 61. Available at: <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v9i1.1801>.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2018. Perilaku Organisasi. Organizational Behavior (Buku 1, Edisi Ke-12). Salemba Empat. Jakarta
- Rozien, M., Bin, Z., & Rahman, A. 2020. Leadership Style for Generation Y in Today's Workforce, a Case of Malaysia. *Journal of International Business and Management*, 3(4), 1–11
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabet. Bandung
- Sanjaya, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi. *Arthavidya Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 9(3), pp. 886–895. Available at: <https://doi.org/10.37303/a.v22i1.153>.
- Sihombing, P.R. and Arsani, A.M. (2024) *Aplikasi SmartPLS 4.0 untuk Statistisi Pemula*. Minhaj Pustaka 2024. Tangerang, Banten
- Vira Adisty Febrika, Suhana,. 2024. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Melalui Mediasi Kepercayaan Kepada Atasan Dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah). *Journal of Economic, Business and Accounting*. Volume 7 Nomor 5.