

**PENGARUH *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP*
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)
DENGAN *JOB AUTONOMY* SEBAGAI MEDIATOR**

STUDI PADA GENERASI Z INDONESIA

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kewargaan organisasi, serta peran mediasi dari otonomi kerja dalam hubungan tersebut. Objek penelitian ini adalah karyawan dari Generasi Z di Indonesia yang telah memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun di berbagai sektor industri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner daring menggunakan Google Forms dan dianalisis menggunakan teknik *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan bantuan perangkat lunak *SmartPLS 4*. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan jumlah responden sebanyak 336 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa transformational leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, dengan nilai koefisien jalur langsung sebesar 0,207 ($p < 0,05$). Selain itu, otonomi kerja terbukti memediasi secara parsial hubungan kepemimpinan transformasional dan perilaku kewargaan organisasi dengan nilai koefisien jalur tidak langsung sebesar 0,227 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa ketika pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, persepsi otonomi kerja karyawan meningkat, yang pada akhirnya mendorong perilaku kewargaan organisasi. Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar organisasi atau perusahaan, khususnya yang mempekerjakan Generasi Z, mengadopsi gaya kepemimpinan yang lebih inspiratif dan memberdayakan, serta menciptakan sistem kerja yang memberikan ruang otonomi. Pendekatan ini diyakini dapat meningkatkan loyalitas, motivasi intrinsik, dan retensi pada karyawan terhadap organisasi.

Kata kunci: kepemimpinan transformasional, otonomi kerja, perilaku kewargaan organisasi, generasi z.

THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) WITH JOB AUTONOMY AS A MEDIATOR

A STUDY ON GENERATION Z IN INDONESIA

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of transformational leadership on organizational citizenship behavior (OCB), as well as the mediating role of job autonomy in that relationship. The research subjects consist of Generation Z employees in Indonesia who have a minimum of one year of work experience across various industrial sectors. This study adopts a quantitative approach using a survey method. Primary data were collected through an online questionnaire distributed via Google Forms and analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) with the assistance of SmartPLS 4 software. The sampling technique employed was purposive sampling, with a total of 336 respondents. The results indicate that transformational leadership has a positive and significant effect on OCB, with a direct path coefficient of 0.207 ($p < 0.05$). Furthermore, job autonomy was found to partially mediate the relationship between transformational leadership and OCB, with an indirect path coefficient of 0.227 ($p < 0.05$). These findings suggest that when leaders implement a transformational leadership style, employees' perception of job autonomy increases, which in turn fosters greater organizational citizenship behavior. Based on these findings, it is recommended that organizations or companies, particularly those employing Generation Z, adopt a more inspiring and empowering leadership style, and establish work systems that provide room for autonomy. Such an approach is believed to enhance employee loyalty, intrinsic motivation, and retention within the organization.

Keywords: *transformational leadership, job autonomy, organizational citizenship behavior, generation z.*