

**HUBUNGAN ANTARA *PARTICIPATIVE LEADERSHIP* DENGAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) PADA ANGGOTA
PIMPINAN DAERAH PEMUDA MUHAMMADIYAH (PDPM)
YOGYAKARTA**

¹Fakih Ahmad Sasikirana, ¹Anggun Resdasari Prasetyo

¹Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro

Jalan Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, Jawa Tengah 50725

E-mail: work.fakih@gmail.com, anggunresdasari@lecturer.undip.ac.id

ABSTRAK

Di tengah dinamika sosial modern di Indonesia, banyak organisasi sosial, khususnya organisasi kepemudaan, menghadapi berbagai tantangan seperti regenerasi, keterikatan anggota, loyalitas, serta partisipasi aktif. Organisasi seperti Pemuda Muhammadiyah yang berbasis nilai ideologi dan keagamaan memiliki karakteristik tersendiri yang berpotensi memengaruhi bagaimana anggota merespons gaya kepemimpinan yang diterapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *Participative Leadership* dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada anggota organisasi PDPM Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Subjek penelitian berjumlah 84 anggota yang dipilih menggunakan teknik *convenience sampling*. Pengumpulan data dilakukan menggunakan skala *Participative Leadership* dan skala OCB, kemudian dianalisis menggunakan regresi linear sederhana melalui *software Jeffery Amazing Statistic Program* (JASP). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *Participative Leadership* dan OCB ($r = 0.590$ $p < 0.001$). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.348 menunjukkan bahwa *Participative Leadership* memberikan kontribusi sebesar 34.8% terhadap OCB. Peneliti mengategorikan mayoritas subjek memiliki tingkat persepsi *Participative Leadership* sangat tinggi (63.1%) dan tingkat perilaku OCB pada kategori tinggi (63.1%). Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat persepsi penerapan *Participative Leadership* di organisasi tersebut, maka semakin tinggi pula kecenderungan anggota dalam menampilkan perilaku OCB. Temuan ini menunjukkan peran penerapan kepemimpinan partisipatif dalam meningkatkan kontribusi anggota dalam sebuah organisasi sosial keagamaan.

Kata kunci: *Participative Leadership*; OCB; Pemuda Muhammadiyah

**THE RELATIONSHIP BETWEEN PARTICIPATIVE LEADERSHIP AND
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) AMONG
MEMBER OF PIMPINAN DAERAH PEMUDA MUHAMMADIYAH (PDPM)
YOGYAKARTA**

¹Fakih Ahmad Sasikirana, ¹Anggun Resdasari Prasetyo

¹Faculty of Psychology, Diponegoro University

Prof. Mr. Sunario Street, Tembalang, Semarang, Central Java 50725

E-mail: work.fakih@gmail.com, anggunresdasari@lecturer.undip.ac.id

ABSTRACT

Amid the dynamics of modern social life in Indonesia, many social organizations, especially youth organizations, face various challenges such as regeneration, member engagement, loyalty, and active participation. Organizations like Pemuda Muhammadiyah, which are based on ideological and religious values, have their own characteristics that can potentially influence how members respond to the leadership style applied. This study aims to examine the relationship between Participative Leadership and Organizational Citizenship Behavior (OCB) among members of the PDPM Yogyakarta organization. This research uses a quantitative approach with a correlational method. The research subjects consisted of 84 members who were selected using a convenience sampling technique. Data was collected using the Participative Leadership scale and the OCB scale, then analyzed using simple linear regression through the Jeffery Amazing Statistics Program (JASP) software. The research results show that there is a significant positive relationship between Participative Leadership and OCB ($r = 0.590$, $p < 0.001$). The coefficient of determination (R^2) of 0.348 indicates that Participative Leadership contributes 34.8% to OCB. The researcher categorized most subjects as having a very high perception of Participative Leadership (63.1%) and high levels of OCB behavior (63.1%). Based on these results, it can be concluded that the higher the perceived level of Participative Leadership in the organization, the higher the tendency of members to demonstrate OCB behavior. These findings highlight the role of participative leadership in boosting member contributions in a religious social organization.

Keywords: Participative Leadership; OCB; Pemuda Muhammadiyah

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi kepemudaan berbasis sosial dan keagamaan merupakan salah satu pilar penting dalam pengembangan kemasyarakatan, pendidikan, maupun penguatan karakter generasi bangsa (Widiatmaka dkk., 2016). Menurut Julianto (2019) adanya organisasi kepemudaan dapat berperan sebagai wadah pembelajaran non-formal yang dapat memungkinkan berbagai elemen pemuda untuk mengembangkan potensi diri. Organisasi kepemudaan tidak hanya mendorong terciptanya generasi yang berintelektual, namun kaitannya dengan integritas dan keterampilan interpersonal dalam kehidupan bermasyarakat. Di Indonesia sendiri terdapat banyak organisasi berbasis kemasyarakatan dan keagamaan yang aktif hingga saat ini salah satunya adalah Pemuda Muhammadiyah. Muhammadiyah merupakan organisasi otonom yang bergerak di bidang kemasyarakatan dan keagamaan serta menjadi salah satu organisasi terbesar yang ada di Indonesia hingga saat ini baik dalam skala nasional maupun internasional, hal ini tidak didasarkan atas kuantitas anggotanya melainkan ditinjau dari aspek kemajuan yang ditimbulkan oleh organisasi tersebut (Afandi, 2023). Fokus gerakan organisasi Muhammadiyah di Indonesia yaitu bergerak pada bidang dakwah, pendidikan, kesehatan, dan sosial. Muhammadiyah memiliki wadah untuk kaderisasi yang berfungsi untuk mengembangkan generasi muda yang berakhlak mulia, progresif, dan berdaya guna bagi masyarakat yang disebut Pemuda Muhammadiyah.

Dalam struktur keorganisasiannya, Pemuda Muhammadiyah memiliki tingkat kepemimpinan dimulai dari Pimpinan Pusat, Pimpinan Wilayah, Pimpinan Daerah, Pimpinan Cabang, dan Pimpinan Ranting. Pimpinan Daerah Pemuda Muhammadiyah (PDPM) merupakan salah satu bagian dari Muhammadiyah yang berfungsi sebagai wadah kaderisasi, pembinaan, dan penggerakan pemuda di tingkat kabupaten atau kota. Farid (2019) dalam penelitiannya mengenai peran pemuda sebagai fasilitator Majelis Pemberdayaan Masyarakat Pimpinan Pusat Muhammadiyah menegaskan bahwa program pemberdayaan masyarakat yang dijalankan organisasi memberikan dampak positif ganda, yakni terbentuknya komunitas masyarakat yang lebih solid serta meningkatnya kapasitas dan pemahaman potensi diri para kader pemuda yang terlibat di dalamnya. Strategi pemberdayaan tersebut melibatkan partisipasi aktif pemuda dalam penggalangan sumber daya manusia dan kolaborasi dengan masyarakat, sehingga menguatkan fungsi kaderisasi sekaligus memperluas jangkauan peran organisasi.

Di tengah dinamika sosial modern di Indonesia, banyak organisasi sosial seperti organisasi kepemudaan yang mengalami berbagai macam tantangan termasuk regenerasi, keterikatan anggota, loyalitas, hingga partisipasi aktif. Berdasarkan wawancara sederhana pada tiga orang anggota dan satu Pimpinan Ranting Pemuda Muhammadiyah di Yogyakarta, ditemukan permasalahan terkait *Organizational Citizenship Behaviour* pada anggota organisasi tersebut yang mana pada fase kepemimpinan sebelumnya terjadi ketidakseimbangan pembagian tugas antar anggota dan beberapa pengambilan keputusan yang kurang melibatkan anggotanya disebabkan partisipasi pemimpinnya yang terbatas karena terbagi dengan

kewajiban lain sehingga beberapa kali para anggota tidak merasa terlibat, serta pada saat yang bersamaan beberapa anggota merasa terlalu terlibat atau memiliki tugas lebih didalamnya. Pada penelitian Wadu dkk. (2019) terkait organisasi karang taruna di Desa Sandosi (Flores Timur) didapatkan permasalahan berupa anggota organisasi yang mengalami stagnasi dan vakum disebabkan oleh kelembagaan yang lemah, dan kurangnya pembinaan dari stakeholder terkait. Menurut Yuliati (2018) anggota sebuah organisasi yang merasa puas terhadap kondisi organisasi baik dari segi penghargaan yang didapatkan, lingkungan organisasi, maupun dukungan dari pimpinan akan lebih termotivasi untuk bertahan, berkontribusi, serta berpartisipasi aktif dalam memenuhi tujuan organisasi.

Berikut ini pada tabel 1 merupakan tinjauan singkat terhadap beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan organisasi Pemuda Muhammadiyah dalam kurun waktu lima tahun terakhir. Melalui penelusuran penelitian-penelitian terdahulu, peneliti dapat memperoleh gambaran mengenai perkembangan penelitian yang telah dilakukan.

Tabel 1. Fenomena Penelitian lima tahun terakhir

Judul		Penulis, tahun		Metode	Pembahasan singkat
1	Gerakan Pemuda Muhammadiyah	Afif	Audio	Kualitatif	Aktivitas
	Dalam	Wahyu Widhi		historis, kajian	organisasi
	Memperkokoh	Suharto,		gerakan dan	memperkokoh
	Identitas Nasional	Hadi		kegiatan	identitas nasional
		Cahyono, Prihma Sinta Utami, 2021		organisasi.	dan nilai sosial budaya dan peran aktif di lingkungan.

	Judul	Penulis, tahun	Metode	Pembahasan singkat
2	Pembinaan Ibadah Pemuda Muhammadiyah Sesuai Tujuan Himpunan Putusan Tarjih Muhammadiyah di Pimpinan Daerah Pemuda Muhammadiyah Kota Medan	Muhammad Irsyad, Said Ahmad Sarhan Lubis, 2022	Studi Pengabdian/des kriptif, Program Kemitraan Pengembangan Muhammadiyah (PKPM)	Kegiatan pembinaan ibadah dilaksanakan sesuai petunjuk Tarjih, berdampak pada peningkatan pemahaman keagamaan dan konsistensi aktivitas kader.
3	Kemandirian Finansial Organisasi Melalui Peningkatan Pemahaman Kewirausahaan Pimpinan Cabang Pemuda Muhammadiyah (PCPM) Padamara Purbalingga	Dedy Irawan, Iwan Fakhruddin, Imam Faisal Hamzah, 2024	Studi pengabdian/ Kuantitatif semi-experimental, Pengkajian terapan dan edukasi	Program pengabdian masyarakat melalui edukasi terkait pengembangan organisasi dalam manajemen usaha.
4	Profil Kader Pemuda Muhammadiyah Sebagai Intelektual <i>Influencer</i>	Nuri R. N., Ismail, Nur, Makmur Jaya, Kusnadi, Muyassarah, Afnan Haerati, 2024	Artikel kualitatif deskriptif, kajian penelitian sebelumnya terkait Pemuda Muhammadiyah	Menegaskan pentingnya pendidikan kader dalam membentuk identitas, integritas, dan kemampuan organisasi.
5	Peran Pemuda Muhammadiyah dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Pemuda di Kota Medan	Ilham Harahap, Sirojuzilam, Hasan Basri Tarmizi, 2025	Kuantitatif deskriptif	Program pembinaan (agent-of-change) berkontribusi pada peningkatan kualitas SDM serta kebutuhannya.

Berdasarkan tabel diatas, beberapa hasil riset mengenai Pemuda Muhammadiyah dalam kurun waktu lima tahun terakhir terlihat adanya keragaman fokus penelitian yang menunjukkan dinamika perkembangan organisasi kepemudaan berbasis Islam ini. Beberapa riset di awal yang fokus menyoroti aspek identitas religius dan peran organisasi dalam pembentukan karakter, diantaranya aktivitas kaderisasi dan program pembinaan tertentu dalam memperkuat nilai-nilai keislaman seperti aktivitas organisasi dalam penguatan identitas sosial kenegaraan (Suharto dkk., 2021), konsistensi keagamaan kader melalui pembinaan berlandaskan putusan tarjih Muhammadiyah (Irsyad & Lubis, 2022), kemandirian finansial organisasi melalui pelatihan kewirausahaan (Irawan dkk., 2024), pengembangan kapasitas kader berdasarkan nilai kolektivis *Intellectual Influence* (Nuri dkk., 2024), serta analisis kebutuhan peningkatan kualitas SDM di organisasi melalui pembinaan *Agent of Change* (Harahap dkk., 2025).

Namun, peneliti mencoba melihat dari sudut pandang psikologis bahwa riset yang terfokus dengan perilaku pada anggota organisasi masih sangat jarang di teliti sebelumnya. Menurut Kim dan Berry (1993), perilaku individu perlu dipahami berdasarkan konteks budaya lokal masyarakatnya. Dalam konteks Indonesia, perilaku OCB pada anggota Pemuda Muhammadiyah dapat dipengaruhi oleh nilai budaya lokal seperti gotong royong, kolektivisme, dan pengabdian sosial yang mendorong anggota untuk berkontribusi secara sukarela bagi organisasi. Untuk menjaga gerakan organisasi supaya dapat bertahan dengan baik tidak hanya ditinjau dari struktur organisasi maupun program kerjanya saja, namun dapat ditinjau dari segi *Organizational Citizenship Behaviour* pada anggota organisasi tersebut, yaitu

perilaku sukarela atau ekstra peran yang menjadi isu penting dalam organisasi sosial keagamaan semi nirlaba, termasuk Pemuda Muhammadiyah. OCB merefleksikan kesediaan anggota untuk berkontribusi lebih dari sekadar tugas formal, seperti membantu rekan, menjaga keharmonisan, serta menunjukkan kepedulian terhadap keberlangsungan organisasi (Podsakoff dkk., 2000). Dalam konteks Muhammadiyah, nilai tersebut memiliki kesesuaian dengan ajaran Muhammadiyah seperti *amar ma'ruf nahi munkar*, keikhlasan, *ukhuwah*, dan *fastabiqul khairat* yang mendorong anggota untuk berkontribusi secara sukarela demi kemajuan organisasi dan kemaslahatan bersama. Jika dalam konsep Barat OCB dipandang sebagai perilaku ekstra peran (*extra-role behavior*), maka dalam Muhammadiyah perilaku tersebut juga dipahami sebagai bentuk pengabdian, dakwah, dan ibadah sosial. Dengan demikian, nilai OCB Barat dapat relevan dalam organisasi Muhammadiyah, tetapi dalam pelaksanaannya dapat dipengaruhi nilai religius dan budaya kolektif yang menjadi karakter organisasi. Kuncoro dan Wibowo (2019) dalam penelitiannya membuktikan bahwa etika kerja Islami, komitmen afektif, dan identitas organisasi memiliki pengaruh positif terhadap OCB. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin kuat keterikatan emosional anggota terhadap organisasinya serta identitas keorganisasian dapat mendorong perilaku sukarela yang menguntungkan organisasi.

Penelitian Sukmawati dan Rafni (2020) mencatat bahwa keterlibatan pemuda didorong oleh kesadaran akan pentingnya pengembangan kapasitas diri melalui pelatihan dan kaderisasi yang terstruktur. Organisasi seperti Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) menyediakan ruang bagi pemuda untuk mengembangkan

kompetensi kepemimpinan, memperluas wawasan kebangsaan, serta membangun jaringan sosial yang produktif (Fatah & Rasai, 2021). Kaderisasi dalam Pemuda Muhammadiyah merupakan proses pembinaan anggota untuk membentuk kader yang memiliki pemahaman ideologi, kepemimpinan, dan komitmen organisasi. Pada tingkat PDPM, kaderisasi dilakukan melalui *Baitul Arqam* Dasar (BAD), *Baitul Arqam* Madya (BAM), dan *Baitul Arqam* Paripurna, serta pelatihan kepemimpinan guna membentuk kader yang berkarakter Islami serta mampu menjalankan dakwah dan pengabdian sosial dengan baik, sesuai pedoman hidup warga Muhammadiyah (PP Pemuda Muhammadiyah, 2018). Temuan ini menunjukkan adanya semangat kolektif dalam menjalankan aktivitas organisasi, yang secara potensial dapat terwujud dalam bentuk perilaku OCB.

Pada Organisasi Pemuda Muhammadiyah, *Organizational Citizenship Behaviour* merupakan hal yang berperan penting karena anggotanya bergerak bukan didasari insentif materil namun digerakkan oleh motivasi, nilai internal, identitas, dan rasa keterikatan terkait ideologi yang sama. Menurut Hakiki dan Santoso (2022) pada Pimpinan Cabang Pemuda Muhammadiyah di Kabupaten Gresik menemukan bahwa gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Walaupun penelitian ini tidak secara langsung mengukur OCB, temuan tersebut mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif dapat menciptakan iklim organisasi yang kondusif bagi munculnya perilaku sukarela anggota, termasuk OCB. Sejalan dengan itu, Thamrin dkk., (2024) meneliti Pemuda Muhammadiyah Cabang Gumelar Balung Jember dan menemukan bahwa spiritualitas serta *engagement* anggota berhubungan erat

dengan OCB dan berdampak positif terhadap kinerja organisasi. Temuan ini menegaskan bahwa pada organisasi kepemudaan berbasis nilai keagamaan, faktor psikologis dan spiritual berperan penting dalam menumbuhkan perilaku ekstra-peran. Di luar konteks Muhammadiyah, penelitian Tjahjono dkk., (2018) membuktikan secara empiris bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada dosen tetap perguruan tinggi swasta di Yogyakarta. Hal ini memberikan gambaran bahwa gaya kepemimpinan yang saling melibatkan, menginspirasi, dan membuka ruang partisipasi anggota mendorong munculnya perilaku OCB. Relevansinya dengan penelitian ini terletak pada fokus gaya kepemimpinan partisipatif, yang juga menekankan keterlibatan aktif pemimpin terhadap anggota dalam proses pengambilan keputusan dan pengelolaan organisasi.

Organizational Citizenship Behaviour (OCB) merupakan perilaku ekstra-peran yang tidak termasuk dalam deskripsi pekerjaan formal, tetapi mendukung efektivitas organisasi secara keseluruhan (Organ, 1988). Untuk memahami fenomena OCB lebih mendalam, Organ (1988) serta Podsakoff dkk., (2000) merumuskan lima dimensi utama yang menjadi indikator munculnya perilaku ini yaitu *altruism* atau kesediaan membantu rekan kerja secara sukarela, *conscientiousness* atau kepatuhan dan kedisiplinan, *sportsmanship* atau sikap positif, tidak banyak mengeluh meski situasi kurang ideal, *courtesy* atau menjaga hubungan baik dengan mencegah konflik dan kesalahpahaman, dan *civic virtue* atau partisipasi aktif dan kepedulian terhadap keberlangsungan organisasi. Relevansi kelima dimensi OCB tersebut dalam meningkatkan efektivitas organisasi terdapat

pada berbagai penelitian misalnya, penelitian Kuncoro dan Wibowo (2019) menunjukkan bahwa dimensi *altruism* dan *conscientiousness* menjadi faktor dominan dalam mendorong keberhasilan kerja tim di Rumah Sakit Muhammadiyah Kendal. Sementara itu, Thamrin dkk., (2024) menemukan bahwa *civic virtue* memiliki peran penting dalam organisasi Pemuda Muhammadiyah, karena keterlibatan anggota dalam kegiatan organisasi secara langsung berpengaruh pada kinerja dan keberlanjutan program. Dengan demikian, dimensi-dimensi OCB tidak hanya berfungsi sebagai indikator perilaku ekstra-peran, tetapi juga sebagai dasar yang memperkuat dinamika kerjasama, efektivitas program, dan pencapaian tujuan organisasi, khususnya pada organisasi berbasis sukarela seperti Pemuda Muhammadiyah. Konteks penelitian ini berfokus pada organisasi sosial keagamaan yaitu Pimpinan Daerah Pemuda Muhammadiyah Kota Yogyakarta, nilai-nilai kolektivitas, partisipasi, dan musyawarah merupakan prinsip utama organisasi tersebut. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behaviour* diantaranya adalah gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Rasa Memiliki (*Sense of Belonging*).

Rendahnya *Organizational Citizenship Behaviour* pada anggota sebuah organisasi berhubungan dengan ketidakjelasan arah kepemimpinan serta minimnya ruang partisipasi. Gaya kepemimpinan merupakan pola atau pendekatan yang diterapkan seorang pemimpin dalam mengarahkan, mengkoordinasi, maupun memotivasi anggotanya dalam mencapai tujuan organisasi (Gutterman, 2023). Gaya kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan perilaku pemimpin, namun nilai yang diangkat, strategi komunikasi, serta orientasi tugas dan permasalahan

organisasi yang sesuai menjadi kunci dari sebuah gaya kepemimpinan (Northouse, 2019). Beberapa gaya kepemimpinan diantaranya adalah (1) *Transformasional Leadership*, bagaimana pemimpin dapat menginspirasi anggota untuk dapat mencapai tujuan yang lebih tinggi atau pembaruan, (2) *Transactional Leadership*, bagaimana pemimpin memberikan timbal balik yang sesuai terhadap tugas yang telah diselesaikan oleh anggotanya, (3) *Servant Leadership*, bagaimana pemimpin memberikan pelayanan terbaik, empati serta pemberdayaan efektif anggotanya, (4) *Participative Leadership*, bagaimana pemimpin dapat berpartisipasi aktif bersama anggotanya dalam pengambilan keputusan.

Dalam konteks organisasi sosial nirlaba seperti organisasi kepemudaan, fenomena rendahnya OCB pada anggotanya terjadi ketika gaya kepemimpinan yang diterapkan bersifat otoriter maupun transaksional, gaya kepemimpinan tersebut menekankan hanya pada instruksi searah sehingga anggota organisasi merasa tidak mendapatkan ruang berekspresi, tidak merasa dihargai, serta timbulnya perilaku pasif bahkan keluarnya seorang anggota dari sebuah organisasi (Harms dkk., 2018) . Gaya kepemimpinan otoriter seperti yang telah dibahas sebelumnya dapat menghambat ide baru pada anggota organisasi terlebih lagi dalam konteks penelitian ini yang berfokus pada organisasi kepemudaan yang secara tidak langsung dituntut untuk memenuhi kebutuhan perkembangan zaman yang harus selalu progresif dan adaptif (Zhang dkk., 2011). Gaya kepemimpinan otoriter terbukti berdampak negatif terhadap loyalitas anggota organisasi. Sari (2016) menemukan bahwa gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh signifikan terhadap penurunan loyalitas melalui peningkatan stres kerja dan rendahnya kepuasan,

kondisi yang muncul ketika anggota tidak diberi ruang untuk menyampaikan pendapat dan hanya menerima instruksi searah dari pemimpin. Dalam konteks organisasi kepemudaan, Rutinaias dkk., (2024) mengonfirmasi bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan secara langsung menentukan tingkat loyalitas anggota organisasi. Selain itu, kombinasi kepemimpinan yang efektif dan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi merupakan faktor krusial untuk meningkatkan OCB di sektor non-profit seperti organisasi sosial keagamaan (Harms dkk., 2018) Dengan kata lain, perilaku sukarela yang mendukung kinerja organisasi sosial dapat ditingkatkan melalui kepemimpinan yang memberdayakan serta strategi organisasi yang mampu menjaga antusiasme, komitmen, dan membangun ikatan positif pada anggota organisasi terhadap organisasinya (Addarain dkk., 2026).

Salah satu jenis gaya kepemimpinan yang relevan pada konteks penelitian ini adalah *Participative Leadership* khususnya kaitannya dengan *Organizational Citizenship Behaviour*. *Participative Leadership* merupakan gaya kepemimpinan yang dimana pemimpin terlibat aktif dengan anggotanya dalam keberjalanan sebuah organisasi yang dipimpin, termasuk dalam proses pengambilan keputusan, diskusi program kerja, dan pelaksanaan kegiatan (Somech, 2005). *Participative Leadership* memberikan ruang kesempatan pada anggota organisasi untuk memiliki kontrol, merasa menjadi bagian dari organisasi, merasa dihargai, dan terlibat dalam proses strategis organisasi. Pemimpin yang menerapkan *Participative Leadership* dapat membuka ruang dialog, mampu memaknai aspirasi anggota, serta dapat mengembangkan kolaborasi antar anggotanya sehingga keterlibatan anggota tersebut dapat meningkatkan rasa kepemilikan dan keterikatan secara emosional

dengan organisasinya (Lam dkk., 2015). Menurut Yukl (2013) *Participative Leadership* menekankan distribusi kewenangan yang lebih seimbang dalam hal ini, pemimpin dapat menjadi fasilitator yang dapat mengakomodasi aspirasi dan memberi peluang lebih bagi anggotanya untuk berpartisipasi aktif.

Participative Leadership berdampak pada pengembangan lingkungan organisasi yang suportif, peningkatan motivasi intrinsik anggota, serta dapat memperkuat keterikatan anggota organisasi (Schneider & George, 2011). Bhatti dkk., (2019) menemukan bahwa kepemimpinan partisipatif meningkatkan OCB melalui *affective trust* antara pemimpin dan anggotanya. Sejalan dengan penelitian sebelumnya, Kao dkk. (2023) menemukan bahwa *participative leadership* berpengaruh positif terhadap motivasi relawan dan perilaku OCB pada organisasi sosial di Taiwan, dengan *organizational climate* sebagai faktor pendukung. Dalam studi Jäger dkk., (2009), di mana partisipasi anggota dalam perencanaan suatu program meningkatkan *commitment to mission* dan loyalitas terhadap organisasi. Fenomena ini menegaskan bahwa partisipasi bukan sekedar gaya kepemimpinan, melainkan juga sarana memperkuat makna (*meaningfulness*) dalam bekerja bagi individu yang berorientasi sosial. Partisipasi pemimpin dan anggota dalam pengambilan keputusan memunculkan lebih banyak ide inovatif, mempercepat penyelesaian masalah di lapangan, dan meningkatkan efektivitas distribusi bantuan (Muhammed, 2024).

Organisasi seperti Pemuda Muhammadiyah pada dasarnya berbasis ideologi dan nilai keagamaan yang kuat dan berpotensi memengaruhi bagaimana anggota merespon gaya kepemimpinan yang diterapkan. Dalam kultur Muhammadiyah,

penekanan prinsip musyawarah, kolegialitas, *ukhuwah*, dan kerja bersama berkaitan dengan kepemimpinan partisipatif yang melibatkan anggota dalam pengambilan keputusan dan komunikasi organisasi serta dinilai lebih mampu menumbuhkan rasa memiliki, loyalitas, dan perilaku sukarela anggota (OCB). Menurut Bhatti dkk., (2019), *Participative Leadership* juga relevan dengan kebutuhan psikologis anggota organisasi karena dapat meningkatkan perasaan dihargai, *psychological empowerment*, dan komitmen organisasi yang mendorong munculnya OCB. Pada akhirnya, *Participative Leadership* dianggap lebih kontekstual diteliti pada PDPM dibanding gaya kepemimpinan yang berorientasi kontrol dan hierarki formal.

Peneliti tertarik untuk menggali lebih dalam terkait topik *Participative Leadership* dan *Organizational Citizenship Behaviour* pada subjek organisasi Pimpinan Daerah Pemuda Muhammadiyah Kota Yogyakarta dengan dinamika organisasi sosial keagamaan semi nirlaba seperti Pemuda Muhammadiyah yang memiliki perbedaan dengan organisasi profit seperti perusahaan terkait keterlibatan, motivasi, maupun pencapaian tujuan organisasi oleh anggotanya (Göçen & Şen, 2021). Seperti pada penelitian Huang dkk., (2010) yang membahas mengenai *Participative Leadership* dalam konteks organisasi profit dan kaitanya dengan kinerja karyawan. Dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Somech (2005) subjek penelitian juga berfokus pada organisasi formal seperti lembaga pendidikan. Untuk itu, konteks penelitian ini ditujukan sebagai pembaruan literatur terkait *Participative Leadership* dan *Organizational Citizenship Behaviour* yang

dilakukan pada subjek berupa organisasi sosial dan keagamaan yaitu Pemuda Muhammadiyah yang masih jarang diteliti sebelumnya.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah disusun diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara *Participative Leadership* dan *Organizational Citizenship Behaviour* pada anggota Pimpinan Daerah Pemuda Muhammadiyah (PDPM) Yogyakarta?

C. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara *Participative Leadership* dan *Organizational Citizenship Behaviour* pada anggota Pimpinan Daerah Pemuda Muhammadiyah (PDPM) Yogyakarta.

D. MANFAAT PENELITIAN

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik dari segi teoritis maupun manfaat praktis pada semua pihak yang terlibat.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat berkontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya pada bidang Psikologi Industri dan Organisasi

Maupun pada bidang Psikologi Sosial kaitannya dengan variabel yang diteliti yaitu *Participative Leadership* dan *Organizational Citizenship Behaviour*.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi anggota organisasi, penelitian ini dapat memberikan wawasan mengenai hubungan antara *Participative Leadership* dan *Organizational Citizenship Behaviour* yang mana melalui pemahaman pentingnya gaya kepemimpinan yang tepat maka dapat memengaruhi perilaku sukarela yang baik pula pada seorang anggota terhadap organisasinya.
- b. Bagi organisasi Pimpinan Daerah Pemuda Muhammadiyah Yogyakarta, penelitian ini dapat menjadi acuan dalam pengembangan kinerja kader organisasi berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang sesuai.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan temuan pada penelitian ini bisa menjadi landasan untuk melakukan penelitian selanjutnya dengan topik terkait khususnya *Participative Leadership* dan *Organizational Citizenship Behaviour*.