

**PENGARUH JOB SATISFACTION TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR DENGAN
AFFECTIVE COMMITMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
PADA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN
KOTA PAYAKUMBUH**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi S1 Pada Program Studi Manajemen*



Oleh:

HANIFAH LAUMEKA

20059067

**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2024

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH *JOB SATISFACTION* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* DENGAN *AFFECTIVE COMMITMENT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KOTA PAYAKUMBUH

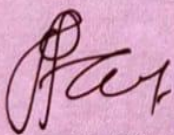
Nama	: Hanifah Laumeka
NIM/TM	: 20059067/2020
Departemen	: Manajemen (S1)
Keahlian	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis

Padang, Agustus 2024

Disetujui Oleh:

Mengetahui,
Kepala Departemen Manajemen

Pembimbing,



Dr. Syahrizal, S.E., M.Si
NIP. 19720902 199802 1 001



Yuki Fitria, S.E., M.M
NIP. 19820722 201012 2 002

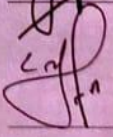
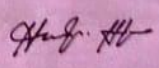
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH *JOB SATISFACTION* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* DENGAN *AFFECTIVE COMMITMENT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KOTA PAYAKUMBUH

Nama : Hanifah Laumeka
NIM/BP : 20059067/2020
Jenjang Program : Strata 1 (S1)
Departemen : Manajemen
Keahlian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

**Dinyatakan Lulus Setelah Diuji di Depan Tim Penguji
Departemen Manajemen (S1)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Negeri Padang**

Padang, Agustus 2024

Nama	Tim Penguji	Tanda Tangan
Yuki Fitria, S.E., M.M	Ketua	
Chichi Andriani, S.E., M.M	Anggota	
Dr. Hendrik Heri Sandi, S.Pd., M.M	Anggota	

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Hanifah Laumeka
BP/NIM : 2020/20059067
Tempat/Tanggal Lahir : Guguk Nunang/ 06 September 2000
Departemen : Manajemen
Keahlian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Alamat : Jl. Guguk Nunang
No. HP : 081316752089
Judul Skripsi : Pengaruh *Job Satisfaction Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Dengan Affective Commitment Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh*

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Negeri Padang maupun perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis murni gagasan, rumusan dan hasil penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali bimbingan dan arahan dari pembimbing yang ditunjuk.
3. Dalam karya tulis skripsi ini tidak terdapat karya yang ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali pengutipan yang telah tertulis dengan jelas dalam daftar pustaka
4. Karya tulis skripsi ini sah apabila telah ditanda tangani oleh tim pembimbing, tim penguji dan ketua jurusan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran didalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi.

Padang, Agustus 2024


Hanifah Laumeka
NIM. 20059067

ABSTRAK

Hanifah Laumeka : Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* dengan *Affective Commitment* sebagai Variabel Mediasi pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh

Dosen Pembimbing : Yuki Fitria, SE., MM

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis (1) Pengaruh *job satisfaction* terhadap *organizational citizenship behaviour* pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh (2) Pengaruh *job satisfaction* terhadap *ffective commitment* pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh (3) Pengaruh *ffective commitment* terhadap *organizational citizenship behaviour* pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh (4) Pengaruh *job satisfaction* terhadap *organizational citizenship behaviour* dengan *ffective commitment* sebagai variabel mediasi pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kausatif. Populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai PNS Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh yang berjumlah 42 orang. Teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan teknik total sampling dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert. Teknik analisis data menggunakan SEM-PLS dengan bantuan software SmartPLS versi 4.0.1. Penelitian ini menunjukkan bahwa (1) *Job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh (2) *Job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *ffective commitment* pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh (3) *Affective commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh (4) *Affective commitment* memediasi pengaruh *job satisfaction* terhadap *organizational citizenship behaviour* pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh.

Kata Kunci: *Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behaviour, Affective Commitment*

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis haturkan pada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis mampu untuk menyelesaikan penelitian ini dengan judul “Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* dengan *Affective Commitment* Sebagai Variabel Mediasi pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh”. Skripsi ini ditulis dalam rangka memenuhi persyaratan memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Strata Satu (S1) pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa banyak bantuan yang penulis terima dalam penulisan skripsi ini, untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih dan penghargaan kepada:

1. Bapak Perengki Susanto, S.E., M.Sc., Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang.
2. Bapak Dr. Syahrizal., S.E., M.Si selaku Kepala Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang.
3. Ibu Yuki Fitria, S.E., M.M selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan, perhatian, waktu dan tenaganya kepada penulis selama melaksanakan penelitian ini.
4. Ibu Chichi Andriani, S.E., M.M dan Bapak Dr. Hendrik Heri Sandi, S.Pd., M.M selaku dosen penguji skripsi yang telah memberikan saran perbaikan skripsi kepada penulis.

5. Ibu Muthia Roza Linda, S.E., M.M selaku dosen pembimbing akademik penulis.
6. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang, khususnya pada Program Studi Manajemen S1 yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat selama penulis dalam masa pendidikan.
7. Bapak Supan Weri Mandar, A.Md selaku Staf Tata Usaha Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang, yang telah membantu di bidang administrasi.
8. Bapak/Ibu Pegawai Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh yang telah bersedia membantu penulis selama melakukan penelitian.
9. Yang teristimewa, orang tua dan keluarga tercinta yang telah memberikan do'a, nasehat, dorongan, motivasi, dan dukungan kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini
10. Teman-teman seperjuangan yang telah ikut memberikan bantuan dan dukungan kepada penulis

Kepada semua pihak yang telah ikut membantu, tiada kata yang dapat penulis persembahkan selain do'a kepada Allah SWT semoga bantuan, bimbingan, dan arahan serta dukungan yang telah diberikan kepada penulis, baik berupa moril maupun materil dapat bernilai ibadah di sisi Allah SWT. Aamiin.

Padang, 29 Juli 2024

Hanifah Laumeka

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
C. Pembatasan Masalah	7
D. Perumusan Masalah.....	7
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN TEORI	10
A. Kajian Teori.....	10
B. Penelitian yang Relevan.....	28
C. Kerangka Konseptual	31
D. Hipotesis Penelitian.....	32
BAB III METODE PENELITIAN	34
A. Jenis Penelitian	34
B. Tempat dan Waktu Penelitian	34
C. Populasi dan Sampel.....	34
D. Jenis dan Sumber Data.....	35
E. Teknik Pengumpulan Data.....	36
F. Definisi Operasional dan Variabel Penelitian	37
G. Instrumen Penelitian.....	39
H. Metode Analisis Data	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	47
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	47
B. Hasil Penelitian.....	49
C. Analisis Data	63
D. Pembahasan.....	75

BAB V PENUTUP	82
A. Kesimpulan	82
B. Saran	83
C. Keterbatasan.....	84
DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN.....	90

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Penelitian Terdahulu.....	28
Tabel 2. Daftar Skor Jawaban Setiap Pertanyaan.....	40
Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	51
Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	52
Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan	52
Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	53
Tabel 8. Distribusi Frekuensi OCB	55
Tabel 9. Distribusi Frekuensi Job Satisfaction.....	58
Tabel 10. Distribusi Frekuensi Affective Commitment	61
Tabel 11. Uji Validitas	65
Tabel 12. Average Variance Extracted	67
Tabel 13. Uji Cronbach's Alpha dan Composite Reliability	68
Tabel 14. Hasil Analisis R-Square	68
Tabel 15. Hasil Analisis Inner Model	69
Tabel 16. Perhitungan Koefisien Variabel Mediasi	72
Tabel 17. Pengaruh Total	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konseptual.....	31
Gambar 2. Struktur Organisasi Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh	49
Gambar 3. Outer Model	65

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Izin Observasi	90
Lampiran 2. Surat Balasan dari DPM PTSP Kota Payakumbuh	91
Lampiran 3. Surat Izin Penelitian	92
Lampiran 4. Surat Balasan dari DPM PTSP Kota Payakumbuh	93
Lampiran 5. Kuesioner Penelitian	94
Lampiran 6. Data Responden	100
Lampiran 7. Analisis Deskriptif	101
Lampiran 8. Gambar Outer Model	103
Lampiran 9. Tabel Outer Loading	103
Lampiran 10. Tabel Cross Loading	104
Lampiran 11. Hasil Uji PLS	106
Lampiran 12. Uji Hipotesis	106
Lampiran 13. Tabulasi Data Penelitian	108

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting bagi organisasi di mana pada dasarnya berfungsi sebagai penggerak bagi setiap aktivitas di dalam organisasi. Sumber daya manusia bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi pemerintah maupun perusahaan. Hal ini dikarenakan keberhasilan suatu organisasi tergantung kepada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki dalam mendukung organisasi untuk mencapai tujuan. Oleh sebab itu, dibutuhkan partisipasi aktif dan dukungan karyawan dalam segala kegiatan yang ada dalam organisasi.

Partisipasi karyawan sangat dibutuhkan bagi organisasi karena tanpa adanya dukungan dan partisipasi dari karyawan maka keberhasilan organisasi tidak dapat tercapai. Agar tercapainya tujuan organisasi dibutuhkan karyawan yang memiliki dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaannya. Dimana karyawan yang memiliki dedikasi yang tinggi tidak hanya terpaku kepada pekerjaan yang menjadi tugasnya tetapi juga bersedia untuk mengerjakan tugas yang melebihi *job description* yang diminta. Perilaku sukarela yang ditunjukkan karyawan di luar *job description* tetapi berdampak positif terhadap organisasi disebut dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) (Hasanah *et al.*, 2023). Dengan adanya perilaku tersebut, mereka akan bersedia membantu karyawan yang lainnya dalam situasi apapun. Oleh sebab itu, OCB merupakan salah satu sikap yang penting dimiliki oleh karyawan.

Menurut Organ dalam Khaola & Rambe (2021) mendefinisikan OCB sebagai perilaku yang dilakukan atas inisiatif sendiri, tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal dan secara agregat mendorong berfungsinya organisasi secara efektif. Menurut Singh & Banerji (2022) OCB merujuk pada tindakan karyawan yang melebihi batas tanggung jawab mereka, termasuk memberikan pelatihan kepada karyawan baru, kerja lembur tanpa kompensasi ekstra, menangani pekerjaan yang tidak terduga, dan melakukan tugas-tugas yang sejenis. Karyawan yang menunjukkan tingkat OCB yang tinggi akan mendukung organisasi mencapai tujuannya dan juga berkontribusi pada efektivitas dan kinerja organisasi (Organ, 2018).

Lebih lanjut, Watoni & Suyono (2019) menjelaskan bahwa OCB merupakan perilaku sukarela yang dilakukan oleh karyawan tanpa dorongan atau paksaan dari orang lain. Karyawan dengan sikap OCB cenderung tidak mengharapkan kompensasi dari perusahaan karena mereka hanya berkontribusi pada kemajuan perusahaan (Watoni & Suyono, 2019). OCB dapat meningkatkan efisiensi organisasi, meningkatkan produktivitas kerja, dan membantu karyawan menyesuaikan diri dengan rekan dan lingkungan kerja mereka. Namun, organisasi kadang mengabaikan pentingnya perilaku OCB diterapkan oleh karyawan. Selain itu, organisasi juga sering mengabaikan kebutuhan dan harapan karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh. Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh merupakan sebuah organisasi perangkat daerah yang bertugas membantu pemerintah melakukan

urusan pemerintah daerah di bidang perhubungan. Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh memiliki visi yaitu terwujudnya pelayanan perhubungan yang handal dan memberikan nilai tambah. Berdasarkan visi Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh tersebut, maka dapat diketahui bahwa memberikan pelayanan perhubungan merupakan hal terpenting yang menjadi tujuan organisasi. Untuk mewujudkan visi tersebut tentunya Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh membutuhkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan memiliki perilaku positif seperti OCB.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh yang dilakukan pada bulan Desember 2023, maka didapatkan fenomena terkait dengan OCB yaitu masih ada karyawan yang tidak mematuhi aturan seperti mengambil jam istirahat ekstra dengan meninggalkan kantor lebih awal dan masih ada karyawan yang mengeluh ketika harus turun ke lapangan saat kekurangan personil. Hal ini berarti pegawai belum memiliki perilaku minimal dari perannya dalam organisasi.

Selain fenomena di atas, penulis menemukan adanya kesenjangan (*gap*) pada penelitian terdahulu. Gap pada penelitian terdahulu terletak pada perbedaan temuan mengenai pengaruh *job satisfaction* terhadap OCB. Pada penelitian Azmy (2021) ditemukan bahwa *job satisfaction* tidak berpengaruh pada OCB. Meskipun banyak penelitian terdahulu yang menemukan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif terhadap OCB (Nurjanah *et al.*, 2020; Linda *et al.*, 2019), penelitian ini menemukan bahwa *job satisfaction* tidak memiliki

pengaruh langsung namun memberikan efek tidak langsung sebesar 15%. Hal ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk mengeksplorasi lebih lanjut faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi OCB.

OCB ini biasanya dimotivasi secara internal dan diperkuat oleh keinginan bawaan karyawan untuk merasa puas, berwawasan, terlibat, atau terkoneksi dengan organisasi tersebut (Ma *et al.*, 2023). Adapun faktor yang dapat memengaruhi OCB yaitu *transformational leadership* (Nurjanah *et al.*, 2020; Purwanto *et al.*, 2021), *job satisfaction* (Nurjanah *et al.*, 2020; Sahyoni *et al.*, 2020., Hidayat & Patras, 2022; Linda *et al.*, 2019; Putri, 2022), *affective commitment* (Chernyak-Hai *et al.*, 2023; Wardani, 2020; Ribeiro *et al.*, 2022; Hasanah *et al.*, 2023).

Salah satu faktor yang mempengaruhi OCB adalah kepuasan kerja atau yang dikenal juga dengan *job satisfaction*. *Job Satisfaction* didefinisikan sebagai perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaan atau pengalaman kerjanya. Dengan kata lain, *job satisfaction* merupakan faktor tingkat individu yang mencerminkan pengaruh dan emosi seseorang terhadap pekerjaannya (Li *et al.*, 2020). Robbins dan Judge (2016: 49) mendefinisikan *job satisfaction* sebagai suatu hasil evaluasi karakteristik-karakteristiknya. Karyawan yang sangat puas dengan pekerjaan mereka memiliki perasaan positif tentang pekerjaan mereka, sedangkan karyawan yang tidak puas memiliki perasaan negatif tentang pekerjaan mereka.

Menurut Sahyoni *et al.*, (2020), *job satisfaction* merupakan suatu hal yang strategis, apabila tidak terpenuhinya kepuasan kerja maka akan berdampak

pada buruknya hasil kerja. Seseorang yang puas akan melakukan sesuatu yang positif dan membantu pimpinan dan rekan kerja melebihi harapan normal dalam pekerjaannya sehingga dapat mencapai tujuan organisasi, sedangkan jika seseorang tidak puas akan bersikap negatif dan tidak membantu pimpinan dan rekan kerja dalam mencapai tujuan organisasi.

Selain *job satisfaction*, faktor yang dapat mempengaruhi OCB adalah *affective commitment*. *Affective commitment* merupakan bagian dari *Organizational commitment*. Menurut Azmy (2021), *organizational commitment* adalah semua upaya yang dilakukan oleh karyawan untuk berkontribusi kepada keberhasilan perusahaan melalui pekerjaan dan pengalaman kerja mereka. Jika karyawan sangat berkomitmen pada perusahaan, mereka biasanya memiliki perasaan yang baik terhadap hubungannya dengan perusahaan. Mereka cenderung bertindak produktif dan proaktif di tempat kerja, yang menjadikannya nilai tambah bagi perusahaan. Menurut Allen & Meyer (1990), *organizational commitment* terbagi menjadi tiga komponen yaitu *normative commitment*, *continuance commitment*, dan *affective commitment*. Setiap dimensi memiliki peran yang berbeda, tetapi *affective commitment* dianggap sebagai yang paling penting dari tiga dimensi tersebut. *Affective commitment* dianggap sebagai inti penting dari *organizational commitment* karena melibatkan aspek emosional yang kuat dari hubungan individu dengan organisasi serta berperan dalam membentuk perilaku karyawan (Mercurio, 2015). Selain itu, *affective commitment* memiliki hubungan yang kuat dan

positif dengan perilaku yang disukai seperti kehadiran, kinerja dan OCB (Nandan *et al.*, 2018).

Affective commitment dapat diartikan sebagai keadaan psikologis yang mencerminkan keterikatan emosional, identifikasi, dan kesetiaan yang dirasakan individu terhadap organisasinya (Bouraoui *et al.*, 2019). *Affective commitment* dapat memberikan dampak positif terhadap organisasi, seperti menurunkan risiko pengunduran diri karyawan, menurunkan tingkat absensi karyawan, karyawan dapat menghargai nilai-nilai organisasi dan patuh pada norma dan praktik kebijakan organisasi serta karyawan yang memiliki *affective commitment* akan bekerja dengan sungguh-sungguh dan menampilkan performa kerja yang lebih baik (Meyer & Allen, 1997).

Menurut Hasanah (2023) *affective commitment* dapat menjadi mediator pengaruh *job satisfaction* terhadap OCB. Hal ini karena semakin baik *job satisfaction* karyawan akan semakin baik perilaku OCB karyawan yang diimbangi dengan sikap keterikatan secara emosional yang tinggi dari karyawan yang ditunjukkan dengan *affective commitment* mereka terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Dengan kata lain, *job satisfaction* akan dapat mempengaruhi *affective commitment* karyawan yang selanjutnya dapat meningkatkan OCB karyawan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian ulang yang berjudul “**Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* dengan *Affective Commitment* sebagai Variabel Mediasi pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh**”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah penulis kemukakan di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Adanya karyawan yang tidak mematuhi aturan, seperti mengambil jam istirahat ekstra
2. Adanya karyawan yang mengeluh ketika diturunkan ke lapangan jika terdapat kekurangan personil
3. Adanya *research gap* mengenai pengaruh *job satisfaction* terhadap OCB

C. Pembatasan Masalah

Banyak hal yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada suatu organisasi. Namun, penulis membatasi pada pengaruh *job satisfaction* terhadap OCB dengan *affective commitment* sebagai variabel mediasi pada pegawai Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah *job satisfaction* berpengaruh terhadap OCB pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh?
2. Apakah *job satisfaction* berpengaruh terhadap *affective commitment* pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh?

3. Apakah *affective commitment* berpengaruh terhadap OCB pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh?
4. Apakah *affective commitment* memediasi hubungan *job satisfaction* terhadap OCB pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh *job satisfaction* terhadap OCB pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh
2. Pengaruh *job satisfaction* terhadap *affective commitment* pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh
3. Pengaruh *affective commitment* terhadap OCB pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh
4. Pengaruh *job satisfaction* terhadap OCB dengan *affective commitment* sebagai variabel mediasi pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa dijadikan sebagai referensi ilmu pengetahuan dan wawasan khususnya pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia terutama yang berhubungan dengan pengaruh *job*

satisfaction terhadap OCB dengan *affective commitment* sebagai variabel mediasi.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai saran dalam meningkatkan *job satisfaction* dan *affective commitment* sehingga diharapkan munculnya OCB pada pegawai. Selain itu, tulisan ini juga dapat dijadikan sebagai salah satu sumber bacaan yang dapat dipertimbangkan dalam pemecahan masalah yang relevan, dan diharapkan dapat memberikan tambahan referensi bagi pembaca yang berminat melakukan penelitian pada bidang yang sama khususnya mengenai masalah sumber daya manusia.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *job satisfaction* terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) dengan *affective commitment* sebagai variabel mediasi pada pegawai Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh. Dalam menganalisis hubungan antar variabel. Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *job satisfaction* terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada pegawai Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *job satisfaction* yang dirasakan pegawai yang ada di instansi maka akan semakin tinggi juga perilaku OCB yang dimiliki oleh pegawai Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *job satisfaction* terhadap *affective commitment* pada pegawai Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *job satisfaction* yang dirasakan pegawai yang ada di instansi maka akan semakin tinggi juga *affective commitment* yang dimiliki oleh pegawai Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *affective commitment* terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada pegawai Dinas

Perhubungan Kota Payakumbuh. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *affective commitment* yang dimiliki pegawai yang ada di instansi maka akan semakin tinggi juga perilaku OCB yang dimiliki oleh pegawai Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh.

4. Terdapat pengaruh *affective commitment* memediasi secara positif dan signifikan hubungan antara *job satisfaction* terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada pegawai Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *job satisfaction* yang dirasakan pegawai maka akan semakin tinggi juga *affective commitment* yang dimiliki, jika *affective commitment* meningkat secara otomatis juga akan meningkatkan OCB yang dimiliki oleh pegawai Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Instansi

Berdasarkan hasil penelitian, *job satisfaction* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB). Ketika seorang pegawai merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka maka akan menyebabkan turunnya perilaku OCB pada pegawai. Untuk meningkatkan OCB pada pegawai maka sebaiknya instansi harus fokus pada peningkatan *job satisfaction* pegawai, seperti program pengembangan karir agar mendorong pegawai berperilaku lebih proaktif. Selain itu, *affective commitment* juga

berpengaruh terhadap OCB. Untuk meningkatkan *affective commitment* yang dimiliki pegawai maka sebaiknya instansi melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka. Keterlibatan ini dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi sehingga dapat meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasi. Pegawai yang memiliki *affective commitment* yang tinggi akan berkontribusi pada perilaku OCB yang lebih baik.

2. Bagi Peneliti yang Akan Datang

Semoga penelitian ini dapat dijadikan sumber referensi bagi peneliti selanjutnya. Selain itu, diharapkan peneliti yang akan datang untuk dapat meneliti faktor-faktor yang berbeda lainnya yang berpengaruh terhadap OCB serta menggunakan sampel dan objek penelitian yang lebih luas agar mendapatkan data yang lebih bervariasi.

C. Keterbatasan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, terdapat beberapa keterbatasan sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya menggunakan 42 sampel pegawai Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh dimana ukuran sampel ini masih tergolong kecil.
2. Penulis hanya melakukan pengkajian pengaruh *job satisfaction* terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) dengan *affective commitment* sebagai variabel mediasi. Sehingga diperlukan pengembangan untuk penelitian selanjutnya dengan faktor-faktor lain yang belum dikaji terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB).

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18.
- Azmy, A. (2021). Implications of job satisfaction, organizational commitment, and organizational culture on organizational citizenship behavior in electrical professional organizations in Indonesia. *International Journal of Applied Business Research*, 151-168.
- Bouraoui, K., Bensemmane, S., Ohana, M., & Russo, M. (2019). Corporate social responsibility and employees' affective commitment: A multiple mediation model. *Management Decision*, 57(1), 152–167. <https://doi.org/10.1108/MD-10-2017-1015>.
- Chandra, N., Hijaya, J. M., Fiore, A., Anandita, R., & Zamralita, Z. (2024). Organization Citizenship Behavior (OCB): Studi Deskriptif Pada Karyawan di Perusahaan X. *Jurnal penelitian pendidikan, psikologi dan kesehatan (J-P3K)*, 5(1), 345-352.
- Chernyak-Hai, L., Bareket-Bojmel, L., & Margalit, M. (2023). A matter of hope: Perceived support, hope, affective commitment, and citizenship behavior in organizations. *European Management Journal*.
- Eliyana, A., & Ma'arif, S. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144-150.
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modelling Metode Alternatif dengan Partial Least Squares (PLS)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gyekye, S. A., & Haybatollahi, M. (2015). Organizational citizenship behaviour: An empirical investigation of the impact of age and job satisfaction on Ghanaian industrial workers. *International Journal of Organizational Analysis*, 23(2), 285-301.
- Hair et al. (2013). A primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM).
- Hasanah, S. F. N., Suryadi, E., & Askolani, A. (2023). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen afektif terhadap organizational citizenship behavior (OCB): (Studi Pada Guru PAUD Kabupaten Sumedang). *Jurnal Investasi*, 9(3), 143-154.
- Hassi, A. (2019). “You get what you appreciate” Effects of leadership on job satisfaction, affective commitment and organisational citizenship

- behaviour. *International Journal of Organizational Analysis*, 27(3), 786-811.
- Hidayat, R., & Patras, Y. E. (2022). The effect of organizational trust and job satisfaction on teachers' organizational citizenship behaviour in private senior high schools. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(04), 1049-1063.
- Khaola, P., & Rambe, P. (2021). The effect of transformasional leadership on organizational citizenship behaviour: The role of organizational justice and affective commitment. *Management Reseach Review*, 44(3), 381-398.
- Li, Y., Huang, H., & Chen, Y. Y. (2020). Organizational climate, job satisfaction, and turnover in voluntary child welfare workers. *Children and Youth Services Review*, 119, 105640.
- Linda, M. R., Yonita, R., & Silvia, E. D. (2019, September). The effect of perceived organizational support and job satisfaction on organizational citizenship behavior. In *Third Padang International Conference On Economics Education, Economics, Business and Management, Accounting and Entrepreneurship (PICEEBA 2019)* (pp. 130-135). Atlantis Press.
- Luo, M. M., Chea, S., & Bui, T. X. (2016). Post-adoption behavior of digital media: the merge of U&G theory and affect event theory.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Ma, F., Zao, H & Wu, C. (2023). The impact of task-oriented leadership to subordinates' knowledge creation behavior-based on organismic integration theory. *Internasional Journal of Manpower*, 44(2), 283-298.
- Mahnaz, M. A., Mehdi, M., Jafar, K. M., & Abbolghasem, P. (2013). The effect of demographic characteristics on organizational citizenship behavior in the selected teaching hospitals in Tehran. *African Journal of Business Management*, 7(34), 3324-3331.
- Mercurio, Z. A. (2015). Affective commitment as a core essence of organizational commitment: An integrative literature review. *Human resource development review*, 14(4), 389-414.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage publications.

- Mikola, G. A., & Prasetyo, A. P. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap komitmen afektif karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(1), 45-59.
- Nadim, M., & Zafar, M. A. (2021). Evaluation of nurses' job engagement as an outcome of experienced compassion in the workplace, using the lens of affective event theory. *SAGE Open*, 11(4), 21582440211058185.
- Nandan, S., Halkias, D., Thurman, P. W., Komodromos, M., Alserhan, B. A., Adendorff, C., ... & Seaman, C. (2018). Assessing cross-national invariance of the three-component model of organizational commitment: A cross-country study of university faculty. *EuroMed Journal of Business*, 13(3), 254-279.
- Ngah, N. S., Abdullah, N. L., Mohd Suki, N., & Kasim, M. A. (2023). Does servant leadership affect organisational citizenship behaviour? Mediating role of affective commitment and moderating role of role identity of young volunteers in non-profit organisations. *Leadership & Organization Development Journal*, 44(6), 681-701
- Nurjanah, S., Pebianti, V., & Handaru, A. W. (2020). The influence of transformational leadership, job satisfaction, and organizational commitments on Organizational Citizenship Behavior (OCB) in the inspectorate general of the Ministry of Education and Culture. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1793521
- Organ, D. W. (2018). Organizational citizenship behavior: Recent trends and developments. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 80, 295-306.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. Sage publications.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The Good Soldier Syndrome*, Lexington Books, Lexington, MA.
- Pavalache-Ilie, M. (2014). Organizational citizenship behaviour, work satisfaction and employees' personality. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 127, 489-493.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 256(3), 513-563

- Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). Effect of transformational leadership, job satisfaction, and organizational commitments on organizational citizenship behavior. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 9, 61-69.
- Putri, S. A. P. (2022). Peranan kepuasan kerja dan komitmen afektif dalam membentuk organizational citizenship behavior pada dosen tetap Universitas AKI. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)*, 13(1), 61-72.
- Ribeiro, N., Duarte, A. P., Filipe, R., & David, R. (2022). Does authentic leadership stimulate organizational citizenship behaviors? The importance of affective commitment as a mediator. *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, 13(2), 320-340.
- Robbins, Stephen P dan Judge T. A. (2016). *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* 17th edition. England Jersey: Pearson Education Inc.
- Saha, S., & Kumar, S. P. (2018). Organizational culture as a moderator between affective commitment and job satisfaction: Empirical evidence from Indian public sector enterprises. *International Journal of Public Sector Management*, 31(2), 184-206.
- Sahyoni, N. K.T., & Supartha, I. W. G. (2020). The effect of organizational culture, organizational commitments and job satisfaction on organizational citizenship behaviour. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 4(3), 425-432.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach*. Seventh Edition. WILEY.
- Singh, A., & Banerji, R. (2022). Happiness at work, organization citizenship behaviour and workplace diversity: a study on indian private sector bank employees. *Industrial and Comercial Training*, 54(3), 460-475.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D* (cetakan 19). Bandung: CV Alfabeta
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D* (cetakan 28). Bandung: CV Alfabeta
- Wardani, P. K. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja pada Perilaku Kewargaan Organisasional dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Pemediasi Studi pada PLN Corporate University (Doctoral dissertation, Universitas Gadjah Mada).

- Watoni, M. H., & Suyono, J. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB). *Jurnal JDM*, 2(2), 181-193
- Weiss, H. M., & Beal, D. J. (2005). Reflections on affective events theory. In *The effect of affect in organizational settings* (Vol. 1, pp. 1-21). Emerald Group Publishing Limited.
- Wulandari & Kismono, G. (2023). The moderating effect of generations on the relationship between work values and affective commitment. *Jurnal Siasat Bisnis*, 1-16.
- Yunita, T., Hadita, H., Wijayanti, M., & Ismayani, V. (2023). Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Career Development of Millennials: The Mediating Role of Affective Commitment. *Journal of Economics, Business, & Accountancy Ventura*, 26(1), 89-101.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen organisasi*. Nas Media Pustaka.