

PENGARUH KEADILAN ORGANISASI, PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS DAN KOMITMEN AFEKTIF TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIASI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN AGAM

Ulya Satar¹⁾, Akmal²⁾, Sefnedi³⁾

Prodi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis , Universitas Bung Hatta

Email: ulyasatar@gmail.com¹⁾ akmal@bunghatta.ac.id²⁾ sefnedi@bunghatta.ac.id³⁾

A. PENDAHULUAN

Dalam ranah manajemen sumber daya manusia, dikenal istilah *organizational citizenship behavior*. Istilah ini merupakan perilaku yang bukan merupakan bagian dari tugas yang telah dipersyaratkan secara formal bagi seorang karyawan atau pegawai tetapi secara keseluruhan mendorong fungsi efektif organisasi. Upaya peningkatan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugasnya seringkali karyawan atau pegawai dihadapkan pada kondisi yang tidak menyenangkan. Mereka harus senantiasa berhadapan dengan berbagai tugas yang sifatnya mendesak dan dituntut untuk segera diselesaikan. Mereka dituntut untuk tidak hanya bekerja seperti yang ada pada perspektif bekerja atau hanya sesuai dengan tugas-tugas resminya saja (*intrarole*), tetapi mereka diharapkan bekerja melebihi apa yang seharusnya mereka lakukan dalam tugasnya (*extrarole*). Berdasarkan kajian literatur ditemukan bahwa keadilan organisasi, pemberdayaan psikologis (Singh dan Singh, 2018) komitmen afektif (Saha dan Kumar, 2018;) dan kepuasan kerja (Indarti dkk, 2017) dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Agam.

B. METODE PENELITIAN

Objek Penelitian ini adalah pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Agam dengan jumlah populasi 103 orang dan semuanya dijadikan sebagai sampel. Pada

penelitian ini menggunakan *software Smart PLS 3.2.9* sebagai alat analisis data.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Arah	T statistics	P Values	Ket
Keadilan Organisasi→Keputusan Kerja	8,072	0,000	H1 diterima
Pemberdayaan Psikologis→Keputusan Kerja	0,411	0,681	H2 ditolak
Komitmen Afektif→Keputusan Kerja	0,699	0,485	H3 ditolak
Keadilan Organisasi→ <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	7,122	0,000	H4 diterima
Pemberdayaan Psikologis→ <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,398	0,690	H5 ditolak
Komitmen Afektif→ <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	2,153	0,032	H6 diterima
Keputusan Kerja→ <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	3,669	0,690	H7 diterima

Berdasarkan tabel diatas terdapat empat hipotesis yang diterima yaitu H1, H2, H4, H6 dan H7 hal ini dapat dibuktikan dengan nilai *T statistics* yang lebih dari 1,96 dan *P values* dibawah 0,05. Dan tiga hipotesis yang ditolak yaitu

H2, H3 dan H5 karena nilai *T statistics* kurang dari 1,96 dan *P values* yang lebih besar dari 0,05.

Hubungan	Indirect (P values)	Direct (P Values)	Kesimpulan	Ket
KO→ KK→ OCB	0,002	0,000	Complementary mediation	H8 diterima
PP→ KK→ OCB	0,690	0,690	No effect non mediation	H9 ditolak
KA→ KK→ OCB	0,549	0,032	Direct only mediation	H10 ditolak

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan keadilan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (H8 diterima), kepuasan kerja tidak memediasi hubungan pemberdayaan psikologis dan komitmen afektif terhadap *organizational citizenship behavior* (H9 dan H10 ditolak).

D. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Agam.
2. Pemberdayaan psikologis tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Agam
3. Komitmen Afektif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Agam
4. Keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada Sekretariat Daerah Kabupaten Agam.
5. Pemberdayaan psikologis tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada Sekretariat Daerah Kabupaten Agam
6. Komitmen Afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada Sekretariat Daerah Kabupaten Agam

7. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada Sekretariat Daerah Kabupaten Agam
8. Kepuasan kerja memediasi antara keadilan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada Sekretariat Daerah Kabupaten Agam.
9. Kepuasan kerja tidak memediasi antara pemberdayaan psikologis terhadap *organizational citizenship behavior* pada Sekretariat Daerah Kabupaten Agam.
10. Kepuasan kerja tidak memediasi antara komitmen afektif terhadap *organizational citizenship behavior* pada Sekretariat Daerah Kabupaten Agam.

Penelitian ini masih jauh dari kata sempurna maka Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian pada organisasi perangkat daerah yang lain dengan jumlah sampel yang lebih banyak, dan menggunakan aplikasi lain seperti AMOS dan LISREL untuk pengolahan data.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Indarti, S., Solimun, Fernandes, A. A. R., & Hakim, W. (2017). *The effect of OCB in relationship between personality, organizational commitment and job satisfaction on performance. Journal of Management Development, 36(10), 1283–1293.* doi:10.1108/jmd-11-2016-0250
- [2] 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.
- [3] Singh, S. K., & Singh, A. P. (2019). *Interplay of organizational justice, psychological empowerment, organizational citizenship behavior, and job satisfaction in the context of circular economy.* Management Decision.