

ABSTRACT

This study focuses on the influence of leadership empowerment behavior (LEB) on organizational citizenship behavior (OCB). This study involves related variables such as psychological empowerment, job satisfaction, and affective commitment to elucidate the impact of leadership empowerment behavior on organizational citizenship behavior. This study is a quantitative research where samples were taken using *probability sampling* method with *purposive sampling* technique. The hypotheses are tested using questionnaire data collected from a sample of 100 sales engineers employees of PT. SI, an industrial manufacturing company in Indonesia. Each statement-items were tested using *5-points likert scale*. Primary data is then being processed by using *Partial Least Square* (PLS) method with the help of *SmartPLS 4.0* software. Data results show all hypotheses are supported.

More specifically, this study tested five hypotheses. The first hypothesis examines the influence of leadership empowerment behavior on psychological empowerment; the second hypothesis examines the influence of psychological empowerment on job satisfaction; the third hypothesis examines the influence of psychological empowerment on affective commitment; the fourth hypothesis examines the influence of job satisfaction on organizational citizenship behavior; and the fifth hypothesis examines the influence of affective commitment on organizational citizenship behavior. The results of hypothesis testing indicate that all hypotheses proved positively significant.

Keywords: leadership empowerment behavior, psychological empowerment, job satisfaction, affective commitment, organizational citizenship behavior.

ABSTRAK

Penelitian ini berfokus pada pengaruh perilaku kepemimpinan pemberdayaan (PKP) pada perilaku kewarganegaraan organisasional (PKO). Penelitian ini melibatkan beberapa variabel terkait seperti pemberdayaan psikologis, kepuasan kerja, dan komitmen afektif untuk menjelaskan hubungan antara perilaku kepemimpinan pemberdayaan pada perilaku kewarganegaraan organisasional. Penelitian ini bersifat kuantitatif dimana sampel diambil menggunakan metode *probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Hipotesis diuji menggunakan data kuisioner yang diperoleh dari 100 karyawan *sales engineer* PT. SI, sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang industri manufaktur di Indonesia. Masing-masing item pernyataan diukur dengan menggunakan skala Likert 5-poin. Data primer lalu diolah menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan *software* SmartPLS 4.0. Hasil dari data olahan menunjukkan bahwa semua hipotesis terdukung.

Secara lebih spesifik, penelitian ini menguji lima hipotesis. Hipotesis pertama menguji pengaruh perilaku kepemimpinan pemberdayaan pada pemberdayaan psikologis; hipotesis kedua menguji pengaruh pemberdayaan psikologis pada kepuasan kerja; hipotesis ketiga menguji pengaruh pemberdayaan psikologis pada komitmen afektif; hipotesis keempat menguji pengaruh kepuasan kerja pada perilaku kewarganegaraan organisasional; dan hipotesis kelima menguji pengaruh komitmen afektif pada perilaku kewarganegaraan organisasional. Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa semua hipotesis terdukung sepenuhnya secara signifikan.

Kata Kunci: perilaku kepemimpinan pemberdayaan, pemberdayaan psikologis, kepuasan kerja, komitmen afektif, perilaku kewarganegaraan organisasional.