

INTISARI

Dalam meningkatkan produktivitas perusahaan, banyak kesempatan di mana fungsi perusahaan atau organisasi tergantung pada perilaku-perilaku ekstra yang dibutuhkan untuk pekerjaan tertentu. Perilaku-perilaku itu bergerak melumasi mesin organisasi, dan mendukung berjalannya suatu organisasi.

Perilaku kewargaan organisasional adalah perilaku ekstra yang dilakukan seseorang untuk bekerja ekstra dalam pekerjaan mereka. PKO dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan komitmen afektif. Karyawan yang mempunyai kepuasan kerja dan komitmen afektif yang tinggi akan memunculkan sikap positif terhadap organisasi, sehingga memunculkan kesadaran akan sikap dan perilaku positif.

Penelitian ini berfokus pada proses pengujian hipotesis dan memiliki tujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja pada perilaku kewargaan organisasional yang dimediasi oleh komitmen afektif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan melalui proses penyebaran kuesioner pada karyawan PLN *Corporate University* dengan sampel sebanyak 210 orang. Penelitian ini menggunakan uji hipotesis yang dikembangkan oleh Baron dan Kenney (1986).

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diperoleh kesimpulan sebagai berikut: (1) kepuasan kerja berpengaruh positif pada perilaku kewargaan organisasional, dan (2) komitmen afektif memediasi parsial terhadap pengaruh kepuasan kerja pada perilaku kewargaan organisasional.

Kata Kunci: kepuasan kerja, komitmen afektif, perilaku kewargaan organisasional.

ABSTRACT

In increasing company productivity, there are many opportunities where the company relies on additional policy requirements needed for certain jobs. Movements that move lubricate the engine of the organization, and support the running of an organization.

Organizational citizenship behavior is extra behavior by someone to do extra work in their work. PKO is influenced by job satisfaction and affective commitment. Employees have job satisfaction and high affective commitment will bring a positive attitude towards the organization, thus raising awareness of positive attitudes and behavior.

This study focuses on the process of testing hypotheses and aims to examine the effect of job satisfaction on organizational citizenship behavior mediated by affective commitment. The data used in this study are primary data through the process of distributing questionnaires to PLN Corporate University employees with a sample of 210 people. This study uses a hypothesis test developed by Baron and Kenney (1986).

Based on the research that has been done, the following conclusions are obtained: (1) job satisfaction has a positive effect on organizational citizenship behavior, and (2) affective commitment mediates partially on the effect of job satisfaction on organizational citizenship behavior.

Keywords : *job satisfaction, affective commitment, organizational citizenship behavior.*