

ABSTRACT

The study aims to determine the phenomena that occur within the company, the lack of application of behavior of Organizational Citizenship Behavior (OCB) to employees, caused by employees not willing to work beyond the work that is their responsibility. This can be seen from the employee who did not take the initiative to carry out other work when the task was completed. This study uses a saturated sample technique of 80 respondents who are employees and supported by primary data collection techniques. The method used in this study is PLS 3.0. The results of this study indicate that Job Satisfaction has a positive and significant effect on OCB, Transformational Leadership Style does not have a positive and significant effect on OCB and Organizational Commitment does not have a positive and significant effect on OCB. The advice taken into consideration is the need to hold a training program to improve the competencies of employees, be able to explore their potential, need a good approach between the company and employees so that it will foster an emotional bond and a sense of comfort that is embedded in each employee.

Keywords: Job Satisfaction, Transformational Leadership Style, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior (OCB).



ABSTRAK

Penelitian itu bertujuan untuk mengetahui fenomena yang terjadi dalam perusahaan, kurangnya penerapan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan, disebabkan oleh karyawan tidak bersedia bekerja melebihi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini terlihat dari karyawan yang tidak berinisiatif melaksanakan pekerjaan lainnya ketika tugasnya sudah selesai. Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh sebanyak 80 responden yang merupakan karyawan dan didukung dengan teknik pengumpulan data primer. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah PLS 3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dan Komitmen Organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Saran yang dijadikan pertimbangan adalah perlu diadakannya program pelatihan untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki karyawan, mampu menggali potensi yang dimiliki, perlu adanya pendekatan yang baik antara perusahaan dengan karyawan sehingga akan menumbuhkan ikatan emosional dan rasa nyaman yang kemudian tertanam kepada setiap karyawan.

Kata kunci : Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)



UNIVERSITAS
MERCU BUANA