

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
KEPUASAN KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR* DIMEDIASI OLEH *EMPLOYEE
ENGAGEMENT* DI BANK SUMSEL BABEL**



**Tesis ini diajukan sebagai salah satu syarat
untuk memperoleh gelar**

MAGISTER MANAJEMEN

**ANDRY FALLASH
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
222510039**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN-S2
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS BINA DARMA
PALEMBANG**

2024

Halaman Pengesahan Pembimbing Tesis

Judul Tesis: PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KEPUASAN
KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
DIMEDIASI OLEH EMPLOYEE ENGAGEMENT DI BANK SUMSEL
BABEL

Oleh ANDRY FALLASH , NIM 222510039, Tesis ini telah disetujui dan disahkan oleh
Pembimbing Program Studi Manajemen-S2 konsentrasi MANAJEMEN SUMBER DAYA
MANUSIA, Program Pascasarjana Universitas Bina Darma pada 29 Agustus 2024 dan
telah dinyatakan LULUS.

Palembang, 6 September 2024

Mengetahui,
Program Studi Manajemen- S2
Universitas Bina Darma
Ketua,



.....
Dr.Sulaiman Helmi, S.E., M.M.

Pembimbing :

Pembimbing,


.....
Dr. Sulaiman Helmi, S.E., M.M.

Halaman Pengesahan Penguji Tesis

Judul Tesis: PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DIMEDIASI OLEH EMPLOYEE ENGAGEMENT DI BANK SUMSEL BABEL

Oleh ANDRY FALLASH , NIM 222510039 , Tesis ini telah disetujui dan disahkan oleh Tim Penguji Program Studi Manajemen-S2 konsentrasi MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA , Program Pascasarjana Universitas Bina Darma pada 29 Agustus 2024 dan telah dinyatakan LULUS.

Palembang, 6 September 2024

Mengetahui,

Program Pascasarjana
Universitas Bina Darma
Direktur,



PROGRAM PASCASARJANA

Prof. Dr. Ir. Achmad Syarifudin, M.Sc.

Tim Penguji :

Penguji I,

Dr. Sulaiman Helmi, S.E., M.M.

Penguji II,

Dr. Muji Gunarto, S.Si., M.Si

Penguji III,

Dr. Dina Mellita, S.E., M.Ec.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : ANDRY FALLASH

NIM : 222510039

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Karya tulis Saya (Tesis, Skripsi, Tugas Akhir) ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik (Magister, Sarjana, dan Ahli Madya) di Universitas Bina Darma;
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian Saya sendiri dengan arahan tim pembimbing;
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dikutip dengan mencantumkan nama pengarang dan memasukkan ke dalam daftar pustaka;
4. Karena yakin dengan keaslian karya tulis ini, Saya menyatakan bersedia Tesis/Skripsi/Tugas Akhir, yang Saya hasilkan di unggah ke internet;
5. Surat Pernyataan ini Saya tulis dengan sungguh-sungguh dan apabila terdapat penyimpangan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka Saya bersedia menerima sanksi dengan aturan yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Demikian Surat Pernyataan ini saya buat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palembang, 6 September 2024
Yang Membuat Pernyataan,



ANDRY FALLASH
NIM: 222510039

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi (Organizational Citizenship Behavior/OCB) dengan keterlibatan karyawan (Employee Engagement) sebagai variabel mediasi di Bank Sumsel Babel. Kepemimpinan transformasional dianggap sebagai salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan OCB. Selain itu, keterlibatan karyawan juga diidentifikasi sebagai faktor yang dapat memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap OCB. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 100 karyawan Bank Sumsel Babel yang dipilih sebagai sampel penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan model persamaan struktural (Structural Equation Modeling/SEM) berbasis Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (nilai t-statistik = 7.513, p-value = 0.000) dan keterlibatan karyawan (t-statistik = 3.644, p-value = 0.000). Kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap OCB (t-statistik = 2.642, p-value = 0.009) dan keterlibatan karyawan (t-statistik = 7.572, p-value = 0.000). Keterlibatan karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB (t-statistik = 3.356, p-value = 0.001) serta memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB (t-statistik = 2.744, p-value = 0.006). Namun, kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan langsung terhadap OCB (t-statistik = 1.711, p-value = 0.088). Temuan ini menunjukkan pentingnya peran kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja dalam meningkatkan OCB, serta peran mediasi keterlibatan karyawan dalam memperkuat hubungan tersebut. Penelitian ini memberikan kontribusi praktis bagi manajemen Bank Sumsel Babel dalam mengembangkan strategi kepemimpinan yang efektif dan program peningkatan kepuasan kerja serta keterlibatan karyawan untuk meningkatkan OCB. Selain itu, penelitian ini juga memperkaya literatur tentang kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, keterlibatan karyawan, dan OCB dalam konteks organisasi perbankan.

Kata kunci: *Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Keterlibatan Karyawan, Bank Sumsel Babel*

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of transformational leadership and job satisfaction on Organizational Citizenship Behavior (OCB), with employee engagement as a mediating variable at Bank Sumsel Babel. Transformational leadership is considered one of the key factors that can enhance job satisfaction and OCB. Additionally, employee engagement is identified as a factor that can mediate the effects of transformational leadership and job satisfaction on OCB. This research uses a quantitative method with a survey approach. Data were collected through questionnaires distributed to 100 employees of Bank Sumsel Babel, who were selected as the study sample. Data analysis was conducted using Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Squares (PLS). The results show that transformational leadership has a significant influence on job satisfaction (t -statistic = 7.513, p -value = 0.000) and employee engagement (t -statistic = 3.644, p -value = 0.000). Job satisfaction also significantly affects OCB (t -statistic = 2.642, p -value = 0.009) and employee engagement (t -statistic = 7.572, p -value = 0.000). Employee engagement has a significant effect on OCB (t -statistic = 3.356, p -value = 0.001) and mediates the effect of job satisfaction on OCB (t -statistic = 2.744, p -value = 0.006). However, transformational leadership does not have a direct significant impact on OCB (t -statistic = 1.711, p -value = 0.088). These findings highlight the importance of transformational leadership and job satisfaction in enhancing OCB, as well as the mediating role of employee engagement in strengthening this relationship. This research provides practical contributions to the management of Bank Sumsel Babel in developing effective leadership strategies and programs to improve job satisfaction and employee engagement to enhance OCB. Furthermore, this study enriches the literature on transformational leadership, job satisfaction, employee engagement, and OCB within the context of banking organizations.

Keywords: *Transformational Leadership, Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Employee Engagement, Bank Sumsel Babel*

HALAMAN MOTTO

“ Sukses bukanlah seberapa tinggi pencapaian diri kita, tapi seberapa banyak kebermanfaatan yang diberikan (Dr. HC. Ary Ginanjar Agustian)”.

“...Sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan...(Q.S Al-Insyirah:5-6)”

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ilmiah ini Kupersembahkan untuk:

Istriku tercinta Yuyun Yuliyani

Orang tuaku tercinta Ayahanda H. Dzainal Hayat ,
Ibunda Hj. Wiwwiek Prapti Wulandari (almarhumah)

H. Dahir dan Hj. Yayah Rukiyah.

Anaku tersayang Humaira Latisha Aqueena F, Medina Ghaisani F dan

Muhammad Mecca Ibrahim F

Seluruh keluarga besar

Almamaterku Magister Manajemen Universitas Bina Darma

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Penulis Tesis ini bernama Andry Fallash dilahirkan di Bandung, tanggal 23 Juni 1983. Alamat lengkap Jl Angkatan 66 Lorong Harapan I no 1935. RT 024 RW 007 Kecamatan Kemuning Kota Palembang, lahir dari pasangan suami istri Bapak H. Zainal Hayat dan Ibu Wiwiek Prapti Wulandari yang merupakan anak pertama dari empat bersaudara. Penulis tesis ini menyelesaikan Pendidikan Dasarnya di SDN Nilem I kota Bandung dari tahun masuk 1989 dan lulus 1995, setelah itu melanjutkan ke SMPN 2 kota Bandung dari tahun masuk 1996 dan lulus 1998, Setelah lulus dari SMPN 2 Bandung penulis tesis ini melanjutkan pendidikannya ke SMAN 14 kota Bandung dari mulai masuk 1999 dan lulus 2001, setelah lulus melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi yaitu masuk di Universitas Widyatama kota Bandung pada tahun 2001 dan lulus 2004. Penulis mengambil jurusan S1 manajemen konsentrasi manajemen pemasaran. Setelah lulus dari Universitas Widyatama Bandung pada tahun 2004. Penulis mengabdikan diri di ESQ Corps pimpinan DR. H.C., Ary Ginanjar Agustian pada tahun 2006 sampai sekarang , hingga akhirnya bisa melanjutkan kuliah di Pascasarjana Universitas Bina Darma Program Studi Manajemen dan menyelesaikan Tesis yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizen Behaviour* dimediasi Oleh *Employee Engagement* Di Bank Sumsel Babel”.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas berkah, Rahmat dan bimbingan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizen Behaviour* dimediasi Oleh *Employee Engagement* Di Bank Sumsel Babel”.

Penyusunan tesis ini dibuat sebagai salah satu syarat menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Master Manajemen Universitas Bina Darma. Dalam proses penulisan tesis ini, begitu banyak bantuan, dukungan, motivasi dari berbagai pihak sehingga tesis ini dapat terselesaikan. Oleh karena itu penulis menyampaikan ucapan rasa terimakasih sedalam-dalamnya, terutama kepada yang terhormat :

1. Prof. Dr. Sunda Ariana, M.Pd., M.M selaku Rektor Universitas Bina Darma yang telah memberikan kesempatan belajar pendidikan tinggi.
2. Prof. Dr. Ir. Achmad Syarifudin, M.Sc., selaku Direktur Pascasarjana Universitas Bina Darma
3. Dr. Sulaiman Helmi, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Bina Darma sekaligus sebagai Dosen Pembimbing Tesis
4. Bapak dan Ibu dosen beserta seluruh staff dan karyawan Magister Manajemen Universitas Bina darma

5. Teman-teman mahasiswa magsiter manajemen Angkatan 41 Universitas Bina Darma yang telah memberikan khususnya penjurusan sdm yang senantiasa memberikan support dan teman berdiskusi.
6. Semua pihak yang membantu dalam penyusunan tesis ini yang tidak dapat Penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa tesis ini jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang membangun akan berguna agar pada penulisan selanjutnya dapat menghasilkan karya yang lebih baik. Semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya.

Wassalamua'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Palembang, Agustus 2024

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN	i
ABSTRAK.....	iv
HALAMAN MOTTO.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB 1	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II	9
2.1 Kepemimpinan Transformasional	9
2.2 Kepuasan Kerja	11
2.3 <i>Employee Engagement</i>	14
2.4 <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	18
2.5 Penelitian Terdahulu	20
2.6 Hubungan Antara Variabel	24
2.6.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja	24
2.6.2 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap <i>Organizational Citizen Behaviour (OCB)</i>	25
2.6.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Organizational Citizen Behaviour (OCB)</i>	26
2.6.4 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap <i>Employee Engagement</i>	27
2.6.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Employee Engagement</i>	29
2.6.6 Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap <i>Organizational Citizen Behaviour (OCB)</i>	30

2.6.7 Peran <i>Employee Engagement</i> dalam memoderasi pengaruh Kepemimpinan Transformational, Kepuasan Kerja dan <i>Organizational</i> <i>Citizen Behaviour</i>	31
2.7 Kerangka Pemikiran	32
2.8 Hipotesis Penelitian	33
BAB III	34
3.1 Objek Penelitian	34
3.2 Operasional Variabel	34
3.2.1 Variabel Bebas (Eksogen Variabel)	34
3.2.2 Variabel Terikat (Endogen Variabel)	35
3.2.3 Variabel Mediasi (Intervening Variable)	35
3.3 Jenis Sumber Data	36
3.3.1 Jenis Data	36
3.3 Sumber Data.....	36
3.4 Definisi Operasional Variabel.....	36
3.5 Teknik Pengumpulan Data	39
3.6 Populasi dan Sampel	40
3.6.1 Populasi.....	40
3.6.2 Sampel.....	40
3.7 Metode Analisis Data	41
3.8 Pengukuran Variabel.....	42
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	43
4.1 Profil Objek Penelitian	43
4.2 Deskripsi Responden Penelitian.....	44
4.3 Analisis Deskriptif.....	45
4.3.1 Karakteristik Deskriptif Responden Penelitian.....	45
4.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	48
4.4 Analisis Evaluasi Model.....	61
4.4.1 Evaluasi Outer Model	62
4.4.2 Evaluasi Inner Model	71
4.3.3 Uji Pembuktan Hipotesis (bootstrapping).....	75
4.5 Pembahasan	79
4.5.1 H1: Kepemimpinan Transformasional (TL) Terhadap Kepuasan Kerja (JS)	79

4.5.2 H2: Kepemimpinan Transformasional (TL) Terhadap Organizational Citizen Behaviour (OCB).....	80
4.5.3 H3: Kepuasan Kerja (JS) Terhadap Organizational Citizen Behaviour (OCB).....	81
4.5.4 H4: Kepemimpinan Transformasional (TL) Terhadap Employee Engagement (EE).....	82
4.5.5 H5: Kepuasan Kerja (JS) Terhadap Employee Engagement (EE)	83
4.5.6 H6: Employee Engagement (EE) Terhadap Organizational Citizen Behaviour (OCB)	83
4.5.7 H7: Employee Engagement (EE) Memediasi Pengaruh Antara Kepemimpinan Transformasional (TL), Terhadap Organizational Citizen Behaviour (OCB)	84
4.5.8 H8: Employee Engagement (EE) Memediasi Pengaruh Antara Kepuasan Kerja (JS), Terhadap Organizational Citizen Behaviour (OCB).....	85
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	87
5.1 Kesimpulan.....	87
5.2 Saran bagi Institusi:	88
DAFTAR PUSTAKA.....	90
LAMPIRAN.....	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	33
Gambar 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin	45
Gambar 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	46
Gambar 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	47
Gambar 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lokasi kerja	48
Gambar 4. 5 Kerangka Model.....	62
Gambar 4. 6 Outer Model Sebelum di Outlier.....	63
Gambar 4. 7 Outer Model Sesudah di Outlier.....	64
Gambar 4. 8 Result of Inner Weight	76

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	20
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel	36
Tabel 4. 1 Tingkat Pengisian Kuesioner.....	44
Tabel 4. 2 Distribusi Pertanyaan Berdasarkan Variable	45
Tabel 4. 3 Kategori Interval	50
Tabel 4. 4 Rekapitulasi Tanggapan responden terhadap Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1).....	50
Tabel 4. 5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (X2)	52
Tabel 4. 6 Rekapitulasi Tanggapan responden Variabel Organizational Citizenship Behaviour (Y)	55
Tabel 4. 7 Rekapitulasi Tanggapan responden Variabel Employee Engagement (Z).....	58
Tabel 4. 8 Outer Model sebelum Outlier.....	63
Tabel 4. 9 Outer Model sesudah Outlier	64
Tabel 4. 10 Uji Validitas Menggunakan Outer Loading.....	65
Tabel 4. 11 Tabel Uji Validitas Diskriminant dengan HTMT	68
Tabel 4. 12 Uji Validitas Menggunakan Discriminant Validity.....	69
Tabel 4. 13 Uji Reliability Cronbach's Alpha dan Composite Reliability.....	70
Tabel 4. 14 Uji Multikolinearitas VIF.....	72
Tabel 4. 15 Tabel Koefisien Determinasi	73
Tabel 4. 16 Uji F Square	74
Tabel 4. 17 Tabel Analisis Direct Effect (Path Coefficient).....	77
Tabel 4. 18 Tabel Analisis Indirect Effect.....	78

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Lembar Kuesioner
Lampiran 2	Data Tabulasi Kuesioner
Lampiran 3	SK Pembimbing
Lampiran 4	Lembar Konsultasi Tesis
Lampiran 5	Surat Izin Penelitian
Lampiran 6	Surat Balasan Izin Penelitian
Lampiran 7	Lembar Perbaikan Tesis
Lampiran 8	SK Lulus Ujian Tesis
Lampiran 9	Formulir Kelayakan Penjilidan
Lampiran 10	Letter Of Acceptance (LOA)
Lampiran 11	Hasil Cek Turnitin