

**PENGARUH KOMITMEN AFEKTIF DAN *LEADERSHIP
COMMUNICATION* TERHADAP *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR* DIMEDIASI OLEH *WORK
ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN PT. AMARA TUJUH
PERJUANGAN**

HALAMAN JUDUL



AULIA EL FADHILLAH

1708821033

**Tesis ini Disusun sebagai Salah Satu Persyaratan untuk
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

2023

**THE INFLUENCE OF AFFECTIVE COMMITMENT AND
LEADERSHIP COMMUNICATION ON ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR MEDIATED BY WORK
ENGAGEMENT IN PT AMARA TUJUH PERJUANGAN
EMPLOYEES**

HALAMAN JUDUL



AULIA EL FADHILLAH

1708821033

**This Thesis is submitted as part of requirements to be awarded
the degree in Master of Management**

MASTER OF MANAGEMENT PROGRAM STUDY

FACULTY OF ECONOMICS

STATE UNIVERSITY OF JAKARTA

2023

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

**Penanggung Jawab
Dekan Fakultas Ekonomi**

**Prof. Usep Suhud, M.Si, Ph.D
NIP 197002122008121001**

No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Dr. Agung Wahyu Handaru, ST, MM NIP 197811272006041001 (Ketua)
2	Prof. Dr. I Ketut Sudiarditha, M.Si NIP 195602071986021001 (Pembimbing 1)
3	Dr. Christian Wiradendi Wolor, SE, MM NIP 199110182019031014 (Pembimbing 2)
4	Dr. Gatot Nazir Ahmad, S.Si, M.Si NIP 197205062006041002 (Penguji 1)
5	Prof. Dr. Puji Wahono, SE, M.Si NIP 196002011987021001 (Penguji 2)

Nama : Aulia El Fadhillah
No. Registrasi : 1708821033
Program Studi : Magister Manajemen
Tanggal Lulus : 5 September 2023

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini, saya menyatakan bahwa:

1. Tesis ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik magister, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Tesis ini belum pernah dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas tercantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar Pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima saksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta saksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, 5 September 2023

Yang membuat pernyataan

Aulia El Fadhillah

NIM. 1708821033

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen afektif dan *leadership communication* terhadap *organizational citizenship behavior* dimediasi oleh *work engagement* pada karyawan PT. Amara Tujuh Perjuangan. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dan data dikumpulkan dengan metode survey. Teknik sampel menggunakan *nonprobability sampling*: sampel jenuh (sensus) Jumlah sampel penelitian ini merupakan pegawai pada PT. Amara Tujuh Perjuangan dengan jumlah sampel sebanyak 98 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan bantuan *software SmartPLS 3.0*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Komitmen Afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. (2) *Leadership Communication* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. (3) *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. (4) Komitmen Afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* karyawan. (5) *Leadership Communication* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. (6) Komitmen Afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. (7) *Leadership Communication* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Kata Kunci: komitmen afektif, *leadership communication*, *organizational citizenship behavior*, *work engagement*

ABSTRACT

This study aims to identify and analyze the effect of affective commitment and leadership communication on organizational citizenship behavior mediated by work engagement among employees of PT. Amara Tujuh Perjuangan. This research method is quantitative, and data is collected using a survey method. The sampling technique uses nonprobability sampling: saturated sample (census). The number of samples in this study are employees at PT. Amara Tujuh perjuangan with a sample size of 98 respondents. The data analysis method used in this study is Structural Equation Modeling (SEM) using SmartPLS 3.0 software. The results of this study indicate that (1) Affective Commitment has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior. (2) Leadership Communication has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior. (3) Organizational Citizenship Behavior has a positive and significant effect on work engagement. (4) Affective Commitment has a positive and significant effect on employee work engagement. (5) Leadership Communication has a positive and significant effect on work engagement. (6) Affective Commitment has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior. (7) Leadership Communication has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior.

Keywords: *affective commitment, leadership communication, organizational citizenship behavior, work engagement*

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul “Pengaruh Komitmen Afektif dan Leadership Communication terhadap Organizational Citizenship Behavior dimediasi oleh Work Engagement pada Karyawan PT Amara Tujuh Perjuangan”. Tesis ini disusun untuk memenuhi syarat dalam mencapai gelar Magister Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. Penulis menyadari bahwa arahan, bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak sangat penting dalam menyelesaikan tesis ini, sehingga penulis berterima kasih kepada:

1. Dr. Agung Wahyu Handaru, ST, MM. selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Negeri Jakarta, yang membantu mengarahkan dan memberikan saran.
2. Prof. Dr. I Ketut Sudiarditha, M.Si. selaku dosen pembimbing 1 yang memberikan waktu dalam penyampaian ide, diskusi, pemberian saran dan arahan ilmiah selama proses bimbingan.
3. Dr. Christian Wiradendi Wolor, SE, MM. selaku dosen pembimbing 2 yang memberikan waktu dalam penyampaian ide, diskusi, pemberian saran dan arahan ilmiah selama proses bimbingan.
4. Dr. Gatot Nazir Ahmad, S.Si, M.Si. selaku dosen penguji 1 yang memberikan waktu dalam penyampaian ide, diskusi, pemberian saran dan arahan ilmiah selama proses sidang seminar dan sidang tesis.
5. Prof. Dr. Puji Wahono, SE, M.Si. selaku dosen penguji 2 yang memberikan waktu dalam penyampaian ide, diskusi, pemberian saran dan arahan ilmiah selama proses sidang seminar dan sidang tesis.
6. Seluruh dosen, staf, dan teman Angkatan 18 (2021) Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta, yang menjadi mitra bertukar pikiran, bantuan dan arahan dalam menyelesaikan studi ini.
7. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan yang turut membantu baik dalam hal tenaga dan juga waktu dalam penyelesaian tesis ini.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih memiliki banyak kekurangan. Penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun bagi pembaca. Semoga tesis ini bermanfaat tidak hanya bagi penulis, namun juga bagi pembaca.

Jakarta, September 2023

Aulia El Fadhillah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	17
C. Pembatasan Masalah.....	18
D. Rumusan Masalah.....	19
E. Tujuan Penelitian	20
F. Manfaat Penelitian	21
G. Keterbaruan Penelitian	22
BAB II KAJIAN PUSTAKA	23
A. <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	23
1. Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	23
2. Faktor yang mempengaruhi <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	25
3. Dimensi dan Indikator <i>Organizational Citizenship Behavior</i> ..	27
B. <i>Work Engagement</i>	32
1. Pengertian <i>Work Engagement</i>	32
2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi <i>Work Engagement</i>	35
3. Dimensi <i>Work Engagement</i>	37
C. Komitmen Afektif.....	39

1. Pengertian Komitmen Afektif	39
2. Faktor-Faktor Komitmen Afektif	42
3. Dimensi dan Indikator Komitmen Afektif.....	44
D. <i>Leadership Communication</i>	46
1. Pengertian <i>Leadership Communication</i>	46
2. Perilaku Komunikasi Organisasi	49
3. Dimensi <i>Leadership Communication</i>	51
E. Penelitian - Penelitian Yang Relevan	53
F. Kerangka Teoretik	70
1. Komitmen Afektif dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> ..	70
2. <i>Leadership Communication</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	71
3. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> terhadap <i>work engagement</i> karyawan	73
4. Komitmen Afektif terhadap <i>work engagement</i>	74
5 <i>Leadership Communication</i> terhadap <i>work engagement</i>	75
6. Komitmen Afektif terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> yang di mediasi oleh <i>work engagement</i>	75
7 <i>Leadership Communication</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> yang dimediasi oleh <i>work engagement</i>	76
H. Hipotesis Penelitian	77
I. Model Penelitian.....	78
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	79
A. Waktu Dan Tempat Penelitian.....	79
1. Waktu Penelitian.....	79
2. Tempat Penelitian	79
B. Desain Penelitian	80
C. Populasi dan Sampel.....	81
1. Populasi	81
2. Sampel	82
D. Pengembangan Instrumen.....	83

1.	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	83
a.	Definisi Konseptual.....	83
b.	Definisi Operasional.....	84
c.	Kisi-Kisi Instrumen.....	84
2.	Pengembangan Instrumen <i>variabel Work Engagement</i>	86
a.	Definisi Konseptual.....	86
b.	Definisi Operasional.....	86
c.	Kisi-Kisi Instrumen.....	87
3.	Pengembangan Instrumen Variabel Komitmen Afektif.....	88
a.	Definisi Konseptual.....	88
b.	Definisi Operasional.....	88
c.	Kisi-Kisi Instrumen.....	89
4.	Pengembangan Instrumen Variabel <i>Leadership Communication</i>	91
E.	Teknik Pengumpulan Data	94
F.	Teknik Analisis Data	95
1.	Uji Deskriptif.....	98
2.	Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	99
a.	Uji Validitas Model.....	99
b.	Uji Validitas Reliabilitas	102
3.	Evaluasi Inner Model.....	103
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		107
A.	Deskripsi Data	107
1.	Profil Responden	107
2.	Profil Data.....	109
B.	Hasil.....	113
1.	Hasil Uji Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	113
a.	Uji Validitas Konvergen dengan <i>Loading Factor</i>	113
b.	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	116
c.	<i>Discriminant Validity</i>	117
d.	Uji Reliabilitas	120

2. Hasil Uji Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	121
a. <i>R-Square</i> (R^2).....	122
b. <i>Effect Size</i> (F^2).....	123
c. <i>Predictive Relevance</i> (Q^2).....	124
C. Pengujian Hipotesis.....	125
D. Pembahasan.....	130
BAB V PENUTUP.....	138
A. Simpulan.....	138
B. Implikasi.....	140
C. Saran.....	141
D. Keterbatasan Penelitian.....	143
E. Rekomendasi bagi Penelitian Selanjutna.....	143
DAFTAR PUSTAKA.....	144
LAMPIRAN.....	158



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.2 <i>Score Work Engagement</i> PT Amara Tujuh Perjuangan (2020 – 2022)	10
Gambar 2.1 Sistem Komunikasi Organisasi	48
Gambar 2.2 Model Penelitian	78
Gambar 3.1 Model Penelitian PLS	81
Gambar 4.1 Koefisien Jalur	125



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Hasil Pra-survei Pra Survey <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	5
Tabel 1.2	Hasil Pra-Survey terkait <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	6
Tabel 1.3	KPI kerja karyawan PT Amara Tujuh Perjuangan	7
Tabel 1.4	KPI Variabel Prasurvey	8
Tabel 1.5	Hasil Pra-Survey terkait <i>Komitmen Afektif</i>	9
Tabel 1.6	Hasil Pra-Survey terkait <i>Work Engagement</i>	10
Tabel 1.7	Hasil Pra-survei <i>Leadership Communication</i>	12
Tabel 1.8	Perbedaan Penelitian Sebelumnya dengan penelitian ini	22
Tabel 2.1	Perbandingan penelitian	65
Tabel 3.1	<i>Gantt Chart</i> Aktifitas Penelitian.....	79
Tabel 3.2	Instrumen <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	84
Tabel 3.3	Skala pengukuran Likert.....	86
Tabel 3.4	Instrumen <i>Work Engagement</i> (M)	87
Tabel 3.5	Skala pengukuran Likert.....	88
Tabel 3.6	Instrumen <i>Komitmen Afektif</i> (X1).....	89
Tabel 3.7	Skala pengukuran Likert.....	90
Tabel 3.8	Instrumen <i>Leadership Communication</i> (X2).....	92
Tabel 3.9	Skala pengukuran Likert.....	93
Tabel 3.10	Pedoman Kategorisasi Skor Tanggapan Responden	98
Tabel 3.11	Parameter Uji Validitas dalam PLS.....	101
Tabel 4.1	Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	107
Tabel 4.2	Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Usia	108
Tabel 4.3	Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Masa Kerja	108
Tabel 4.4	Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Pendidikan.....	109
Tabel 4.5	Persepsi Responden terhadap Variabel <i>Komitmen Afektif</i>	110
Tabel 4.6	Persepsi Responden terhadap Variabel <i>leadership communication</i>	110
Tabel 4.7	Persepsi Responden terhadap Variabel <i>organizational citizenship behavior</i>	111
Tabel 4.8	Persepsi Responden terhadap Variabel <i>work engagement</i>	112

Tabel 4.9	Hasil Validitas <i>Convergent Validity</i>	114
Tabel 4.10	Hasil Validitas	116
Tabel 4.11	Hasil <i>Diskriminant Validity</i>	117
Tabel 4.12	Tabel Nilai <i>Fornell-Larcker</i>	119
Tabel 4.13	Hasil Pengujian <i>Reliabilitas</i> dengan <i>Cronbach's Alpha</i>	120
Tabel 4.14	Hasil Pengujian Uji Reliabilitas dengan <i>Composite Reliability</i>	121
Tabel 4.15	Nilai R Square (R^2) dari Model Penelitian	122
Tabel 4.16	Nilai <i>F-Square</i>	123
Tabel 4.17	Tabel Uji Hipotesis	126
Tabel 4.18	Tabel Uji Mediasi	128



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	159
Lampiran 2 Data Tabulasi.....	165
Lampiran 3 Analisa Data	175

