

**PENGARUH *PERSONALITY* DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA DIMEDIASI OLEH
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA
KARYAWAN BANK PEREKONOMIAN RAKYAT
DI BENGKULU**

T E S I S

Diajukan untuk disetujui oleh Program Studi Magister Manajemen



Oleh:

**DENDY PRASETYA
NPM: 2261101039**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU**

2025

**PENGARUH *PERSONALITY* DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA DIMEDIASI OLEH
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA
KARYAWAN BANK PEREKONOMIAN RAKYAT
DI BENGKULU**



T E S I S

**Diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam memperoleh gelar
Magister Manajemen (M.M) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Program Studi Magister Manajemen**

Oleh:

**DENDY PRASETYA
NPM: 2261101039**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU**

2025

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH PERSONALITY DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DIMEDIASI OLEH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN BANK PEREKONOMIAN RAKYAT DI BENGKULU



Diajukan Oleh:

**DENDY PRASETYA
NPM: 2261101039**

Disetujui Oleh:

Dosen Pembimbing I,

Dosen Pembimbing II,

**Dr. Ir. Ririn Harini, M.P
NIP. 196807271993022001**

**Dr. Sri Ekowati, S.E., M.M
NIDN. 0211107001**

**Mengetahui,
Dekan**



**Furqonti Ranidiah, S.E., M.M
NIDN. 0208047301**

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH PERSONALITY DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DIMEDIASI OLEH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN BANK PERREKONOMIAN RAKYAT DI BENGKULU

oleh

DENDY PRASETYA
2261101039

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada hari Kamis tanggal 19 Juli
2025 dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima

Susunan Dewan Penguji:

1. **Dr. Islamuddin, S.E., M.M**
NIDN. 0204026803
(Dosen Penguji I)
2. **Dr. Meilaty Finthariasari, S.E., M.M**
NIDN. 0226058802
(Dosen Penguji II)
3. **Dr. Ir. Ririn Harini, M.P**
NIP. 196807271993022001
(Dosen Penguji III)
4. **Dr. Sri Ekowati, S.E., M.M**
NIDN. 0211107001
(Dosen Penguji IV)

Tanda Tangan:

.....
Meilaty
.....
.....
.....

Bengkulu, 19 Juli 2025
Dekan

Furqonti Ranidiah, S.E., M.M
NIDN: 0208047301

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

"Pendidikan bukan hanya tentang mengisi kepala, tetapi juga membentuk hati dan karakter, serta fondasi bagi kesuksesan di masa depan. Dan ketika niat tulus bertemu usaha keras, tidak ada yang mustahil untuk diraih."

PERSEMBAHAN

Tesis ini kupersembahkan untuk :

1. Allah, SWT, atas limpahan rahmat dan karunia-Nya dalam setiap langkah kehidupan.
2. Dosen pembimbing dan penguji, yang tak kenal lelah membimbing dan menanamkan nilai-nilai kebaikan dan ilmu pengetahuan
3. Dosen pengajar dan staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
4. Bapak Darwin Natalaksana, MM selaku Direktur Bank Fadhilah serta seluruh karyawan/karyawati Bank Fadhilah kota Bengkulu, yang telah memberikan semangat dan motivasi di setiap perjuangan.
5. Kedua orang tuaku tercinta, yang doa, cinta, dan pengorbanannya menjadi cahaya dalam setiap langkahku.
6. Istri dan anak-anakku yang selalu setia mendampingi dan yang selalu memberikan doa.
7. Teman-teman Magister Manajemen (MM) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
8. Diriku sendiri, sebagai pengingat bahwa setiap perjuangan layak untuk dihargai.

PERNYATAAN

Saya, Dendy Prasetya, NIM. 2261101039, menyatakan bahwa;

1. Tesis saya ini adalah asli dan benar-benar hasil karya saya sendiri, dan bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (plagiarism) dari karya orang lain. Tesis ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Muhammdiyah Bengkulu, maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Di dalam tesis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis tesis ini, serta sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di Universitas Muhammdiyah Bengkulu.

Bengkulu, 19 Juli 2025



Dendy Prasetya
NPM. 2261101039

DECLARATION

I am Dendy Prasetya, NIM. 2261101039, declare that:

1. My thesis is genuine and truly my own creation, and is not another's person work made under my name, nor a piracy or plagiarism. This thesis has never been submitted to obtain an academic degree in University of Muhammadiyah Bengkulu or in any other universities/colleges.
2. This thesis does not contain any work or opinion written or published by anyone, unless clearly acknowledged or referred to by quoting the author's name and stated in the References.
3. This statement is true; if on the future this statement is proven to be fraud and dishonest, I agree to receive an academic sanction in the form of removal of the degree obtained through this thesis , and other sanctions in accordance with the prevailing norms and regulations in University of Muhammadiyah Bengkulu.

Bengkulu, Juni 2025

Declared by,

Materai 10.000

Dendy Prasetya
NPM. 2261101039

KATA PENGANTAR

Aassalamualaykum Wr. Wb.

Dengan rasa syukur yang tak terhingga kepada Allah SWT penulis ucapkan Alhamdulillahirobbil'alamin, segala puji bagi Allah Tuhan semesta alam, karena rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan Proposal Tesis ini dengan judul **PENGARUH *PERSONALITY* DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DIMEDIASI OLEH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA KARYAWAN BANK PEREKONOMIAN RAKYAT DI BENGKULU**. Tesis ini di susun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan penelitian Tesis ke depan. Penyelesaian tesis ini berjalan dengan baik berkat bantuan dari berbagai pihak. Maka penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah banyak membantu dalam pembuatan proposal ini yaitu:

1. Ibu Furqonti Ranidiah, S.E., M.M Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
2. Ibu Dr. Meilaty Fintahiasari, S.E., M.M Selaku Ketua Program Studi S2 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu sekaligus sebagai dosen pembimbing pendamping.
3. Ibu Dr. Ir. Ririn Harini, M.P selaku dosen pembimbing utama, dan Ibu Dr. Sri Ekowati, S.E., M.M selaku dosen pembimbing pendamping yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing saya.
4. Dosen penguji yang telah memberikan banyak masukan dalam rangka menyempurnakan penelitian Tesis saat ini.
5. Seluruh Dosen Dan Staff Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu yang telah memberikan bekal pengetahuan kepada peneliti.
6. Teman-teman seperjuangan terkhusus angkatan 2023 Program Studi S2 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
7. Semua pihak yang telah banyak membantu peneliti dalam pembuatan Tesis Ini.

Peneliti sangat menyadari bahwa masih banyak kesalahan dan kekurangan yang terdapat pada Tesis penelitian ini, oleh karena itu diharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun sehingga penelitian ke depan dapat lebih bermanfaat bagi kita bersama.

Wassalammualaikum Wr. Wb.

Bengkulu, 19 Juli 2025

Dendy Prasetya
NPM. 2261101039

ABSTRAK

PENGARUH *PERSONALITY* DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DIMEDIASI OLEH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA KARYAWAN BANK PERKREDITAN RAKYAT DI BENGKULU

Dendy Prasetya¹, Ririn Harini², Sri Ekowati³

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh *personality* dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dimediasi oleh *Organizational Citizenship Behavior*. Studi dilakukan Pada karyawan Bank Perekonomian Rakyat Di Bengkulu dengan total sampel 202 pegawai. Data penelitian diambil menggunakan kuesioner, yang kemudian diolah menggunakan alat analisis SEM.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) *Personality* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. 2) Komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. 3) *Personality* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. 4) Komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. 5) *Organizational Citizenship Behavior* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. 6) *Personality* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior*. 7) Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior*. Implikasi strategis dari hasil penelitian ini adalah secara keseluruhan memberikan Gambaran terkait dengan peningkatan *OCB* yang tidak hanya berbentuk material, tetapi juga apresiasi sosial dan kesempatan pengembangan karier, Mengintegrasikan program pelatihan kepribadian dan *OCB* sebagai bagian dari *employee development plan*, serta menjalin komunikasi yang baik dan transparan untuk meningkatkan kepercayaan serta komitmen karyawan terhadap organisasi.

Kata kunci: *Personality*, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, *Organizational Citizenship Behavior*, Bank Perkreditan Rakyat

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF PERSONALITY AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON JOB SATISFACTION IS MEDIATED BY ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR IN EMPLOYEES OF PEOPLE'S CREDIT BANKS IN BENGKULU

Dendy Prasetya¹, Ririn Harini², Sri Ekowati³

This study was conducted to analyze the influence of personality and organizational commitment on job satisfaction mediated by *Organizational Citizenship Behavior*. The study was conducted on employees of People's Economy Bank in Bengkulu with a total sample of 202 employees. The research data was taken using a questionnaire, which was then processed using SEM analysis tools.

The results of the study show that 1) Personality has a positive and significant influence on *Organizational Citizenship Behavior*. 2) Organizational commitment has a positive and significant influence on *Organizational Citizenship Behavior*. 3) Personality has a positive and significant influence on employee job satisfaction. 4) Organizational commitment has a positive and significant influence on employee job satisfaction. 5) *Organizational Citizenship Behavior* has a positive and significant influence on employee job satisfaction. 6) Personality has a positive and significant influence on employee job satisfaction through *Organizational Citizenship Behavior*. 7) Organizational Commitment has a positive and significant influence on employee job satisfaction through *Organizational Citizenship Behavior*. The strategic implications of the results of this study are to provide an overview related to the improvement of *OCB* which is not only in the form of material, but also social appreciation and career development opportunities, integrating personality training programs and *OCB* as part of the employee development plan, and establishing good and transparent communication to increase employee trust and commitment to the organization.

Keywords: Personality, Organizational Commitment, Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior, Citizen Credit Of Bank.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	vi
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	14
DAFTAR GAMBAR	16
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	8
1.3. Tujuan Penelitian	9
1.4. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	12
2.1. Landasan Teori	12
2.1.1. Kepuasan Kerja (<i>Job Satisfaction</i>)	12
2.1.2. Teori Kepribadian (<i>Personality</i>)	14
2.1.3. Komitmen Organisasi (<i>Organizational Commitment</i>)	16
2.1.4. <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	18
2.2. Penelitian Terdahulu	20
2.3. Kerangka Konseptual	27
2.4. Pengembangan Hipotesis	28
2.4.1. <i>Personality</i> berpengaruh langsung terhadap <i>OCB</i>	28
2.4.2. Komitmen Organisasi berpengaruh langsung terhadap <i>OCB</i>	31
2.4.3. <i>Personality</i> berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja	33
2.4.4. Komitmen Organisasi berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja	35
2.4.5. <i>OCB</i> berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja	37
2.4.6. <i>Personality</i> berpengaruh tidak langsung terhadap Kepuasan Kerja melalui <i>OCB</i>	38
2.4.7. Komitmen Organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap Kepuasan Kerja melalui <i>OCB</i>	41
2.5. Definisi Operasional	43
BAB III METODE PENELITIAN	46
3.1. Desain Penelitian	46
3.2. Jenis dan Sumber Data	47
3.3. Populasi dan Sampel Penelitian	48
3.4. Metode Pengumpulan Data	49
3.5. Teknik Analisis Data	52
3.6. Kriteria Pengujian Hipotesis	52

BAB VI HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	69
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	69
4.2 Analisis Deskriptif	76
4.3 Pengujian Hipotesis	84
4.4 Hasil	90
4.5 Pembahasan	108
4.6 Implikasi Penelitian	118
BAB V PENUTUP.....	121
5.1 Kesimpulan	121
5.2 Keterbatasan Penelitian	122
5.3 Saran	122

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	20
Tabel 2. 2 Operasional Variabel Penelitian.....	43
Tabel 3. 1 Data Pegawai BPR dan BPRS Provinsi Bengkulu	48
Tabel 3. 2 Skala <i>Likert</i>	50
Tabel 3. 3 Kriteria Penilaian Variabel Penelitian.....	51
Tabel 3. 4 Statistik-Statistik Uji Kecocokan Model.....	62
Tabel 3. 5 Rancangan Ringkasan Hasil Uji Kesesuaian Model.....	64
Tabel 3. 6 Pengujian Hipotesis	66
Tabel 4. 1 Tanggapan Responden Mengenai <i>Personality</i>	76
Tabel 4. 2 Tanggapan Responden Mengenai Komitmen Organisasi	78
Tabel 4. 3 Tanggapan Responden Mengenai <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	80
Tabel 4. 4 Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja Karyawan	82
Tabel 4. 5 Uji Validitas Variabel <i>Personality</i>	85
Tabel 4. 6 Uji Reliabilitas Variabel <i>Personality</i>	84
Tabel 4. 7 Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi	85
Tabel 4. 8 Uji Reliabilitas Variabel Komitmen organisasi	86
Tabel 4. 9 Uji Validitas Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	87
Tabel 4. 10 Uji Reliabilita Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	87
Tabel 4. 11 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan	88
Tabel 4. 12 Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan	89
Tabel 4. 13 Profil Responden berdasarkan Jabatan	89
Tabel 4. 14 CFA <i>Personality</i>	91
Tabel 4. 15 CFA Komitmen Organisasi.....	92
Tabel 4. 16 CFA <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	93
Tabel 4. 17 CFA Kepuasan Kerja Karyawan	94
Tabel 4. 18 Hasil Pengujian Kecocokan Model (<i>Goodness of Fit Model</i>)	98
Tabel 4. 19 Hasil Pengujian Hipotesis 6	106
Tabel 4. 20 Hasil Pengujian Hipotesis 7	107

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Penelitian	6
Gambar 4.1 Logo Bank BPRS Fadhilah Bengkulu.....	70
Gambar 4.2 Struktur Organisasi.....	71
Gambar 4.3 Model Pengukuran Variabel <i>Personality</i>	88
Gambar 4.4 Model Pengukuran Variabel Komitmen Organisasi	89
Gambar 4.5 Model Pengukuran Variabel <i>Organizational Citizenship Behavio</i> ..	94
Gambar 4.6 Model Pengukuran Variabel Kepuasan Kerja Karyawan	96
Gambar 4.7 Diagram Model Struktural Penelitian T-Value	99
Gambar 4.8 Diagram Model Struktural Standard Solutions	100
Gambar 4.9 Hasil Gambar Hipotesis 1	101
Gambar 4.10 Hasil Gambar Hipotesis 2	102
Gambar 4.11 Hasil Gambar Hipotesis 3	103
Gambar 4.12 Hasil Gambar Hipotesis 4	104
Gambar 4.13 Hasil Gambar Hipotesis 5	104
Gambar 4.14 Hasil Gambar Hipotesis 6	105
Gambar 4.15 Hasil Gambar Hipotesis 7	107

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran I. Kuesioner Penelitian
- Lampiran II. Tabulasi Penelitian
- Lampiran III. *Output* SPSS dan Lisrel

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kepuasan kerja adalah faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Penelitian telah menunjukkan bahwa kepuasan kerja berdampak positif pada berbagai pemangku kepentingan dalam organisasi, termasuk karyawan, manajemen, dan pelanggan. Studi menunjukkan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan komitmen organisasi, niat untuk tetap bekerja, dan kinerja karyawan (Dewi & Nurhayati, 2021; Goswami & Dsilva, 2019; Kong et al., 2012). Faktor-faktor seperti peluang pelatihan, gaji, tunjangan, dan dukungan dari rekan kerja serta atasan berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja (Bermana & Frinaldi, 2023). Menciptakan lingkungan yang mendukung kepuasan kerja menghasilkan karyawan yang termotivasi, produktif, dan puas (Bhatnagar & Srivastava, 2012).

Selain itu, kepuasan kerja terkait erat dengan berbagai aspek organisasi. Misalnya, kepuasan kerja bertindak sebagai mediator dalam hubungan antara beban kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan (Munandar et al., 2019). Kepuasan kerja juga berkorelasi dengan dukungan organisasi yang dirasakan, komitmen organisasi, dan keterlibatan karyawan (Donald et al., 2005; Prentice, 2022). Peningkatan kepuasan kerja melalui kepemimpinan yang mendukung terbukti meningkatkan keseluruhan kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan (Prentice, 2022).

Kepuasan kerja saling terkait dengan berbagai praktik dan hasil organisasi. Faktor-faktor seperti pengembangan karir, keseimbangan kerja-hidup, dan stres kerja mempengaruhi kepuasan kerja (Ali & Farooqi, 2014; Dewi & Nurhayati, 2021). Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh variabel-variabel seperti stres kerja, kepuasan karir, dan praktik tanggung jawab sosial perusahaan (Escobar-Sierra & Calderón-Valencia, 2021; Kunz, 2020). Organisasi yang memprioritaskan kepuasan kerja melalui perancangan ulang pekerjaan, pendidikan, pelatihan, dan promosi dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan (Kunz, 2020; Rinny et al., 2020).

Karakteristik kepribadian telah diidentifikasi sebagai faktor signifikan yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa ciri-ciri seperti ekstroversi, stabilitas emosional, dan kesadaran memainkan peran kunci dalam menentukan kepuasan kerja (Foulkrod et al., 2010; Therasa & Vijayabanu, 2015). Misalnya, studi menunjukkan bahwa ekstroversi dan stabilitas emosional merupakan faktor penting yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja di kalangan ahli bedah trauma (Foulkrod et al., 2010). Selain itu, ciri-ciri kepribadian Big Five ditemukan memiliki dampak positif pada kepuasan kerja, kinerja kerja, dan kepemimpinan etis (Therasa & Vijayabanu, 2015).

Hubungan antara kepribadian dan kepuasan kerja lebih lanjut dijelaskan oleh konsep kecocokan orang-lingkungan. Studi menekankan pentingnya kesesuaian yang dirasakan antara individu dan lingkungan kerjanya dalam menentukan kepuasan kerja (Cable & DeRue, 2002; Trysantika et al., 2023). Persepsi kecocokan orang-organisasi telah diidentifikasi sebagai prediktor

kepuasan kerja yang lebih baik dibandingkan dengan kecocokan tuntutan-kemampuan (Cable & DeRue, 2002). Selain itu, keselarasan antara karakteristik unik individu dan persyaratan pekerjaan mereka sangat penting untuk meningkatkan kepuasan dan mencapai hasil optimal berdasarkan kemampuan dan keahlian mereka (Trysantika et al., 2023).

Lebih jauh lagi, interaksi antara kepribadian dan ekspektasi kinerja sangat penting dalam membentuk kepuasan kerja. Ciri-ciri kepribadian tidak hanya secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja tetapi juga berdampak pada kinerja kerja, komitmen organisasi, dan komitmen afektif (Greguras & Diefendorff, 2009; Therasa & Vijayabanu, 2015; Yang & Hwang, 2014). Interaksi ini menyoroti hubungan kompleks antara karakteristik individu dan hasil organisasi.

Berdasarkan observasi awal, ditemukan beberapa permasalahan yang signifikan terkait variabel-variabel yang telah disebutkan sebelumnya. Konflik yang sering terjadi antara lain adalah ketidakpuasan kerja yang tinggi, rendahnya komitmen organisasi, dan kurangnya *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*. Ketidakpuasan kerja yang tinggi terlihat dari banyaknya keluhan karyawan mengenai beban kerja yang berlebihan, lingkungan kerja yang tidak mendukung, dan kurangnya dukungan dari atasan. Hal ini berdampak langsung pada rendahnya motivasi dan produktivitas karyawan. Rendahnya komitmen organisasi juga menjadi masalah utama. Banyak karyawan menunjukkan niat untuk meninggalkan organisasi dalam waktu dekat karena mereka merasa kurang dihargai dan tidak memiliki keterikatan emosional dengan perusahaan. Hal ini

berdampak negatif pada stabilitas tenaga kerja dan kinerja keseluruhan organisasi. Kurangnya *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* terlihat dari minimnya inisiatif karyawan untuk membantu rekan kerja, sukarela dalam tugas tambahan, dan partisipasi aktif dalam kegiatan organisasi. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja kurang kondusif untuk mendorong perilaku positif yang dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Permasalahan ini menunjukkan adanya kebutuhan mendesak untuk mengevaluasi dan mengembangkan strategi yang efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja, memperkuat komitmen organisasi, dan mendorong *Organizational Citizenship Behaviour*. Peneliti tertarik untuk mengeksplorasi lebih lanjut hubungan antara kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *OCB* serta dampaknya terhadap kinerja karyawan dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Komitmen organisasi adalah elemen krusial dalam membentuk struktur kerja perusahaan. Komitmen ini mencakup keterikatan psikologis dan loyalitas yang dirasakan karyawan terhadap organisasinya (Meyer & Allen, 1991). Komitmen ini vital karena menunjukkan dedikasi dan keterlibatan karyawan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi. Komitmen organisasi biasanya terdiri dari tiga komponen: komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif (Ali Yusuf & Widodo, 2023). Komitmen afektif mewakili keterikatan emosional terhadap organisasi, komitmen berkelanjutan berkaitan dengan biaya yang dirasakan jika meninggalkan organisasi, dan komitmen normatif berhubungan dengan rasa kewajiban untuk tetap berada di organisasi.

Tingkat komitmen organisasi dalam perusahaan berfungsi sebagai indikator kinerja yang signifikan. Tingkat komitmen organisasi yang tinggi dikaitkan dengan hasil positif seperti peningkatan kinerja kerja, pengurangan niat untuk keluar, dan peningkatan keterlibatan karyawan (Fatyandri & Shanty, 2022; Retno et al., 2023; Ridho et al., 2023). Penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi memediasi hubungan antara berbagai faktor seperti kepuasan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Pratantia & Nasution, 2023; Yuesti & Adnyana, 2022). Selain itu, komitmen organisasi telah ditemukan secara positif mempengaruhi *Organizational Citizenship Behaviour*, yang selanjutnya berdampak pada kinerja karyawan (Anisya & Utari, 2023; Hermawanto et al., 2022).

Memahami hubungan antara komitmen organisasi dan sinyal pasar mengenai kesehatan organisasi sangat penting. Studi telah menunjukkan bahwa komitmen organisasi dikaitkan dengan reputasi organisasi, praktik tanggung jawab sosial perusahaan, dan dukungan organisasi yang dirasakan (Badawi et al., 2022; Cao et al., 2019; Nguyễn & Tu, 2020). Komitmen organisasi yang kuat mendorong budaya organisasi yang positif, meningkatkan kesejahteraan karyawan, dan berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi (Ali Yusuf & Widodo, 2023; Hamdani et al., 2024; Meng & Imran, 2024). Perusahaan dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi cenderung menunjukkan sinyal pasar yang lebih baik, seperti tingkat perputaran karyawan yang lebih rendah, kepuasan karyawan yang lebih tinggi, dan peningkatan produktivitas, yang merupakan indikasi organisasi yang sehat dan berkembang.

Hasil penelitian Debora Eflina Purba, dkk (2004), “Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*”. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan bahwa komitmen organisasi mengonfirmasi bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* memiliki peran mediasi yang signifikan dalam hubungan antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Perekonomian Rakyat di Bengkulu.

Pembaharuan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Dendy Prasetya (2025) “Pengaruh Personality dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi oleh *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan Perekonomian Rakyat di Bengkulu” menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* mampu memediasi hubungan antara komitmen organisasi terhadap Kepuasan kerja karyawan. Ini berarti *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berperan sebagai penghubung yang signifikan dalam hubungan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Artinya, komitmen organisasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk menunjukkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, seperti membantu rekan kerja dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja mereka. Dengan kata lain, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dapat memberikan dampak komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Perekonomian Rakyat di Bengkulu.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) mengacu pada perilaku sukarela yang ditunjukkan oleh karyawan yang berkontribusi pada efektivitas organisasi di luar persyaratan pekerjaan formal mereka. Perilaku ini tidak diatur

oleh sistem penghargaan formal tetapi sangat penting untuk meningkatkan fungsi dan efisiensi organisasi secara keseluruhan (Hanafi et al., 2018).

Karyawan yang terlibat dalam *OCB* menunjukkan perilaku seperti membantu rekan kerja, menjadi sukarelawan untuk tugas tambahan, dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi. Perilaku ini dapat mempengaruhi budaya organisasi, kerja sama tim, dan produktivitas secara keseluruhan secara positif. Organisasi sering mempertimbangkan *OCB* ketika membuat keputusan terkait pengakuan karyawan, promosi, dan evaluasi kinerja (Hanafi et al., 2018). Kehadiran *OCB* dalam sebuah organisasi dapat menghasilkan lingkungan kerja yang lebih positif, meningkatkan moral karyawan, dan meningkatkan kinerja organisasi.

Selain itu, *OCB* memiliki pengaruh langsung pada kebijakan kerja dan investasi karyawan. Karyawan yang menunjukkan *OCB* lebih mungkin berkontribusi positif terhadap tujuan dan sasaran organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja dan keterlibatan. Hal ini dapat memengaruhi pengembangan kebijakan kerja yang mempromosikan budaya kolaborasi, inovasi, dan perbaikan berkelanjutan. Organisasi mungkin berinvestasi dalam inisiatif yang mengakui dan menghargai *OCB*, seperti program pengakuan karyawan, peluang pelatihan dan pengembangan, serta jalur pengembangan karir. Dengan mendorong budaya yang menghargai dan mendorong *OCB*, organisasi dapat menciptakan tenaga kerja yang lebih produktif dan termotivasi. Karena data-data tersebut, peneliti tertarik untuk mengeksplorasi lebih lanjut hubungan antara personality, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* serta dampaknya Kepuasan Karyawan dengan mengangkat

Penelitian dengan judul **Pengaruh *Personality* Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Oleh *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan Bank Perekonomian Rakyat Di Bengkulu.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh *personality* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan Bank Perekonomian Rakyat di Bengkulu?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan Bank Perekonomian Rakyat di Bengkulu?
3. Bagaimana pengaruh *personality* terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Perekonomian Rakyat di Bengkulu?
4. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Perekonomian Rakyat di Bengkulu?
5. Bagaimana pengaruh *OCB* terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Perekonomian Rakyat di Bengkulu?
6. Bagaimana pengaruh *personality* terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Perekonomian Rakyat di Bengkulu melalui mediasi variabel *OCB*?
7. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Perekonomian Rakyat di Bengkulu melalui mediasi variabel *OCB*?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh *personality* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan Bank Perekonomian Rakyat di Bengkulu.
2. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan Bank Perekonomian Rakyat di Bengkulu.
3. Untuk menganalisis pengaruh *personality* terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Perekonomian Rakyat di Bengkulu.
4. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Perekonomian Rakyat di Bengkulu.
5. Untuk menganalisis pengaruh *OCB* terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Perekonomian Rakyat di Bengkulu.
6. Untuk menganalisis pengaruh *personality* terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Perekonomian Rakyat di Bengkulu melalui mediasi variabel *OCB*.
7. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Perekonomian Rakyat di Bengkulu melalui mediasi variabel *OCB*.

1.4 Manfaat Penelitian

Penulis membagi manfaat dari penelitian ini menjadi dua manfaat, yaitu :
Manfaat Teoritis dan Manfaat Praktis.

1.4.1 Manfaat Teoritis:

1. Menambah Wawasan dan Literatur: Penelitian ini akan memberikan kontribusi pada pengetahuan yang ada dengan memberikan wawasan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan peran *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagai mediator. Dengan mengintegrasikan teori kepribadian, budaya kerja, dan komitmen organisasi, penelitian ini akan menawarkan pemahaman komprehensif tentang efek gabungannya terhadap kepuasan kerja.
2. Kerangka untuk Penelitian Masa Depan: Temuan ini akan membentuk kerangka kerja yang dapat digunakan oleh peneliti di masa depan untuk menyelidiki lebih lanjut hubungan antara variabel-variabel ini dalam berbagai konteks, seperti industri atau pengaturan budaya yang berbeda. Ini dapat menghasilkan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana dinamika ini berperan di berbagai lingkungan organisasi.
3. Validasi dan Pengembangan Teori yang Ada: Penelitian ini akan memvalidasi dan mungkin memperluas teori yang ada terkait kepuasan kerja dan *OCB* dengan memberikan bukti empiris dari sektor perbankan. Ini dapat membantu menyempurnakan model dan asumsi teoretis, menghasilkan prediksi dan aplikasi yang lebih akurat dalam studi perilaku organisasi.

1.4.2 Manfaat Praktis:

1. Rekomendasi Manajemen: Penelitian ini akan memberikan rekomendasi yang dapat diterapkan bagi manajemen bank untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan memahami dampak kepribadian, budaya kerja, dan komitmen organisasi, manajer dapat mengembangkan strategi yang ditargetkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan menarik.
2. Program Pengembangan Karyawan: Wawasan dari penelitian ini dapat menginformasikan desain dan implementasi program pengembangan karyawan yang fokus pada pembentukan sifat kepribadian positif, memperkuat budaya kerja konstruktif, dan memperkuat komitmen organisasi. Ini dapat menghasilkan peningkatan kinerja kerja, penurunan tingkat turnover, dan peningkatan moral karyawan secara keseluruhan.
3. Peningkatan Kinerja: Penerapan praktis dari temuan ini dapat membantu bank meningkatkan kinerja operasional mereka dengan membina tenaga kerja yang lebih puas dan termotivasi. Ini dapat menghasilkan layanan pelanggan yang lebih baik, peningkatan produktivitas, dan keunggulan kompetitif di pasar.