# *STUDY OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, EMPLOYEE WELL-BEING AND OCB ON PERFORMANCE MEDIATED BY JOB SATISFACTION*

**KARYA AKHIR**

**Untuk Memenuhi Persyaratan**
**Memperoleh Gelar Sarjana**

**Weny Ratna Dewanti**
**B1021211197**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS TANJUNGPURA**

**PONTIANAK**

**2025**

# *STUDY OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, EMPLOYEE WELL-BEING AND OCB ON PERFORMANCE MEDIATED BY JOB SATISFACTION*

**KARYA AKHIR**

**Untuk Memenuhi Persyaratan**
**Memperoleh Gelar Sarjana**

**Weny Ratna Dewanti**
**B1021211197**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS TANJUNGPURA**

**PONTIANAK**

**2025**

# PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT

| | |
|---|---|
| Nama | : Weny Ratna Dewanti |
| NIM | : B1021211197 |
| Jurusan | : Manajemen |
| Program Studi | : Manajemen |
| Konsentrasi | : Sumber Daya Manusia |
| Judul Karya Akhir | : *Study of Transformational Leadership, Employee Well-Being and OCB on Performance mediated by Job Satisfaction* |

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Karya Akhir dengan judul tersebut di atas, secara keseluruhan adalah murni karya penulis sendiri dan bukan plagiat dari karya orang lain, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sebagai sumber pustaka sesuai dengan panduan penulisan yang berlaku (lembar hasil pemeriksaan plagiat terlampir).
Apabila di dalamnya terbukti penulis melakukan plagiat, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis yang dapat berakibat pada pembatalan Skripsi/Tesis/Disertasi dengan judul tersebut di atas.
Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pontianak, 10 Januari 2025




Weny Ratna Dewanti
NIM. B1021211197

## PERTANGGUNGJAWABAN KARYA AKHIR

Saya, yang bertandatangan di bawah ini :

| | |
|---|---|
| Nama | : Weny Ratna Dewanti |
| NIM | : B1021211197 |
| Program Studi | : Manajemen |
| Konsenstrasi | : Sumber Daya Manusia |
| Tanggal Ujian | : 10 Januari 2025 |

Judul Karya Akhir :
*Study of Transformational Leadership, Employee Well-Being and OCB on Performance mediated by Job Satisfaction*

Menyatakan bahwa Karya Akhir adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Pontianak, 10 Januari 2025



Weny Ratna Dewanti
NIM. B10212111197

## LEMBAR YURIDIS

***STUDY OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, EMPLOYEE WELL-BEING AND OCB ON PERFORMANCE MEDIATED BY JOB SATISFACTION***

Penanggung jawab Yuridis

Weny Ratna Dewanti
B1021211197

| | |
|---|---|
| Jurusan | : Manajemen |
| Program Studi | : Manajemen |
| Konsentrasi | : Sumber Daya Manusia |
| Tanggal Ujian | : 10 Januari 2025 |

MAJELIS PENGUJI

| Majelis Penguji | Nama<br>NIP | Tgl/bln/thn | Tanda Tangan |
|---|---|---|---|
| Pembimbing 1 | Dr. Titik Rosnani, S.E., M.Si.<br>NIP. 196810211994032003 | 21/1-25 | |
| Pembimbing 2 | Karsim, S.Kom., M.M.<br>NIP. 198706072022031005 | 21/1-25 | |
| Penguji 1 | Dr. Maria Christiana Iman Kalis, S.E., M.M.<br>NIP. 196905152000032001 | 18/1/25 | |
| Penguji 2 | Ilzar Daud, S.E., M.Si., Ph.D.<br>NIP. 197208192000121001 | 21-1-2025 | |

Dinyatakan telah memenuhi persyaratan dan lulus oleh Majelis Penguji dalam Ujian Karya Akhir Program MBKM Riset dan Komprehensif untuk memperoleh gelar Sarjana.

24 JAN 2025

Pontianak,
Koordinator Program Studi Manajemen

Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M.
NIP. 199205082019031006

## UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah Puji dan Syukur penulis panjatan kepada Allah SWT karena berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan karya akhir yang berjudul "***Study of Transformational Leadership, Employee Well-Being and OCB on Performance mediated by Job Satisfaction***" dengan baik. Karya akhir ini diajukan sebagai slaah satu syarat untuk menyelesaikan jenjang pendidikan program strata satu (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak. Karya akhir ini dihadiahkan spesial kepada Ayah, Ibu, Kakak, dan Abang tercinta penulis.

Penulis juga banyak mendapat bimbingan arahan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Prof. Dr. H. Garuda Wiko, S.H., M.Si., FCBArb. selaku Rektor Universitas Tanjungpura.
2. Dr. Barkah, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
3. Heriyadi, S.E., M.E., Ph.D selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
4. Wenny Pebrianti, S.E., M.Sc. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
5. Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M. selaku Koordinator Program Studi S1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
6. Dr. Titik Rosnani, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan laporan akhir ini.
7. Karsim, S.Kom., M.M. selaku Dosen Pembimbing Lapangan MBKM Riset yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan laporan akhir ini.
8. Dr. Maria Christiana Iman Kalis, S.E., M.M. selaku dosen penguji di MBKM Riset yang telah memberikan masukan dan pertanyaan yang membangun selama proses siding karya akhir ini.
9. Ilzar Daud, S.E., M.Si., Ph.D selaku dosen penguji di MBKM Riset yang telah memberikan masukan dan pertanyaan yang membangun selama proses siding karya akhir ini.
10. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis khususnya Jurusan Manajemen yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan selama masa perkuliahan berlangsung.
11. Staf Akademik, Tata Usaha dan Tenaga Kependidikan lainnya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kelancaran proses administrasi selama kuliah dan penulisan karya ini.
12. Diva Luthfiyah selaku kakak saya dan Muhammad Fachrozi Akbar selaku abang saya yang senantiasa membantu dan menemai saya dalam proses pembuatan karya akhir ini.

13. Kakak Sepupu dan Tante yang telah membersamai dan membantu dalam memberikan semangat, doa, dan dorongan moral kepada penulis selama menyelesaikan karya akhir ini.
14. Keponakan saya yakni Ahmad Irsyad Alfarizqi dan Ahmad Arfan Atharazka yang menghibur dan menemani saya dalam proses pembuatan karya akhir ini
15. Rekan-rekan penulis yakni Shella Natasya Aryona dan Tiara Khairunisa Nur Ramadhani yang senantiasa menemani dan membantu saya dalam proses pembuatan karya akhir ini.
16. Rekan penulis sesama peserta MBKM Riset yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan karya akhir ini, yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.
17. Semua pihak yang telah banyak membantu dan mendukung penulis dalam penyelesaian skripsi ini, yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis telah berusaha sebaik mungkin dalam menyelesaikan karya akhir ini. Penulis berharap karya akhir ini dapat diterima dan bermanfaat untuk berbagai pihak dimasa yang akan datang.

Pontianak, 10 Januari 2025



Weny Ratna Dewanti

***STUDY OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, EMPLOYEE WELL-BEING AND OCB ON PERFORMANCE MEDIATED BY JOB SATISFACTION***

**Weny Ratna Dewanti**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tanjungpura, Pontianak

## ABSTRAK

Guru tidak hanya harus memberikan pendidikan yang baik, tetapi mereka juga harus memiliki kualitas untuk menjalankan tugas mereka sebagai tenaga didik. Kinerja menjadi salah satu faktor utama yang menentukan apakah organisasi dapat mencapai tujuan mereka. penelitian ini menguji bagaimana kepemimpinan transformasional, kesejahteraan, dan OCB mempengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervensi. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh pada 60 Guru SMP Al-Fityan Kuburaya. Smart PLS 3.0 digunakan untuk pengelolaan data. Validitas konvergen, validitas diskriminan dan reliabilitas adalah model pengukuran yang digunakan. Temuan menunjukkan bahwa kepemimpinan tranformasional, kesejahteraan karyawan, dan *organizational citizenship behavior* secara positif dan signifikan mempengaruhi kepuasan kerja. Namun, kepemimpinan transformasional, kesejahteraan karyawan dan OCB tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat memediasi kesejahteraan karyawan, kepemimpinan transformasional dan OCB terhadap kinerja.

**Kata Kunci** : Kesejahteraan Karyawan; Kepuasan Kerja; *Organizational Citizenship Behavior*; Kinerja; Kepemimpinan Transformasional

# *STUDY OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, EMPLOYEE WELL-BEING AND OCB ON PERFORMANCE MEDIATED BY JOB SATISFACTION*

**Weny Ratna Dewanti**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tanjungpura, Pontianak

## *ABSTRACT*

*Teachers must not only provide a good education, but they must also have the quality to perform their duties as learners. Performance becomes one of the main factors determining whether organizations can achieve their goals. This study examines how transformational leadership, well-being, and OCB affect performance through job satisfaction as an intervention variable. The study used a saturated sampling technique on 60 Al-Fityan Kuburaya Junior High School teachers. Smart PLS 3.0 is used for data management. Convergent validity, discriminant validity and reliability are the measurement models that are utilized. The findings indicate that transformational leadership, employee well-being, and organizational citizenship behavior favorably and substantially impact job satisfaction. However, transformational leadership, employee wellbeing, and OCB have no significant impact on performance. Thus, job satisfaction can mediate employee well-being, transformational leadership, and OCB on performance.*

***Keywords:*** *Employee well-being; Job Satisfaction; Organizational Citizenship Behavior; Performance; Transformational Leadership*

***STUDY OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, EMPLOYEE WELL-BEING AND OCB ON PERFORMANCE MEDIATED BY JOB SATISFACTION***

## RINGKASAN KARYA AKHIR

### 1. Latar Belakang

Peran pendidik sangat penitng untuk mencapai tujuan pendidikan yang merupakan pilar pembangunan bangsa. Selain memberikan keteladanan, guru juga harus memiliki kualitas dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik. Guru adalah salah satu pekerjaan yang paling penting bagi pembangunan pendidikan nasional (Kurniawati, 2023). Menurut (Agung Djaka et al., 2023) guru yang baik dapat memotivasi siswa untuk memaksimalkan potensi mereka, dan guru juga dapat menciptakan lingkungan belajar yang mendukung karena sekolah dapat dilihat melalui penilaian kinerja guru. Prestasi dan kemampuan siswa dapat dipengaruhi oleh guru yang professional dalam mendidik siswa. Kinerja adalah salah satu elemen paling penting yang menentukan apakah suatu organisasi dapat mencapai tujuannya.

Seperti yang ditunjukkan oleh hasil pra-survei yang dilakukan oleh peneliti, beberapa guru di SMP Al-Fityan Kuburaya menggambarkan kesulitan dalam pekerjaan mereka yang timbul dari kurangnya dukungan para pemimpin dan kesejahteraan yang tidak memuaskan. Seorang guru yang gagal memenuhi tujuan pembelajaran yang diharapkan, akan berdampak negatif pada kualitas pengajaran sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa tujuan organisasi dapat terhambat oleh kinerja. oleh karena itu, sangat penting untuk memahami elemen-elemen yang mempengaruhi kinerja guru untuk meningkatkan standar pendidikan.

### 2. Tujuan Penelitian

a. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja.
b. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap kepuasan kerja.
c. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kepuasan kerja.
d. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja.
e. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja.
f. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap kinerja.
g. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja.

h. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.
i. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.
j. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *organizational citizenship behavior* melalui kepuasan kerja.

**3. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui dan menguji pengaruh variabel kepemimpinan transformasional, kesejahteraan karyawan, *organizational citizenship behavior*, kinerja dan kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan data primer sebagai instrument untuk mengumpulkan data yang diperoleh secara langsung dari responden tanpa perantara. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner yang disebarkan menggunakan google forms dan skala likert sebagai teknik pengukuran data. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif sebagai teknik analisis data. Populasi dalam penelitian ini melibatkan seluruh guru SMP Al-Fityan Kuburaya yaitu 60 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sampel jenuh. Pengujian pada penelitian ini menggunakan smart PLS 3.0 dan model pengukuran yang digunakan adalah validitas konvergen, validitas diskriminan dan reliabilitas.

**4. Hasil Penelitian**

**1)** Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru, yang memperoleh nilai t-statistik yang lebih besar dari 1,96 yaitu sebesar 2.174 dan *p-values* yang kurang dari 0,05 yaitu 0,030. Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima.

**2)** Kesejahteraan karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru, yang memperoleh nilai t-statistik sebesar 2.183 lebih besar dari 1,96 dan *p-values* yang kurang dari 0,05 yaitu 0,029. Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima.

**3)** *Organizational Citizenship Behavior* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru, yang memperoleh nilai t-statistik sebesar 5,382 lebih besar dari 1,96 dan *p-values* yang kurang dari 0,05 yaitu 0,000. Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis tiga diterima.

**4)** Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru, yang memperoleh nilai t-statistik sebesar 8,905 lebih besar dari 1,96 dan *p-values* yang kurang dari 0,05 yaitu 0,000. Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis empat diterima.

**5)** Kepemimpinan Transformasional tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru, yang memperoleh nilai t-statistik sebesar 0,727 lebih kecil dari 1,96 dan *p-values* yang lebih dari 0,05 yaitu 0,468. Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis lima ditolak.

**6)** Kesejahteraan karyawan tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru, yang memperoleh nilai t-statistik

sebesar 1,537 lebih kecil dari 1,96 dan *p-values* yang lebih dari 0,05 yaitu 0,125. Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis enam ditolak.

**7)** *Organizational Citizenship Behavior* tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru, yang memperoleh nilai t-statistik sebesar 0,450 lebih kecil dari 1,96 dan *p-values* yang lebih dari 0,05 yaitu 0,653. Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis tujuh ditolak.

**8)** Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh tidak langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai mediasi, yang memperoleh nilai t-statistik sebesar 1,996 lebih besar dari 1,96 dan *p-values* yang kurang dari 0,05 yaitu 0,047. Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis delapan diterima.

**9)** Kesejahteraan karyawan memiliki pengaruh tidak langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai mediasi, yang memperoleh nilai t-statistik 2,192 lebih besar dari 1,96 dan *p-values* yang kurang dari 0,05 yaitu 0,029. Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis sembilan diterima.

**10)** *Organizational Citizenship Behavior* memiliki pengaruh tidak langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai mediasi, yang memperoleh nilai t-statistik 4,307 lebih besar dari 1,96 dan *p-values* yang kurang dari 0,05 yaitu 0,000. Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis sepuluh diterima.

## 5. Kesimpulan dan Saran

**Kesimpulan :** Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, kesejahteraan karyawan dan *organizational citizenship behavior* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMP Al-Fityan Kuburaya. Ketiga variabel tersebut tidak menunjukkan pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja guru, namun kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja berfungsi sebagai mediator yang memperkuat hubungan antara kepemimpinan transformasional, kesejahteraan karyawan, *organizational citizenship behavior* dan kinerja. Penelitian ini menekankan perlunya prhatian terhadap peningkatan kepuasan kerja untuk mendorong kinerja guru, serta pentingnya dukungan dari kepemimpinan dan kesejahteraan karyawan dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

**Saran :** Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk dapat mengeksplorasi variabel lain yang mempengaruhi kinerja guru dan memperluas sampel penelitian dengan mencakup sekolah lainnya. Peneliti juga menyarankan agar kepala sekolah dapat memberikan pujian kepada guru yang berprestasi agar mereka merasa dihargai. Selain itu, sekolah dapat mempertimbangkan kembali fasilitas kesehatan yang diberikan kepada guru untuk memastikan bahwa fasilitas kesehatan guru tersedia dan dapat berfungsi dengan baik. Pentingnya melakukan survei rutin mengenai kepuasan kerja guru dan mengambil langkah-langkah perbaiki berdasarkan hasil survei tersebut.

# DAFTAR ISI

Halaman

COVER ..... i
PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT ..... ii
PERTANGGUNGJAWABAN KARYA AKHIR ..... iii
LEMBAR YURIDIS ..... iv
UCAPAN TERIMA KASIH ..... v
ABSTRAK ..... vii
RINGKASAN KARYA AKHIR ..... ix
DAFTAR ISI ..... xii
DAFTAR TABEL ..... xiii
DAFTAR GAMBAR ..... xiv
DAFTAR LAMPIRAN ..... xv
ISI KARYA AKHIR ..... 126
*INTRODUCTION ..... 126*
*LITERATUR REVIEWS ..... 126*
*METHODS ..... 128*
*RESULTS AND DISCUSSION ..... 130*
*CONCLUSIONS AND RECOMMENDATION ..... 134*
*REFERENCES ..... 134*
Lampiran