

SKRIPSI
PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KEADILAN
ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP*
BEHAVIOUR* (OCB) PADA *RPX ONE STOP LOGISTIC
JAKARTA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING



Oleh

DAFFA ALYANDRA KHOIRY

NIM : 18510177

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2024

SKRIPSI

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* (OCB) PADA *RPX ONE STOP LOGISTIC* JAKARTA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Diusulkan untuk penelitian Skripsi pada Fakultas

Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN)

Maulana Malik Ibrahim Malang



Oleh

DAFFA ALYANDRA KHOIRY

NIM : 18510177

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2024

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KEADILAN ORGANISASI
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* (OCB)
PADA RPX *ONE STOP LOGISTIC* JAKARTA DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Oleh
DAFFA ALYANDRA KHOIRY
NIM : 18510177

Telah Disetujui Pada Tanggal 22 November 2024

Dosen Pembimbing,



Prof. Dr. Siswanto, M.Si
NIP. 197509062006041001

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KEADILAN ORGANISASI
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* (OCB)
PADA *RPX ONE STOP LOGISTIC* JAKARTA DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

SKRIPSI

Oleh

DAFFA ALYANDRA KHOIRY

NIM : 18510177

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Dan Dinyatakan Diterima Sebagai
Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.) Pada
24 Desember 2024

Susunan Dewan Penguji:

Tanda Tangan

- 1 Ketua Penguji
Ikhsan Maksun, M.Sc
NIP. 199312192019031012
- 2 Anggota Penguji
Dr. Faisol, M.Pd
NIP. 198411142023211015
- 3 Sekretaris Penguji
Prof. Dr. Siswanto, M.Si
NIP. 197509062006041001



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, SE, MM

NIP. 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Daffa Alyandra Khoiry

NIM : 18510177

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa "**Skripsi**" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul: **PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) PADA RPX ONE STOP LOGISTIC JAKARTA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING** adalah hasil karya saya sendiri, bukan "**duplikasi**" karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada "**klaim**" *dari pihak lain*, bukan menjadi tanggung jawab Dosen pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 18 Maret 2025

Hormat Saya,



Daffa Alyandra Khoiry

NIM : 18510177

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT yang senantiasa memberikan kekuatan dan kemudahan kepada penulis, skripsi ini dipersembahkan untuk:

Kedua orang tua saya yaitu Bapak Tetra Kurniawan dan Ibu Anis Triana yang dengan sabar selalu mendidik penulis serta memberi dukungan penuh serta do'a kepada seluruh aktivitas yang penulis lakukan, sehingga penulis dapat berada pada titik ini.

Seluruh dosen maupun karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, terutama untuk Prof. Dr. Siswanto M.Si selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan masukan serta dukungan moral sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Seluruh sahabat dan teman-teman saya yang selalu memberi dukungan, yang selalu bersedia menjadi wadah bercerita maupun berdiskusi dan yang selalu menghibur penulis ketika penulis membutuhkannya.

HALAMAN MOTTO

“When there is a will there is a way”

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepuasan kerja dan Keadilan Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) terhadap RPX *One Stop Logistics* Jakarta dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening” ini tepat pada waktunya. Shalawat serta salam tak lupa kita panjatkan kepada Baginda Alam, Rahmatan lil ‘aalamiin, Nabi Muhammad SAW. Adanya penulisan skripsi ini tentunya memberikan manfaat kepada penulis baik dari segi akademik maupun pengalaman yang hanya dapat ditemukan satu kali selama masa studi S1. Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih dan apresiasi kepada seluruh pihak atas tersusunnya skripsi ini. Penulis menyampaikan rasa terimakasih kepada:

1. Allah SWT yang selalu memberi kemudahan kepada penulis, yang selalu ada ketika penulis mengalami kesulitan, yang selalu memberi nikmat dalam segala bentuk, atas izin-Nya juga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik.
2. Prof. Dr. M. Zainuddin, MA. selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. Misbahul Munir, Lc., M.EI. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Muhammad Sulhan, SE., MM. selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Prof. Dr Siswanto M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, saran, dan dukungan kepada penulis.
6. Seluruh jajaran dosen dan karyawan dari Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
7. Bapak Tetra Kurniawan, Ibu Anis Triana selaku keluarga tercinta yang senantiasa memberikan seluruh bentuk dukungan kepada penulis.

8. Teman-teman yang selalu menjadi tempat penulis untuk menuangkan cerita dan melakukan diskusi selama masa kuliah, sehingga kesehatan mental dari penulis tetap terjaga.
9. Teman-teman dari Jurusan Manajemen angkatan 2018 yang senantiasa menjadi tempat untuk penulis dalam melakukan diskusi.
10. Seluruh karyawan RPX Jakarta yang telah terlibat dalam proses penulisan skripsi yang penulis lakukan.
11. Seluruh pihak yang telah membantu dalam proses penyusunan skripsi yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi yang penulis tulis ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun akan penulis nantikan demi kesempurnaan skripsi ini.

Malang, 18 Maret 2024

Daffa Alyandra Khoiry

DAFTAR ISI

PROPOSAL SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR GAMBAR	v
DAFTAR TABEL	vi
ABSTRAK	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
2.2.1 Kepuasan Kerja	Error! Bookmark not defined.
2.2.2 Kepuasan Kerja dalam Islam	23
2.2.3 Keadilan Organisasi	24
2.2.4 Keadilan Organisasi Dalam Islam	26
2.2.5 Organizational Citizenship Behaviour (OCB)	27
2.2.6 Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Islam	29
2.2.7 Komitmen Organisasi	30
2.2.8 Komitmen Organisasi dalam Islam	32
2.3.1 Hubungan kepuasan kerja dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB)	33
2.3.2 Hubungan keadilan organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB)	33
2.3.3 Hubungan Komitmen Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB)	34
2.3.4 Hubungan kepuasan kerja dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening	34

2.3.5	Hubungan keadilan organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening.....	34
BAB III	METODE PENELITIAN	37
3.1.	Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	37
3.2.	Lokasi dan Waktu Penelitian	37
3.3.	Populasi dan Sampel	37
3.3.1.	Populasi	37
3.3.2.	Sampel	37
3.4.	Teknik Pengambilan Sampel.....	38
3.5.	Data dan Jenis Data.....	38
3.6.	Teknik Pengumpulan Data	38
3.7.	Definisi Operasional Variabel	39
3.7.1.	Variabel Dependen.....	39
3.7.2.	Variabel Independen.....	42
3.7.3.	Variabel Intervening.....	45
3.8.	Analisis Data	47
3.8.1.	Uji Instrumen Data	47
3.8.2.	Uji Asumsi Klasik.....	48
3.8.3.	Analisis Jalur (Path Analysis)	49
3.9.	Merancang model berdasarkan konsep teori	49
3.9.1.	Pemeriksaan terhadap asumsi yang mendatang	50
3.9.2.	Pengujian Hipotesis.....	51
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	53
4.1.	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	53
4.2.	Deskripsi Jawaban Responden.....	55
4.2.1.	Variabel Kepuasan Kerja (X1)	56
4.2.2.	Variabel Keadilan Organisasi (X2)	58
4.2.3.	Variabel OCB (Y).....	60
4.2.4.	Variabel Komitmen Organisasi (Z).....	62
4.3.	Uji Instrumen Data.....	64
4.3.1.	Uji Validitas	64
4.3.2.	Uji Reliabilitas	65

4.4. Uji Asumsi Klasik	66
4.4.1. Uji Normalitas	66
4.4.2. Uji Linieritas.....	67
4.4.3. Analisis Jalur (Path Analysis)	67
4.5. Uji Hipotesis	69
4.5.1. Uji t	69
4.6. Uji Sobel (Mediasi)	71
4.7. Pembahasan Hasil Penelitian	73
BAB V PENUTUP	82
5.1 Kesimpulan	82
5.2 Saran.....	83
DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN LAMPIRAN.....	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 - Tingkat Logistik Performance Index di Indonesia.....	1
Gambar 2 - Kerangka Model Hipotesis	35
Gambar 3 - Anak Panah Konsep Teori	50
Gambar 4 - Struktur Organisasi RPX Group	54
Gambar 5 - Hasil Analisis Jalur	68
Gambar 6 - Hasil Sobel Test 1	72
Gambar 7 - Hasil Sobel Test 2	73

DAFTAR TABEL

Tabel 1 - Tingkat Absensi Pegawai RPX Jakarta	3
Tabel 2 - Hasil Penelitian Terdahulu	9
Tabel 3 - Definisi Operasional Variabel Dependen	39
Tabel 4 - Karakteristik Responden.....	54

ABSTRAK

Khoiry, Daffa Alyandra. 2024, SKRIPSI. Judul: “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Keadilan Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Pada RPX One Stop Logistic Jakarta Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening”

Pembimbing : Prof. Dr. H. Siswanto, M.Si.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Keadilan Organisasi, *Organizational Citizenship Behaviour*, Komitmen Organisasi

Perusahaan membutuhkan beberapa aspek penting dalam beroperasi secara efektif dan efisien, salah satu aspek penting yang diperlukan adalah sifat OCB pada individu sehingga membuatnya karyawan yang berkualitas sebagai penggerak berjalannya suatu organisasi/ perusahaan itu sendiri. Kualitas suatu SDM dalam sebuah perusahaan bergantung pada banyak hal, diantaranya kepuasan individu dalam bekerja, perilaku individu terhadap organisasi, dan banyak aspek lainnya. Dalam hal ini, peneliti menyarankan pentingnya perhatian akan aspek tersebut oleh para atasan dalam menunjang perilaku OCB pada SDM nya demi keberlangsungan usahanya melalui tiga aspek dasar: kepuasan kerja (perasaan terhadap kerjanya), keadilan organisasi (keadilan organisasi terhadap karyawannya) dan komitmen organisasi (komitmen yang dimiliki karyawan). Tujuan penelitian ini yaitu meneliti pengaruh kepuasan kerja dan keadilan organisasi yang dimiliki oleh karyawan RPX Jakarta, pada OCB. Selain itu, penelitian ini juga menguji dampak mediasi dari komitmen organisasi.

Metode penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini dengan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Total 98 kuesioner dikumpulkan dari para karyawan RPX Jakarta yang dipilih menggunakan *purposive sampling*. Metode SPSS digunakan untuk analisis data menggunakan aplikasi IBM Statistic SPSS 25.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan keadilan organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap munculnya sifat OCB. Selain itu, komitmen organisasi mampu memperkuat dampak positif dari kepuasan kerja dan keadilan organisasi terhadap munculnya sifat OCB pada karyawan RPX Jakarta.

ABSTRACT

Khoiry, Daffa Alyandra. 2024, THESIS. Title: “The Effect of Job Satisfaction and Organizational Justice on Organizational Citizenship Behaviour (OCB) at RPX One Stop Logistic Jakarta with Organizational Commitment as an Intervening Variable”

Supervisor : Prof. Dr. H. Siswanto, M.Si.

Keywords : Job Satisfaction, Organizational Justice, Organizational Citizenship Behaviour, Organizational Commitment

Companies need several important aspects in operating effectively and efficiently, one of the important aspects needed is the nature of OCB in individuals so as to make quality employees as a driving force for the running of an organization / company itself. The quality of human resources in a company depends on many things, including individual satisfaction at work, individual behavior towards the organization, and many other aspects. In this case, the researcher suggests the importance of attention to these aspects by superiors in supporting OCB behavior in their human resources for the sustainability of their business through three basic aspects: job satisfaction (feelings towards their work), organizational justice (organizational justice towards their employees) and organizational commitment (commitment that employees have). The purpose of this study is to examine the effect of job satisfaction and organizational justice owned by RPX Jakarta employees, on OCB. In addition, this study also examines the moderating impact of organizational commitment.

Quantitative research method was used in this study with questionnaire as data collection tool. A total of 98 questionnaires were collected from RPX Jakarta employees who were selected using purposive sampling. SPSS method was used for data analysis using IBM Statistic SPSS 25 application.

The results of this study indicate that job satisfaction does not have a positive effect and organizational justice has a positive and significant effect on the emergence of OCB. In addition, organizational commitment is able to strengthen the positive impact of job satisfaction and organizational justice on the emergence of OCB traits in RPX Jakarta employees.

المستخلص

RPX خويري، دافا ألياندرا 2024، الرسالة العنوان ”تأثير الرضا الوظيفي والعدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية في شركة مع الالتزام التنظيمي كمتغير متدخل“المشرف : البروفيسور د. ه. One Stop Logistic Jakarta
سيسوانتو، م. سي. الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي، العدالة التنظيمية، العدالة التنظيمية، سلوك المواطنة التنظيمية، الالتزام التنظيمي

تحتاج الشركات إلى العديد من الجوانب المهمة في العمل بفعالية وكفاءة، ومن الجوانب المهمة المطلوبة هي طبيعة الموارد البشرية في الأفراد، وذلك لجعل الموظفين ذوي الجودة العالية قوة دافعة لإدارة المنظمة/الشركة نفسها. وتعتمد جودة الموارد البشرية في الشركة على العديد من الأمور، منها رضا الفرد في العمل، وسلوك الفرد تجاه المنظمة، والعديد من الجوانب الأخرى. وفي هذه الحالة يشير الباحث إلى أهمية الاهتمام بهذه الجوانب من قبل الرؤساء في دعم سلوكيات الموارد البشرية في الشركة من أجل استدامة أعمالهم، من خلال ثلاثة جوانب أساسية: الرضا الوظيفي (مشاعر الموظفين تجاه عملهم)، والعدالة التنظيمية (العدالة التنظيمية تجاه موظفيهم) والالتزام التنظيمي (الالتزام التنظيمي لدى الموظفين). والغرض من هذه الدراسة هو فحص تأثير الرضا الوظيفي والعدالة التنظيمية التي جاکرتا على الالتزام التنظيمي تجاه موظفيها. بالإضافة إلى ذلك، تبحث هذه الدراسة أيضاً في التأثير RPX يمتلكها موظفو شركة الوسيط للالتزام التنظيمي.

تم استخدام أسلوب البحث الكمي في هذه الدراسة باستخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات. تم جمع ما مجموعه 98 استبياناً من لتحليل البيانات SPSS جاکرتا الذين تم اختيارهم باستخدام أخذ عينات عشوائية. استخدمت طريقة RPX موظفي شركة الإحصائية IBM من شركة SPSS 25 باستخدام تطبيق

تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن الرضا الوظيفي ليس له تأثير إيجابي وأن العدالة التنظيمية لها تأثير إيجابي وهام على ظهور سمة الالتزام التنظيمي. وبالإضافة إلى ذلك، فإن الالتزام التنظيمي قادر على تعزيز الأثر الإيجابي للرضا الوظيفي والعدالة التنظيمية على ظهور سمات جاکرتا RPX المردود التنظيمي في موظفي شركة

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan membutuhkan beberapa aspek penting dalam memproduksi untuk mencapai tujuannya, salah satu aspek penting yang diperlukan adalah Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. SDM bisa dikatakan merupakan seluruh potensi masyarakat dalam suatu wilayah, lingkungan, dan kondisi ekonominya yang dapat digunakan dalam aspek pembangunan (Tufa, 2018). SDM juga dapat berarti individu yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kualitas karyawan dalam sebuah perusahaan bergantung pada banyak hal, diantaranya kepuasan individu dalam bekerja, perilaku individu terhadap organisasi, dan banyak aspek lainnya (Ananda et al., 2019). Kemampuan SDM sendiri memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap efektifitas kerja.

Di Indonesia, kapasitas sumber daya manusia (SDM) pada perusahaan yang bergerak dalam bidang logistik dinilai masih menjadi isu. Hal ini dibuktikan dengan gambar grafik tabel *Logistics Performance Index (LPI)* dibawah ini:

“Tingkat *Logistics Performance Index (LPI)* di Indonesia”

Gambar 1 - Tingkat Logistik Performance Index di Indonesia



pada kategori *logistics competence & quality* yang menilai kualitas tenaga kerja karyawan pada sektor logistik yang melemah dari angka 3,10 pada 2018 menjadi 2,9 pada tahun 2023 (Mahardika, 2023). Kepala Badan Logistik dan Rantai Kamar Dagang dan Industri (KADIN) menuturkan hal ini diakibatkan kurangnya pemberdayaan karyawan dan etos kerja yang rendah mengakibatkan tidak adanya sikap kepedulian terhadap kemajuan organisasi yang berdampak pada keberlangsungan usaha. Direktur eksekutif *Supply Chain Logistics Center (SCLC)* Setijadi juga menuturkan bahwa perusahaan logistik perlu menciptakan kepuasan kerja dan keadilan organisasi semaksimal mungkin agar kapasitas SDM di Indonesia mampu bersaing secara internasional (Hartono, 2024). Dengan rendahnya nilai *logistics competence & quality* ada perusahaan yang mampu menorehkan prestasi seperti yang dilakukan oleh RPX Group yang telah menerima penghargaan “*No ramp incident for Twentythree consecutive years*” yang diberikan oleh *Japan Airlines (JAL)* karena atas keberhasilan RPX dalam menangani pengiriman logistik antar negara dengan baik tanpa kecelakaan selama 23 tahun. RPX sendiri merupakan salah satu perusahaan *One Stop Logistic* yang melayani pemasokan serta pengiriman barang dari perusahaan dan/atau untuk perusahaan. selain dapat berperan sebagai gudang pasokan sebuah perusahaan, RPX juga dapat berperan sebagai jasa kurir dari perusahaan ke konsumen (Ananda et al., 2019).

Sebagai industri utama perdagangan internasional, RPX juga menghadapi permasalahan yang sama seperti perusahaan logistik lainnya seperti rendahnya tingkat produktivitas dan kerja sama antar individu, ketidakadilan organisasi terhadap karyawan yang dapat berakibat pada ketidakpedulian terhadap layanan *customer service*, kesalahan dalam mengatur jumlah stok yang tersedia di *platform* yang tersedia, keterlambatan sampainya barang dari penjual ke konsumen, dan juga kesalahan sistem yang menyebabkan adanya kesalahpahaman dalam proses transaksi dan penerimaan barang (Putri et al., 2017). Menurut beberapa lapak lowongan pekerjaan *online*, terdapat beberapa permasalahan yang terjadi di dalam RPX sendiri, diantaranya sistem perusahaan yang sulit dimengerti dan kurang mendukung pertumbuhan perusahaan.

permasalahan ini merupakan permasalahan internal perusahaan yang dapat memengaruhi keinginan karyawan untuk bertahan dalam perusahaan.

Dalam salah satu dimensi OCB terdapat rasa *conscientiousness*, yang salah satu sifatnya adalah rasa disiplin yang dimiliki oleh karyawan atas dasar kemauan karyawan sendiri. Salah satu sifat OCB yang dapat diukur dalam RPX Jakarta dilakukan melalui rekapitulasi jumlah absensi karyawan per bulannya, berikut data absensi karyawan RPX Jakarta dalam 6 bulan terakhir pada tahun 2023:

“Tingkat Absensi Pegawai RPX Jakarta (Juli – Desember) 2023”

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Pegawai	Jumlah Absensi	Tingkat Persentase
Juli	20	98	283	0,144387755
Agustus	22	98	260	0,120593692
September	20	98	288	0,146938776
Oktober	22	98	269	0,124768089
November	22	98	299	0,138682746
Desember	20	98	403	0,205612245
Jumlah				0,880983302
Rata – Rata				0,14683055

Tabel 1 - Tingkat Absensi Pegawai RPX Jakarta

Dengan menggunakan rumus berikut (Hasibuan, 2002):

$$\text{Tingkat Absensi} = \frac{\text{Jumlah Absensi}}{\text{Jumlah Hari Kerja} \times \text{Jumlah Pegawai}} \times 100\%$$

Dapat dilihat bahwa tingkat absen terendah berada pada bulan Agustus dengan persentase 0,12% dan tingkat absen tertinggi berada pada bulan desember dengan persentase 0,20%. Jumlah persentase dari 6 bulan terakhir di tahun 2023 RPX mencapai 0,88% absensi dimana angka tersebut sudah hampir mencapai angka 1%. Hal ini merupakan sebuah masalah tersendiri dengan pertimbangan bahwa

persentase diatas hanya mencangkup tingkat absensi karyawan, diluar persentase izin dan sakit karyawan selama 6 bulan tersebut.

Organizational citizenship behaviour (OCB) sendiri merupakan suatu upaya individu yang dilakukan oleh karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi tanpa adanya harapan maupun tawaran keuntungan bagi karyawan dari perusahaan tersebut (Laksmiwati & Astika, 2014). Perilaku OCB akan berkembang sejalan dengan perilaku karyawan kepada karyawannya pula, semakin baik perusahaan memperhatikan dan memperlakukan karyawan, karyawan pun secara alami akan merasakan perasaan bahwa mereka “berhutang budi” kepada perusahaan dan akan bekerja lebih baik untuk membalas perlakuan perusahaan terhadap karyawannya. Perilaku OCB sendiri bisa jadi berkontribusi atau tidak berkontribusi dalam kinerja. Penghargaan yang diberikan karyawan dalam OCB merupakan hal yang tidak pasti dibandingkan dengan secara aktif menunjukkan peningkatan produktivitas dalam perusahaan, dikatakan demikian karena selain peningkatan terhadap kinerja perusahaan, OCB juga bisa berupa lebih sopannya karyawan terhadap rekan kerjanya, atau efektif dalam berkomunikasi dengan rekan kerja maupun atasan perusahaan, dan perilaku lainnya (Darmawati et al., 2013).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi dan berkontribusi terhadap tingkat *organizational citizenship behaviour* OCB adalah kepuasan kerja (Darmawati et al., 2013). Kepuasan seseorang dalam bekerja merupakan salah satu hal penting yang seharusnya diperhatikan oleh perusahaan, karena dengan puasnya seorang karyawan, produktivitas karyawan tersebut pun akan terpengaruh pula karena seorang pekerja yang bahagia merupakan pekerja yang produktif (Sururin et al., 2020). Kepuasan seorang karyawan akan pekerjaannya merupakan salah satu alasan munculnya rasa komitmen terhadap perusahaan yang lebih dari sekedar keanggotaan namun juga rasa suka terhadap perusahaan dan kecenderungan untuk ingin memajukan perusahaan agar perusahaan dapat mencapai tujuannya (Dewi & Suwandana, 2016). Dalam sebuah penelitian yang dilakukan pada tahun 2023 mengenai kepuasan kerja karyawan di bidang logistik diketahui bahwa terdapat 58% karyawan yang tingkat kepuasannya cukup baik dan 48% karyawan belum merasa puas akan perusahaan tempat mereka bekerja (Saing & Arisandy, 2023). Angka tersebut tidak jauh berbeda dari penelitian skripsi terkait salah satu

perusahaan logistik lainnya yang memiliki persentase kepuasan kerja yang cukup tinggi sebesar 41,5% dan kepuasan kerja tinggi sebesar 33,8% (Nurbahar, 2015). Selain memengaruhi produktifitas dan komitmen seorang karyawan terhadap perusahaan, kepuasan kerja juga memiliki dampak yang baik terhadap timbulnya sifat OCB pada karyawan terhadap perusahaan (Dewi & Suwandana, 2016).

Selain aspek kepuasan kerja, ada aspek lainnya yang memiliki dampak juga terhadap timbulnya sifat OCB pada karyawan. *Organizational Justice*, atau yang biasa disebut sebagai keadilan organisasi merupakan persepsi keseluruhan atas hasil pembuatan keputusan yang diterima oleh setiap individu (Mariatin et al., 2014). Keadilan organisasi dapat mendorong keberlanjutan organisasi. Dampak keadilan organisasi sangat bergantung pada perspektif pertukaran sosial, gagasan bahwa karyawan termotivasi untuk menunjukkan sikap yang menyenangkan sebagai imbalan atas imbalan yang adil organisasi tersebut telah menyediakannya. Perspektif keadilan biasanya bersifat normatif tidak termasuk dalam penelitian keadilan organisasi, dan menciptakan standar keadilan universal tidak dianggap sebagai hal yang utama tujuan bidang penelitian ini. Tujuan utama keadilan organisasi adalah untuk mengukur, menganalisis, dan mengevaluasi dampak persepsi keadilan subjektif di tempat kerja. Kemungkinan munculnya sifat OCB pada karyawan akan meningkat seiring dengan keadilan yang diberikan oleh perusahaan (Kamil & Rivai, 2021).

Komitmen seorang karyawan terhadap perusahaan akan berpengaruh terhadap kinerjanya dalam perusahaan tersebut pula. Komitmen organisasi merupakan ketertarikan dari karyawan mengenai tujuan dan sasaran dari perusahaan/organisasinya. Ketertarikan ini membuat karyawan tersebut memiliki kecenderungan tersendiri yang membuatnya memiliki semangat lebih untuk meningkatkan kinerja dan kualitasnya dalam perusahaan tersebut. Komitmen organisasi adalah sikap kerja dalam bentuk keinginan, kemauan, dan loyalitas yang kuat dari seorang karyawan terhadap perusahaannya. Komitmen organisasi juga merupakan hal yang penting dalam perusahaan karena dalam komitmen organisasi terdapat tingkat loyalitas seorang karyawan terhadap perusahaannya. Loyalitas karyawan merupakan hal yang penting terhadap perusahaan dalam membantu perusahaan dalam mengarahkan sikap karyawan dalam perusahaan untuk mencapai

lingkungan kantor yang nyaman dan produktif. Menurut (Susanti dan Palupiningdyah, 2016), pegawai atau karyawan dapat dikategorikan berada pada tingkat komitmen organisasi yang tinggi apabila ia telah percaya dan menerima nilai dan tujuan organisasi dan memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi (Ginting et al., 2017).

Beberapa penelitian yang menyatakan pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB telah dilakukan oleh beberapa peneliti pada tahun 2018 dengan hasil yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari variabel kepuasan kerja terhadap OCB (Lestari & Ghaby, 2018); (Sudarmo & Wibowo, 2018). Namun perbedaan hasil penelitian dari para peneliti dari penelitiannya, seperti penelitian Putrana et al., (2016) yang menghasilkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB. Ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja belum cukup berdampak kepada munculnya sifat OCB dalam diri karyawan perusahaan.

Perihal keadilan organisasi dan pengaruhnya terhadap OCB juga telah tersedia hasil penelitian terdahulu yang memiliki hasil yang bertentangan. Menurut tesis yang dilakukan oleh Tri Bayu Ardi et al., (2015), Keadilan Organisasi terbukti tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB, namun hasil penelitian Wahyuni & Supartha, (2019) menyatakan bahwa keadilan organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB. Ada pula hasil penelitian dari Astri et al., (2015) yang sependapat dengan Wahyuni mengenai adanya pengaruh yang signifikan dari variabel keadilan organisasi terhadap munculnya sifat OCB bagi karyawan.

Menurut penelitian Alamsari & Laksmiwati, (2021), komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap munculnya sifat OCB seorang karyawan terhadap perusahaan. Putra & Sudibya, (2018) pun mendapatkan hasil yang sama dalam penelitian mereka mengenai pengaruh komitmen organisasi bagi OCB. Namun, Takdir & Ali, (2020) mendapatkan hasil bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kemunculannya sifat OCB seorang karyawan.

Dari paragraf diatas dapat dilihat bahwa dari permasalahan yang dapat dilihat dari penilaian baik dan kurang baik karyawan yang beredar di beberapa lapak *online* lowongan pekerjaan yang ada, RPX memiliki beberapa karyawan yang kurang puas dengan sistem internal organisasi sendiri. Ditambah dengan banyaknya pilihan perusahaan di bidang yang sama menunjukkan bahwa RPX sendiri meskipun merupakan perusahaan yang memiliki konsep yang baru dan inovatif, namun bila karyawan kurang puas bekerja dalam perusahaan tersebut yang bisa mengakibatkan kurangnya komitmen organisasi karyawan, hal ini akan berdampak terhadap pelaksanaan sistem perusahaan yang sudah berkembang. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan objek RPX peneliti ingin mengetahui apakah karyawan yang saat ini sedang bekerja di perusahaan tersebut memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dan apakah hal ini mempengaruhi sifat OCB dan komitmen karyawan bagi perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti akhirnya tertarik untuk meneliti fenomena tersebut dengan judul penelitian **Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keadilan Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada RPX *one stop logistic jakarta***

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap OCB pada RPX Jakarta?
2. Apakah keadilan organisasi berpengaruh terhadap OCB pada RPX Jakarta?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap OCB pada RPX Jakarta?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap OCB melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada RPX Jakarta?
5. Apakah keadilan organisasi berpengaruh terhadap OCB melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada RPX Jakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisa pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB pada RPX Jakarta.
2. Untuk menganalisa pengaruh keadilan organisasi terhadap OCB pada RPX Jakarta.
3. Untuk menganalisa pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB pada RPX Jakarta
4. Untuk menganalisa pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada RPX Jakarta.
5. Untuk menganalisa pengaruh keadilan organisasi terhadap OCB melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada RPX Jakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoriti

Sebagai sumbangan pengembangan ilmu bagi para peneliti yang ingin meneliti variabel/objek serupa penelitian.

2. Manfaat Praktisi

Memberikan sumbangan pemikiran bagi RPX *one stop logistic* Jakarta sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan untuk menyusun kebijakan perusahaan.

BAB II
KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Penulis dan Judul	Variabel	Instrumen	Hasil
1	Endah & Nur (2018), Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	(X1) <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (Y1) Kepuasan Kerja (Y2) Kinerja Karyawan	PLS (Partial Least Square)	1. OCB dapat mempengaruhi pengaruh signifikan kepada dan terhadap kepuasan kerja 2. OCB berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan 3. kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan 4. kepuasan kerja meintervening sebagian hubungan antara OCB dan kinerja karyawan
2	Thessa & Ugung (2018), Pengaruh Komitmen	(X1) Kepuasan Kerja	Regresi Linier Berganda	Variabel komitmen organisasional memiliki pengaruh

	Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap <i>Organizational citizenship Behaviour</i>	(X2) Komitmen Organisasional (Y) <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>		yang signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> . Variabel kepuasan kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> . Komitmen organisasional dan kepuasan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> .
3	Saepudin dan Djati (2019) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship</i>	(X1) Kepuasan Kerja (Y) <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Z) Komitmen Organisasional	<i>Structural Equation Modeling</i>	1. kepuasan kerja memiliki dapmpa yang baik terhadap komitmen organisasi pada bagia organisasional 2. kepuasan kerja pada indikator pekerjaan mampu

	<i>Behaviour</i> (OCB) Guru dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening			memiliki dampak positif terhadap timbulnya sifat OCB 3. komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap OCB 4. kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB
4	Putrana, Fathoni, dan Warso (2016)	(X1) Kepuasan Kerja (X2) Komitmen Organisasi (Y1) <i>Organizational citizenship Behavior</i> (Y2) Kinerja Karyawan	Analisis regresi berganda	Komitmen organisasi memberikan dampak positif yang baik terhadap kualitas karyawan. Komitmen organisasi memberikan pengaruh positif yang baik terhadap timbulnya perilaku organizational citizenship behavior. Kepuasan kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan

				terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap organizational citizenship behavior.
5	Takdir & Ali (2020), Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB)	(X1) Komitmen Organisasi (X2) Kepuasan Kerja (Y) <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Analisis regresi linear berganda	Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap organizational citizenship behavior, namun pengaruh tersebut tidak signifikan. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap organizational citizenship behavior. Secara simultan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap

				organizational citizenship behavior.
6	Alamsari dan Laksmiwati (2021), Hubungan antara komitmen Organisasi dengan OCB Pada Guru di SMK X	(X) Komitmen Organisasi (Y) <i>Organizational Citizenship Behaviors</i>	Analisis linieritas	Komitmen organisasi memiliki hubungan positif dengan <i>organizational citizenship behaviors</i>
7	Hidayat (2018), Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Turnover Intention	(X) Kepuasan Kerja (Y) Komitmen Organisasi & Turnover Intention	Analisis Regresi Berganda	Pengaruh Kepuasan Kerja Kepada Komitmen Organisasi dan Turnover Intention. Berdasarkan hasil regresi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi ditemukan menjadi dua kontributor yang memengaruhi terjadinya turnover intention. Selain itu, kepuasan kerja juga ditemukan dapat menjadikannya faktor penting

				dalam peningkatan komitmen organisasi. Dengan demikian, ketiga temuan yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.
8	Kharisma, <i>et al</i> (2019), Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening	(X1) Budaya Organisasi (X2) Kepuasan Kerja (Y) Kinerja Karyawan (Z) Komitmen Organisasi	Analisis Regresi	<p>1. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sekolah Springfield Cibubur. Koefisien bernilai positif, sehingga dapat diartikan bahwa semakin baik budaya organisasi, maka semakin baik pula kinerja karyawan.</p> <p>2. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sekolah Springfield Cibubur.</p> <p>3. Budaya organisasi</p>

				berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan sekolah Springfield Cibubur. Koefisien bernilai positif, sehingga dapat diartikan bahwa dengan meningkatnya budaya organisasi
9	I. Mahendra, I, Surya (2017), Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, dan Keadilan Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB)	(X!) Iklim Organisasi (X2) Motivasi Kerja (X3) Keadlian Organisasi (Y) <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB)	Analisis Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka saran-saran yang dapat diberikan adalah manajemen PDAM Kabupaten Tabanan harus dapat membangun iklim organisasi yang baik dengan menjalin hubungan yang harmonis antara bawahan dengan pemimpin maupun bawahan dengan bawahan, apabila

				dapat menjalin hubungan yang harmonis dengan cara menjaga hubungan kerja yang baik antar sesama karyawan selain itu secara tidak langsung juga akan bermanfaat bagi tiap individu terhindar dari konflik dan hal tersebut sekaligus berdampak bagi perkembangan dan kemajuan di perusahaan.
10	N. Wahyuni, I. Supartha (2019), Pengaruh keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship</i>	(X1) Keadilan Organisasional (X2) Komitmen Organisasional (X3) Kepuasan Kerja (Y) <i>Organizational Citizenship Behaviour (OCB)</i>	Analisis Regresi Linier Berganda	Kepuasan kerja memiliki dampak positif dan baik terhadap timbulnya sifat <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> karyawan di Dash Hotel Seminyak. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan

	<i>Behaviour</i> (OCB)			kerja karyawan, semakin meningkat pula OCB mereka. Secara praktis, perusahaan perlu memberikan perhatian khusus pada indikator OCB yang masih rendah, seperti kesediaan menggantikan rekan kerja yang absen atau sedang beristirahat, serta partisipasi aktif dalam kegiatan perusahaan.
11	I. Kamil, H. A. Rivai (2021), Pengaruh Budaya Organisasi dan Keadilan Organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB) dengan Komitmen	(X1) Budaya Organisasi (X2) Keadilan Organisasi (Y) <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (Z) Komitmen Organisasi	SmartPLS	Budaya organisasi memiliki pengaruh tidak langsung terhadap OCB, dengan komitmen organisasi terbukti menjadi variabel intervening dalam hubungan antara budaya organisasi dan OCB. Hal ini dibuktikan melalui perhitungan efek

	Organsisasi sebagai Variabel Intervening			tidak langsung (indirect effect). Lebih lanjut, karyawan dapat cenderung melakukan perilaku OCB, tetapi perilaku tersebut mungkin tidak terakomodasi jika budaya organisasi belum siap menerima perilaku diskresioner tersebut. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berperan sebagai faktor penentu yang memediasi hubungan antara budaya organisasi dan perilaku OCB.
12	Cahaya & Adnyani(2015), Pengaruh Keadilan Organisasi	(X1) Keadilan Organisasi (Y) Kepuasan Kerja dan <i>Organizational</i>	Kuesioner	Keadilan organisasi memberikan pengaruh positif yang baik terhadap karyawan dalam

	terhadap Kepuasan Kerja dan <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB) pada Karyawan Toko Nyoman	<i>Citizenship Behaviour</i> (OCB)		kepuasan kerja dan organizational citizenship behavior (OCB). Selain itu, variabel kepuasan kerja juga memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap OCB.
13	Ardi & Sudarma (2015), Pengaruh Presepsi Dukungan dan Keadilan Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB) dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening	(X) Presepsi Dukungan dan Keadilan Organisasi (Y) <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (Z) Komitmen Organisasional	Analisis Regresi Linier Berganda	Persepsi dukungan dan keadilan organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap organizational citizenship behavior (OCB). Namun, komitmen organisasional menunjukkan pengaruh terhadap OCB. Selain itu, persepsi dukungan dan keadilan organisasi memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional. Komitmen organisasional

				terbukti menjadi variabel yang memediasi pengaruh antara persepsi dukungan dan keadilan organisasi terhadap OCB.
--	--	--	--	--

Sumber : data diolah, 2024

Penelitian penelitian terdahulu ini memiliki banyak persamaan dan perbedaan, diantaranya dimana variabel OCB disini mereka berfokus pada OCB yang tumbuh pada individu bukan pada organisasi. Dan variabel yang digunakan sebagai variabel independen kebanyakan menggunakan variabel kepuasan kerja, karena variabel ini memiliki banyak aspek yang bisa diukur untuk mendukung munculnya sifat OCB pada individu. Penelitian penelitian terdahulu yang saya gunakan hanya memiliki perbedaan dari segi objek yang digunakan dan metode analisis dan pengumpulan data.

Persamaan yang terdapat pada penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya yaitu pada pendekatannya yaitu pendekatan kuantitatif serta terdapat persamaan dengan beberapa penelitian pada metode analisis data yang digunakan, yaitu menggunakan analisis Analisis Regresi Linier Berganda. Keterbaruan yang membedakan penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya yaitu dari segi variabel, dimana penelitian ini meneliti pengaruh Keadilan Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviour dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening.

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Teori Organ

Teori Organ (1997) merupakan acuan atau kerangka dalam penelitian ini, OCB adalah perilaku yang tidak penting untuk pekerjaan formal namun dapat menjunjung tinggi kerja lembaga yang menarik, OCB sebagai perilaku

individu yang bebas, tidak langsung mendapatkan hadiah dari penghargaan formal namun untuk situasi ini OCB dapat menjadi dorongan utama bagi lembaga dan layak dari sebuah asosiasi.

Organ et al. (2006: 8) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individual yang bersifat bebas, serta tidak secara langsung mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, tetapi secara keseluruhan dapat meningkatkan efisiensi serta efektifitas fungsifungsi lembaga. OCB adalah latihan yang biasanya melebihi batas tugas kerja, yang dilakukan oleh seorang pekerja, tanpa asumsi dari lembaga untuk mendapatkan kehormatan konvensional, untuk mendukung kemajuan mitra, rekan sejawat yang berbeda dan lembaga pada umumnya. (Lovell et al.,1999). Perilaku ini diinginkan oleh lembaga meskipun bukan merupakan bagian dari konteks ketenagakerjaan utama karena akan berdampak positif pada lembaga dalam hal efisiensi serta produktivitas (Subhadrabandhu, 2012).

Di dunia kerja yang luar biasa saat ini, di mana tugas semakin banyak dilakukan dalam pertemuan serta memerlukan keserbagunaan, afiliasi memerlukan agen yang memiliki latihan OCB, seperti membantu orang lain dalam pertemuan, memutuskan untuk menyelesaikan pekerjaan tambahan, meminimalisir konflik dengan rekan sejawat, menyetujui untuk aturan. , serta bencana terkait bisnis serta dampak yang mengganggu (Robbins serta Judge, 2008:40).

2.2.2 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan emosi positif yang merupakan hasil dari penilaian atas pekerjaan atau pengalaman karyawan. Kepuasan kerja adalah keadaan umum yang menyenangkan atau emosional terhadap perbedaan antara penghargaan yang diterima dan penghargaan yang pantas diterima. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi yang adil dan sesuai, penempatan yang sesuai dengan keterampilan, bobot kerja yang ringan, situasi dan kondisi dan lingkungan kerja, kegunaan peralatan yang mendukung untuk melaksanakan tugas, sikap serta kepemimpinan, serta sifat monoton dari

pekerjaan, menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM).

Faktor-faktor ini, baik secara langsung maupun tidak langsung, dapat memengaruhi produktivitas kerja. Kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individu, dengan setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai-nilai yang dianutnya. Karyawan yang tidak merasakan kepuasan dalam pekerjaan mereka tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis, yang pada akhirnya dapat memicu sikap atau perilaku negatif dan menimbulkan frustrasi. (Soelton, 2020).

Kepuasan kerja ini merupakan hasil dari seberapa baik sebuah pekerjaan seorang karyawan dapat memfasilitasi. Kepuasan kerja juga dinilai sebagai sesuatu yang menyenangkan atau keadaan emosi positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Itu adalah akibat dari kerja karyawan persepsi tentang seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal-hal yang dianggap penting. Kepuasan kerja juga bisa didefinisikan sebagai keadaan pikiran yang mencakup seluruh perasaan yang ditentukan oleh sejauh mana individu tersebut merasa bahwa kebutuhan yang berhubungan dengan pekerjaannya harus dipenuhi yang relative memiliki kekuatan identifikasi individu dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu. Seorang karyawan akan memberikan pelayanan sepenuh hati kepada organisasinya sangat bergantung pada bagaimana perasaan karyawan tersebut terhadap pekerjaan, rekan kerja, dan atasannya. Perasaan dan kepuasan karyawan Mempengaruhi perkembangan pola interaksi rutin. Kepuasan dan sikap pegawai merupakan faktor penting dalam menentukan perilaku dan tanggapan mereka terhadap pekerjaan dan melalui perilaku dan tanggapan inilah efektivitas organisasi dapat dicapai (Takdir & Ali, 2020).

Kepuasan Kerja merupakan keadaan emosi yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan untuk melihat pekerjaan mereka. kepuasan kerja adalah sikap (positif) terhadap tenaga kerja, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap pekerjaan situasi. Kepuasan kerja dapat meningkatkan

kinerja karyawan dan menunjukkan kesesuaian antara harapan yang timbul seseorang dengan apa yang diharapkannya imbalan yang diberikan oleh pekerjaan, sehingga kepuasan kerja juga erat kaitannya dengan teori keadilan, kesepakatan psikologis dan motivasi.

Menurut Luthans (2011) faktor-faktor yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja adalah :

- a) Pekerjaan itu sendiri – Sejauh mana individu belajar, bertanggung jawab atas pekerjaan yang diterima, unsur kepuasan dalam bekerja.
- b) Gaji / Upah – Jumlah imbalan finansial yang diterima, sepanjang dipandang sebagai setara dengan yang lain, kesesuaian upah yang diterima.
- c) Peluang Promosi – Peluang diterima untuk kemajuan organisasi, promosi, promosi sebagai motivasi pegawai untuk maju.
- d) Supervisi – Kemampuan yang dimiliki oleh supervisor untuk membantu karyawannya, Kemampuan yang dimiliki oleh supervisor untuk mendukung karyawan, Pengawasan pekerjaan.
- e) Rekan kerja – Keterampilan rekan kerja, Mendukung individu secara sosial, hubungan yang harmonis.

2.2.3 Kepuasan Kerja dalam Islam

Konsep kepuasan dalam islam itu sendiri sesungguhnya telah terjamin dalam agama islam. Kata islam sendiri berasal dari kata *aslama* yang dapat diartikan sebagai selamat, damai, dan aman. Dalam al-Qur'an telah disebutkan tentang terjaminnya kesejahteraan umat islam:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

“Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki – laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan

kepada mereka dengan pahala yang lebih baik daripada apa yang telah mereka kerjakan” (QS. An – Nahl: 97)

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ ۙ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَلِيمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

“Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul – Nya dan orang – orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan – Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. At – Taubah: 105)

Ayat tersebut memberikan petunjuk bahwa setiap tindakan yang dilakukan oleh seseorang harus mendapatkan balasan yang sesuai dengan apa yang kita kerjakan akan mendapat sesuai apa yang kita kerjakan. Peforma pekerjaan yang sangat baik, yang dihasilkan dari ketekunan dan kecepatan, akan membuat hasil kerja kita dihargai oleh orang lain dan memberikan kepuasan. Agar karya yang kita hasilkan bermanfaat bagi orang lain, hal itu akan menambah kepuasan terhadap pekerjaan yang kita lakukan (Virida, 2019).

2.2.4 Keadilan Organisasi

Keadilan dalam bisnis dan pekerjaan penting bagi moral dan alasan etis. Hal ini tergambar dari skandal keuangan dan bisnis, termasuk eksploitasi dunia ketiga populasi oleh perusahaan tekstil multinasional, kompensasi jutaan dolar untuk CEO perusahaan yang merugi (*The New York Times*, 2020), tingginya angka negara bebas pajak (*tax haven*). (*Transparency International*, 2019), penyuapan dan korupsi di banyak negara (Ramamoorthy, Kulkarni, & Gupta, 2015), dan penipuan mata uang kripto baru-baru ini (Waktu Keuangan, 2022). Bertindak dengan cara yang adil tidak hanya itu hal yang benar untuk dilakukan tetapi melakukannya juga merupakan hal yang menarik peluang. Manajer dapat menggunakan keadilan sebagai alat yang efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, identifikasi organisasi, dan kinerja pekerjaan, dan dapat mengurangi niat berpindah karyawan, kebutuhan akan pembalasan, dan keterlibatan dalam pekerjaan yang kontraproduktif perilaku, seperti konflik atau pencurian (Adamovic, 2023)

Sebaliknya, para pakar keadilan organisasi mencoba melakukan hal tersebut memahami bagaimana keadilan dirasakan oleh masyarakat dan apa orang menilai sebagai adil. Oleh karena itu, fokus keadilan organisasi adalah pada keadilan subjektif, bukan keadilan objektif. Menurut kerangka keadilan organisasi, keadilan dikonstruksi secara sosial dan terletak di mata masyarakat penonton. Perspektif keadilan biasanya bersifat normatif tidak termasuk dalam penelitian keadilan organisasi, dan menciptakan standar keadilan universal tidak dianggap sebagai hal yang utama tujuan bidang penelitian ini. Tujuan utama keadilan organisasi adalah untuk mengukur, menganalisis, dan mengevaluasi dampak persepsi keadilan subjektif di tempat kerja (Greenberg & Colquitt, 2005).

Keadilan organisasi mengacu pada keadilan yang dirasakan karyawan di tempat kerja. Keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan informasional dan keadilan interaksional adalah dimensi keadilan organisasi. Keadilan kepemimpinan dan ketidakadilan interaksional dari pelanggan adalah beberapa persepsi keadilan organisasi lainnya. (Özkan, 2023).

Keadilan organisasi dapat mendorong keberlanjutan organisasi. Dampak keadilan organisasi sangat bergantung pada perspektif pertukaran sosial, gagasan bahwa karyawan termotivasi untuk menunjukkan sikap yang menyenangkan sebagai imbalan atas imbalan yang adil organisasi tersebut telah menyediakannya. Sebaliknya, hanya sedikit perhatian yang diberikan terhadap proposisi tersebut bahwa hal itu mempengaruhi sikap karyawan dengan meningkatkan motivasi intrinsik mereka. Yang terakhir ini memiliki yang lebih besar implikasi manajemen berkelanjutan karena motivasi intrinsik karyawannya adalah kuncinya keberhasilan berkelanjutan suatu organisasi (Lee & Rhee, 2023)

Menurut Robbins dan Judge (2011), dimensi keadilan organisasi sebagai berikut:

- a. Kewajaran alokasi sumber daya – Suatu organisasi dapat dikatakan adil oleh pegawainya apabila memberikan gaji yang sesuai dengan hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.
- b. Keadilan proses pengambilan keputusan daya – Suatu organisasi dapat dikatakan adil oleh pegawainya apabila diambil alih pengambilan keputusan, pegawai diberi kesempatan untuk menyuarakan pendapat dan pandangannya.
- c. Hubungan antar pribadi – Organisasi akan dikatakan adil oleh karyawan jika terjadi hubungan antar pribadi yaitu atasan dengan bawahan yang baik, seperti mendapat perlakuan yang baik baik dan masuk akal.

2.2.5 Keadilan Organisasi Dalam Islam

Seseorang yang adil adalah orang yang berjalan lurus dan selalu menggunakan sikapnya ukurannya sama, bukan double atau triple. Jadi persamaan itu yang dimaksud dengan adil adalah tidak adanya keberpihakan kepada pihak manapun ada juga perbedaan pendapat. Keadilan berarti bersikap seimbang, tidak memihak, dan memberikan hak kepada orang yang berhak menerimanya tanpa pengurangan sedikitpun, dan letakkan semuanya pada tempatnya. Dan ucapkan kalimatnya kebenaran tanpa rasa takut kecuali Allah SWT. Lalu dia memutuskan kebenaran atas permasalahan yang harus diselesaikan dengan aturan yang ditetapkan oleh agama. Sehingga tindakan yang adil adalah suatu tindakan berdasarkan kebenaran.

Dalam al-Qur'an telah disebutkan anjuran berbuat adil:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ بِالْقِسْطِ شُهَدَاءَ لِلَّهِ وَلَوْ عَلَىٰ أَنفُسِكُمْ أَوِ
 الْوَالِدِينَ وَالْأَقْرَبِينَ ۚ إِن يَكُنْ غَنِيًّا أَوْ فَقِيرًا فَاللَّهُ أَوْلَىٰ بِهِمَا ۖ فَلَا تَتَّبِعُوا الْهَوَىٰ أَن تَعْدِلُوا ۗ
 وَإِن تَلَوُوا أَوْ تَعَرَّضُوا فَإِنَّ اللَّهَ كَانَ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرًا

“Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap suatu kaum, membuatmu berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa.

Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.” (QS. Al Maidah ayat 8)

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

“Sungguh, Allah menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia hendaknya kamu menetapkannya dengan adil. Sungguh, Allah sebaik-baik yang memberi pengajaran kepadamu. Sungguh, Allah Maha Mendengar, Maha Melihat..” (QS. An-Nisa’ ayat 58)

Ayat tersebut menjelaskan bahwa adil diartikan sama dalam sikap memperlakukan setiap orang. Adil dengan definisi persamaan perilaku terhadap semua orang dan tidak membeda-bedakan hak-haknya. Keadilan mutlak dalam setiap keadaan yang dihadapi oleh setiap manusia. Sehingga keadilan ilahi dimaknai sebagai rahmat dan kebajikanNya yang sejauh ini setiap manusia dapat meraihnya (Rokhman, 2015).

2.2.6 Organizational Citizenship Behaviour (OCB)

Keberhasilan organisasi tergantung pada sumber daya manusia sebagai penggagasnya dan agen perubahan yang berkelanjutan. Keterlibatan dan kontribusi seluruh karyawan diperlukan untuk meningkatkan kinerja organisasi (Ahdiyana, 2015). Oleh karena itu, karyawan harus memiliki perilaku kewarganegaraan organisasi yang tinggi agar dapat memberikan manfaat bagi organisasinya. Sayangnya, Permasalahan yang terkait dengan perilaku kewarganegaraan organisasi sering kali mencakup karyawan yang datang terlambat ke kantor, bermain telepon, dan mengobrol dengan karyawan lain selama jam kerja – semuanya tidak ada hubungannya dengan tugas kerja. Ini adalah beberapa indikasi bahwa kontribusinya ekstra peran atau perilaku kewarganegaraan organisasional yang masih rendah pada diri seorang pegawai (Siregar et al., 2023).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku yang muncul atas kebijaksanaan seorang karyawan yang dilakukan secara sukarela dan tanpa paksaan. Perilaku ini melampaui tuntutan formal pekerjaan atau

deskripsi pekerjaan formal dan peran OCB (Organizational Citizenship Behavior) merupakan salah satu faktor yang paling menentukan keberhasilan perusahaan (Sutrisno et al., 2023). OCB merupakan perilaku yang bersifat diskresi karakteristik yang bukan merupakan bagian dari persyaratan peran formal karyawan, tetapi masih mendukung berfungsinya organisasi secara efektif. Organ menyatakan itu perilaku kewarganegaraan organisasi karyawan dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, kehidupan kerja keseimbangan, kualitas kehidupan kerja, kepemimpinan, motivasi dan faktor lainnya. Kepuasan kerja mengacu pada persepsi individu terhadap lingkungan kerja, hubungan antar rekan kerja, pendapatan dan peluang promosi (Hermawati et al., 2023).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan cakupan dari perilaku yang terjadi karena atas dasar suka rela dan tiba tiba terjadi serta perilaku spontan yang tidak diarahkan oleh perintah atau tujuan tertentu. Ini juga mencakup perilaku yang membantu rekan kerja dan tindakan yang sulit dilihat atau dinilai melalui evaluasi kinerja. OCB yang digunakan pada penelitian ini merupakan OCB sebagai perilaku individual yang bersifat bebas, serta tidak secara langsung mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, tetapi secara keseluruhan dapat meningkatkan efisiensi serta efektifitas fungsifungsi lembaga. OCB menggambarkan perilaku positif karyawan terhadap sesama rekan kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Perbuatan ini mencerminkan nilai plus dari para pekerja, yang terjadi karena bentuk dari perbuatan positif, konstruktif, dan bermakna dalam konteks sosial (Soelton dan Rakadishi, 2018).

Menurut Titisari (2014) Organizational Citizenship Behavior (OCB) memiliki beberapa indikator, yaitu:

- a) Altruisme – Menggantikan rekan kerja yang tidak masuk atau istirahat, membantu orang lain membebani, membantu orang lain di luar departemen ketika mereka mempunyai masalah.

- b) Kehati-hatian – Datang lebih awal, jadi bersiaplah bekerja ketika jadwal dimulai, Tepat waktu setiap hari, Jangan menghabiskan waktu berbicara di luar pekerjaan.
- c) Sportivitas – Tidak mencari-cari kesalahan dalam organisasi, Tidak mengeluh dalam segala hal, Tidak membesar-besarkan masalah melebihi proporsinya.
- d) Courtesy – Keterlibatan dalam fungsi organisasi, Berikan perhatian pada fungsi-fungsi yang membantu gambar, Hormati privasi dan hak rekan kerja.
- e) Kebajikan Masyarakat – Ikuti perubahan, Berpartisipasi dalam berbagai kegiatan yang diselenggarakan oleh organisasi, Memberikan saran inovatif untuk meningkatkan kualitas organisasi.

2.2.7 *Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Islam*

Setiap individu tentu menginginkan keridhaan Allah. Perbuatan seperti tolong menolong, mempunyai komunikasi dengan baik, bekerja sama, dan muncul keinginan untuk berlomba-lomba meraih kebenaran dan pahala yang sebesar-besarnya dari Allah SWT. Perilaku kewarganegaraan yang mengutamakan niat baik dan kebaikan sesuai dengan ajaran Islam. Dalam sebuah percakapan antara Nabi SAW dan para sahabatnya, mereka bertanya mengenai amal yang lebih mulia dari jihad. Nabi menjawab bahwa amal yang lebih mulia adalah orang yang melakukan perbuatan baik tanpa mengharapkan imbalan apapun. Dalam al-Qur'an telah disebutkan anjuran berbuat baik:

مَنْ كَانَ يُرِيدُ حَرْثَ الْآخِرَةِ نَزِدْ لَهُ فِي حَرْثِهِ ۖ وَمَنْ كَانَ يُرِيدُ حَرْثَ الدُّنْيَا
 نُؤْتِهِ مِنْهَا وَمَا لَهُ فِي الْآخِرَةِ مِنْ نَصِيبٍ

“Siapa yang menghendaki balasan di akhirat, akan Kami tambahkan balasan itu baginya. Siapa yang menghendaki balasan di dunia, Kami berikan kepadanya sebagian darinya (balasan dunia), tetapi dia tidak akan mendapat bagian sedikit pun di akhirat..” (QS. Asy-Syura · Ayat 20)

Sikap OCB yang tidak terlihat secara kasat mata, namun jika dimiliki maka sikap tersebut karyawan maka organisasi akan mencapai keunggulannya. Organisasi sebenarnya melakukannya langkah-langkah tindakan dan mengeluarkan kebijakan-kebijakan yang dapat mendorong terbentuknya atau meningkatkan sikap OCB karyawan. Pegawai yang benar-benar mempunyai sikap dan tekad Hati untuk selalu menjalankan ajaran Islam akan menunjukkan sikap dan perilakunya OCB dengan perspektif Islam. “Sesungguhnya amalan itu tergantung niatnya dan seseorang akan mendapatkan sesuai dengan apa yang ia niatkan” (HR Bukhari & Muslim).

2.2.8 Komitmen Organisasi

Ketika sebuah organisasi menawarkan pekerjaan dan pelamar pekerjaan menerima tawaran tersebut, pelamar pekerjaan tersebut telah menjadi bagian dari organisasi. Oleh Sebagai bagian dari perusahaan, dosen dididik untuk berkomitmen terhadap tujuan organisasi. Ada banyak alasan mengapa suatu organisasi harus berusaha meningkatkan komitmen organisasi dosennya. Misalnya, banyak penelitian menemukan bahwa semakin besar komitmen seorang karyawan terhadap pekerjaannya organisasi, karyawan akan melakukan pekerjaan yang lebih baik dalam menyelesaikan tugasnya. Selain itu, berkomitmen dosen juga akan meningkatkan produktivitas pegawai karena dosen merasa terintegrasi dengan organisasi dan bekerja untuk mencapai tujuan organisasi (Heimann et al., 2020).

Komitmen organisasi mengacu pada sejauh mana seorang pekerja percaya pada tujuan organisasi, menerima nilai-nilainya, serta memiliki keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tanpa meninggalkannya. Ivens dkk. (2016) menyatakan bahwa komitmen kerja adalah istilah lain dari komitmen organisasi, yang dianggap sebagai dimensi penting dalam menilai kecenderungan seorang dosen untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi mencerminkan identifikasi yang kuat dan keterlibatan seseorang dalam organisasi. Menurut Castellano dkk. (2021), komitmen organisasi mencakup kebanggaan anggota, loyalitas, dan keinginan untuk

bergabung serta mendukung tujuan organisasi. Zhang dkk. (2019) menekankan bahwa komitmen organisasi adalah keselarasan dan loyalitas dosen terhadap organisasi dan tujuannya. Lebih lanjut, Castellano dkk. (2021) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sikap yang mencerminkan perasaan suka atau tidak suka dosen terhadap organisasinya. Schwepker dan Dimitriou (2021) menjelaskan komitmen pegawai sebagai ikatan psikologis antara individu dan organisasi yang mencakup keterlibatan kerja, loyalitas, serta kepercayaan pada nilai-nilai organisasi. Komitmen ini tidak hanya berupa loyalitas pasif, tetapi juga melibatkan hubungan aktif dengan organisasi, di mana individu bersedia berkontribusi secara maksimal demi keberhasilan organisasi. Menurut Tajeddini dkk. (2020), perilaku ketaatan organisasi adalah suatu sikap yang menggambarkan dari mana seseorang memahami, merasa terikat, dan berkomitmen terhadap organisasi tempat mereka berada. (Amin, 2022).

Pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh organisasi, perlu dilakukan memperhatikan komitmen organisasinya. Komitmen pegawai yang tinggi akan sangat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Organisasi akan lebih mudah mencapai tujuan dan sasaran jika dosen berkomitmen terhadap organisasi. Kalkavan & Katrinli, (2014) merumuskan bahwa organisasi komitmen adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan pekerja terhadap tujuan organisasi dan memiliki a keinginan untuk tetap berada di organisasi yang pada akhirnya tercermin dalam statistik kehadiran dan pergantian pekerja dari organisasi (turnover). Schwepker & Dimitriou, (2021) merumuskan definisi komitmen organisasi sebagai konstruksi psikologis yang merupakan karakteristik hubungan antara anggota organisasi dengan organisasinya, dan mempunyai implikasi bagi keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi (Amin, 2022).

Menurut Pratama (2016) Dimensi Komitmen Organisasi dibagi menjadi 3, yaitu:

- a) Affective Commitment – Kecintaan terhadap pekerjaan terjadi ketika merasakan keterikatan emosional yang kuat dengan organisasi, dan dengan pekerjaan yang dilakukan.
- b) Continuance Commitment – Terjadinya pro dan kontra saat meninggalkan organisasi. Pekerja mungkin merasa bahwa perlu untuk tetap di perusahaan karena kerugian yang akan dialami dengan meninggalkan perusahaan tersebut lebih besar daripada manfaat yang dipikir mungkin diperoleh.
- c) Normative Commitment – Komitmen ini terjadi ketika pekerja merasakan kewajiban terhadap organisasi, meskipun pekerja tidak puas dengan peran, atau bahkan jika ada keinginan mengejar peluang yang lebih baik. Pekerja merasa bahwa harus tetap bersama organisasi karena itu adalah hal yang benar untuk dilakukan.

Komitmen organisasi pada penelitian ini mengacu pada jenis *normative commitment*, dimana jenis komitmen ini merupakan jenis komitmen komitmen yang paling cocok untuk dampak yang digunakan pada variabel dalam penelitian ini.

2.2.9 Komitmen Organisasi dalam Islam

Seseorang yang bergabung dalam suatu organisasi wajib memiliki komitmen dalam dirinya. Komitmen organisasi tidak hanya mempunyai arti kesetiaan pasif. Namun, hal ini juga mencakup hubungan dan keinginan aktif karyawan untuk memberikan kontribusi yang signifikan bagi organisasi.. Semakin tinggi komitmen maka semakin tinggi pula kecenderungan seseorang untuk diarahkan pada tindakan sesuai dengan standar kinerja karyawan. Dalam al-Qur'an telah disebutkan anjuran untuk berkomitmen:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ أُحِلَّتْ لَكُمْ بَهِيمَةُ الْأَنْعَامِ إِلَّا مَا يُتْلَى عَلَيْكُمْ غَيْرَ
 مُحِلِّي الصَّيْدِ وَأَنْتُمْ حُرْمٌ إِنَّ اللَّهَ يَحْكُمُ مَا يُرِيدُ

“Wahai orang-orang yang beriman, penuhilah janji-janji! Dihalalkan bagimu hewan ternak, kecuali yang akan disebutkan kepadamu (keharamannya) dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang berhram (haji atau umrah). Sesungguhnya Allah menetapkan hukum sesuai dengan yang Dia kehendaki.” (QS. Al-Maidah · Ayat 1)

Komitmen diartikan sebagai sikap karyawan untuk ikut serta organisasi dan terlibat dalam upaya untuk mencapai misi, nilai-nilai, dan tujuan perusahaan. Tingkat komitmen terhadap komitmen organisasi karyawan dan sebaliknya, sangat diperlukan karena melalui komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional. Dan pada Ayat diatas, Allah memerintahkan kepada setiap orang yang beriman untuk memenuhi janji-janji yang telah diikrarkan, baik janji prasetia hamba kepada Allah maupun janji yang dibuat di antara sesama manusia termasuk bisnis (Lestari, 2018).

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan kepuasan kerja dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Dalam penelitiannya, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai-nilai yang terkandung pada variabel kepuasan kerja dapat secara signifikan mempengaruhi perilaku OCB UD. Pegawai Romo. Hal ini menunjukkan bahwa apabila pekerjaan, gaji, promosi, atasan dan rekan kerja dapat ditingkatkan maka akan berdampak pada meningkatnya perilaku OCB pegawai (Kadek et al., 2020).

2.3.2 Hubungan keadilan organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Hasil penelitian pada Dash Hotel Seminyak didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif pada keadilan organisasi terhadap OCB. Indikator penentu tingkat keadilan organisasi yang digunakan peneliti seperti seberapa setaranya pekerjaan yang dibebankan atasan terhadap para karyawan dan seberapa adil atasan dalam memberikan penghargaan terhadap karyawan yang patut diberikan penghargaan memengaruhi tingkat OCB dari para karyawan (Wahyuni & Supartha, 2019)

2.3.3 Hubungan Komitmen Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Hasil penelitian pada SMA “X” menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB para pengajar di SMA tersebut. Dalam penelitian ini disebutkan bahwa indikator komitmen organisasi seperti kecenderungan guru untuk menetap di tempat pekerjaan mereka dan kesadaran akan adanya dampak buruk/negatif yang mereka mungkin dapatkan apabila meninggalkan pekerjaan tersebut mengarah kepada tingkat OCB yang muncul dalam diri pada guru SMA “X” (Alamsari & Laksmiwati, 2021).

2.3.4 Hubungan kepuasan kerja dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening

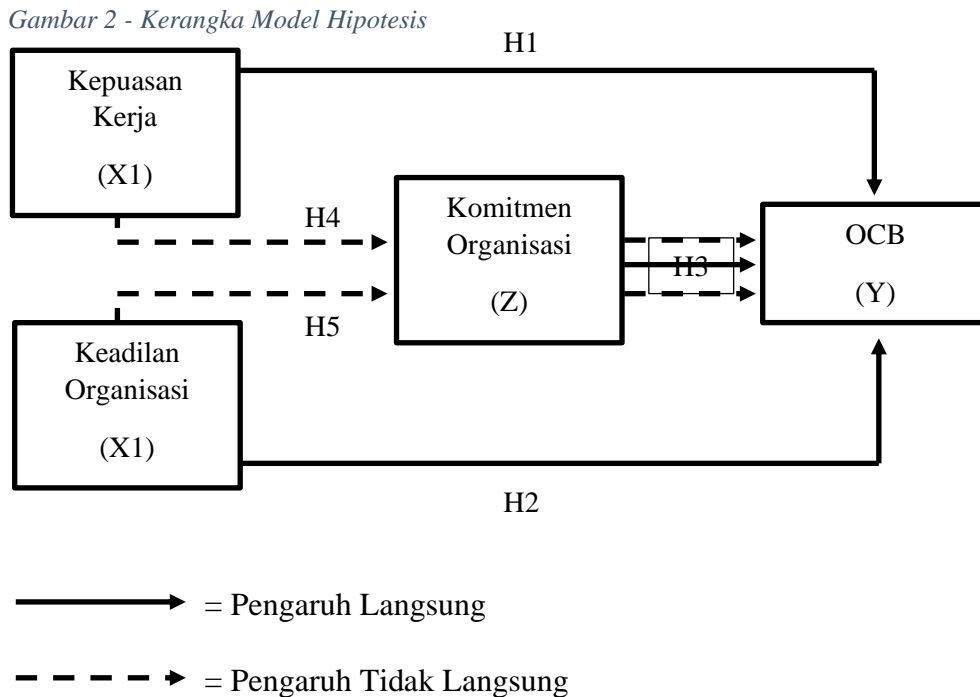
Dalam penelitian yang ada dapat dibuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif pada kepuasan kerja terhadap OCB melalui variabel komitmen organisasi. Dengan kepuasan kerja yang meningkat, maka akan meningkatkan tingkat komitmen organisasi, pada saat itulah akan terjadi pula peningkatan dari variabel OCB atas meningkatnya dua variabel terkait (Huda, 2018).

2.3.5 Hubungan keadilan organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening

Dalam penelitian terkait dapat diambil kesimpulan bahwa keadilan organisasi berpengaruh terhadap OCB dengan komitmen organisasi sebagai interval. Dalam penelitian ini dijelaskan bahwa hal tersebut disebabkan oleh manajemen otoriter perusahaan yang baik, ditambah dengan tingginya tingkat keadilan yang dirasakan oleh karyawan terhadap perusahaan (Lestiyanie & Yanuar, 2019).

2.4 Model Hipotesis dan Kerangka Konseptual

Gambar 2.1 Kerangka Model Hipotesis



Hipotesis Penelitian:

H1: Diduga terdapat pengaruh pada variabel kepuasan kerja (X1) sebagai variabel yang mampu mempengaruhi munculnya perilaku organizational citizenship behavior (OCB) (Y) pada individu yang bekerja pada RPX Jakarta.

H2: Diduga terdapat pengaruh pada variabel keadilan organisasi (X2) sebagai variabel yang mampu mempengaruhi munculnya perilaku organizational citizenship behavior (OCB) (Y) pada individu yang bekerja pada RPX Jakarta.

H3: Diduga terdapat variabel komitmen organisasi (Z) dapat mempengaruhi munculnya perilaku organizational citizenship behavior (OCB) (Y) pada individu yang bekerja pada RPX Jakarta.

H4: Diduga komitmen organisasi (Z) dapat memediasi pengaruh antara variabel kepuasan kerja (X1) terhadap munculnya organizational citizenship behavior (OCB) (Y) pada individu yang bekerja pada RPX Jakarta.

H5: Diduga komitmen organisasi (Z) dapat memediasi pengaruh antara variabel keadilan organisasi (X2) terhadap munculnya organizational citizenship behavior (OCB) (Y) pada individu yang bekerja pada RPX Jakarta.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini, yakni penelitian yang memiliki ciri khas sistematis, terorganisir, serta terperinci secara jelas dari mulai permulaan sampai pada penyusunan penelitian. Tujuan utama penelitian ini lebih memfokuskan adanya variabel sebagai objek penelitian yang dapat dideskripsikan dan penelitian ini mengutamakan adanya hipotesis serta pemeriksaan yang kemudian dapat ditentukan dalam langkah langkah selanjutnya Jenis penelitian ini termasuk dalam jenis penjelasan secara riset, yang digunakan untuk menganalisis hipotesis yang menghubungkan antar variabel yang telah diajukan. (Supriyanto dan Maharani, 2013).

Pada penelitian ini bertujuan untuk menganalisa hipotesis antar variabel dari Kepuasan Kerja dan Keadilan Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada RPX Jakarta.

3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT.RPX Jakarta pada tahun 2024.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi merupakan jumlah keseluruhan yang akan diamati atau diteliti. Populasi juga didefinisikan sebagai sekelompok subjek maupun objek yang memiliki suatu katareristik tertentu (Agustianti et al., 2022). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan RPX Jakarta.

3.3.2. Sampel

Sampel merupakan jumlah atau bagian dari seluruh populasi yang akan diteliti sifatnya, untuk dapat mewakili kesemuaan populasi yang ada atau diambil (Sugiyono dalam Supriyanto dan Machfudz, 2010). Sampel pada penelitian ini adalah seluruh pegawai RPX Jakarta 98 pegawai.

3.4. Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2012). Menurut Arikunto (2012), jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka seluruh populasi dapat digunakan sebagai sampel. Namun, jika populasi lebih dari 100 orang, sampel dapat diambil sebesar 10-15% atau 20-25% dari total populasi. Dalam penelitian ini, karena jumlah populasi kurang dari 100 responden, seluruh populasi digunakan sebagai sampel pada RPX Jakarta yaitu sebanyak 98 pegawai.

3.5. Data dan Jenis Data

Pada penelitian ini jenis data yang digunakan merupakan data primer. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya. Data primer juga bisa disebut sebagai data asli baru yang didapat secara *up to date* (Agustianti et al., 2022).

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data-data penelitian, maka digunakan metode penelitian sebagai berikut:

1) Angket (Kuesioner)

Kuesioner adalah metode pengumpulan data berupa serangkaian pertanyaan yang diberikan secara langsung atau dikirimkan kepada responden untuk diisi dan dikembalikan (Supriyanto dan Maharani, 2013). Dalam penelitian ini, kuesioner disebarkan kepada responden, yaitu karyawan RPX Jakarta, yang menjawab pertanyaan yang diajukan untuk mendukung keperluan penelitian.

2) Observasi (Pengamatan)

Metode ini digunakan untuk mengamati dan mencatat secara sistematis fenomena yang terlihat pada objek penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengamatan langsung terhadap sikap dan perilaku karyawan RPX Jakarta, serta mengadakan wawancara, baik secara langsung maupun tidak langsung, terkait dengan Kepuasan Kerja (Job

Satisfaction), Organizational Citizenship Behavior (OCB), Keadilan Organisasi, dan Komitmen Organisasi.

3.7. Definisi Operasional Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel dependen, variabel independen, dan variabel mediasi.

3.7.1. Variabel Dependen

Variabel dependen atau yang biasa disebut variabel output yang dipengaruhi oleh variabel lainnya yang menjadi perhatian utama dalam penelitian (Sugiyono, 2019). Variabel dependen pada penelitian ini adalah *organizational citizenship behaviour* (OCB) yang menilai individu atau OCBI yang diukur dengan *altruism*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, *courtesy*, dan *civicvirtue* dengan simbol (Y).

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Dependen

Variabel	Sumber	Indikator	Item Kuesioner
<i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB) (Y)	Salim (2018)	1. Altrurism	1) Saya dengan senang hati melatih karyawan baru walaupun itu bukan merupakan tanggung jawab saya
			2) Apabila sewaktu waktu teman kerja membutuhkan bantuan dalam pekerjaan, saya akan membantunya Saya akan membantu teman

			<p>kerja saya meskipun pada waktu jam istirahat</p>
			<p>3) Apabila ada pekerjaan yang belum diselesaikan oleh rekan kerja yang tidak dapat masuk kerja, saya akan membantu untuk mengerjakan tugasnya</p>
		2.Conscientiousness	<p>1) Saya akan menyelesaikan tugas berdasarkan prosedur dari perusahaan</p>
			<p>2) Apabila ada rekan kerja yang membutuhkan informasi, maka saya akan berusaha menerangkan informasi tersebut</p>
			<p>3) Saya selalu membuat daftar rencana kerja terlebih dahulu agar dapat menyelesaikan</p>

			pekerjaan saya dengan baik
			4) Saya akan datang ke kantor sebelum jam masuk kerja
		3. Sportmanship	1) Apabila ada pekerjaan tambahan yang diberikan atasa, saya akan menyelesaikannya dengan sungguh sungguh
			2) Saya akan mengambil sisi positif dari masalah yang terjadi
			3) Saya akan memperkecil dan menghilangkan masalah yang ada
		4. Courtesy	1) Saya sering menceritakan hal-hal baik mengenai perusahaan saya
			2) Saya akan menghadiri kegiatan sosial

			yang sudah diadakan perusahaan
		5.Civic virtue	1) Saya mempunyai rasa ingin tahu yang besar untuk mengetahui perkembangan dalam perusahaan
			2) Saya sering memberikan masukan pada atasan saya

3.7.2. Variabel Independen

Variabel Independen merupakan variabel yang mempengaruhi variabel dependen atau variabel terikat (Sugiyono, 2019). Variabel independen pada penelitian ini adalah kepuasan kerja yang diukur job, gaji, supervisi, promosi, dan rekan kerja yang disimbolkan (X1) dan keadilan organisasi yang diukur dengan kewajaran alokasi sumber daya, keadilan proses pengambilan keputusan daya, dan hubungan antar pribadi yang disimbolkan dengan (X2).

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel Independen

Variabel	Sumber	Indikator	Item Kuesioner
Kepuasan Kerja (X1)	Nurbahar (2015)	1. Pekerjaan itu Sendiri / Job	1) Saya senantiasa mengerjakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya sehingga hasilnya dapat dipertanggungjawabkan kepada semua pihak.

			2) Saya senantiasa mengerjakan pekerjaan sesuai tugas dan fungsi yang diberikan.
			3) Saya senantiasa mengerjakan pekerjaan dengan mementingkan kualitas dari hasil pekerjaan.
			4) Beban pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.
		2. Gaji	1) Gaji yang saya terima sesuai dengan Pekerjaan yang saya lakukan.
		3. Supervisi	1) Monitoring yang dilakukan oleh pimpinan langsung secara berkala dapat memacu saya bekerja.
			2) Pimpinan tegas dalam menegakan disiplin.

			3) Pimpinan memberikan masukan pada saat saya melaksanakan pekerjaan.
			4) Pimpinan memberikan dorongan dan perhatian terhadap pekerjaan yang saya lakukan
		4. Promosi	1) Setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk penigkatan karier atau untuk dipromosikan.
		5. Rekan Kerja	1) Saya merasa nyaman bekerja disini karena banyaknya peluang untuk maju atau mengembangkan karier
Keadilan Organisasi (X2)	Hulu (2018)	1. Kewajaran Alokasi Sumber Daya	1) Pengawai melakukan tugasnya dengan sungguh-sungguh
			2) Pengawai melayani pasien dengan turus hati 3) Pegawai melaksanakan tugas sesuai dengan tugas pokok

			4) Pegawai melasaknakan tugas sesuai dengan petunjuk dan aturan yang ada
		2. Keadilan Proses Pengembalian Keputusan Daya	1) Membuat aturan dan standar operasionar prosedur (SOP) atas pelaksanaan tugas
			2) Melakukan disiplin kerja pegawai
		3. Hubungan Antar Pribadi	1) Pegawai yang terampil bekerja mendapatkan penghargaan
			2) Pegawai yang melayani pasien dengan baik mendapatkan penghargaan

3.7.3. Variabel Intervening

Variabel intervening adalah variabel perantara yang berada di antara variabel independen dan variabel dependen dalam suatu penelitian. Variabel ini juga dikenal sebagai variabel mediasi (Sugiyono, 2019). Variabel intervening pada penelitian ini adalah komitmen organisasi yang diukur *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment* yang lebih mengacu kepada *normative commitment* nya yang disimbolkan dengan (Z)

Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel Intervening

Variabel	Sumber	Indikator	Item Kuesioner
Komitmen Organisasi (Z)	Pratama (2016)	1. Affective commitment	1) Merasa nyaman didalam organisasi ini
			2) Merasa bangga menjadi bagian organisasi
		2. Continuance commitment	3) Memiliki rasa suka duka terhadap organisasi ini
			1) Berkeinginan tetap tinggal karena kebutuhan gaji
			2) Berkeinginan tetap tinggal karena keuntungan yang didapat
3) Sangat sulit mendapatkan pekerjaan jika saya keluar			
			1) Sadar bahwa komitmen adalah

		3. Normative commitment	hal yang harus saya lakukan
			2) Masih ada tanggung jawab jika saya ingin keluar
			3) Berkeinginan menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini

3.8. Analisis Data

3.8.1. Uji Instrumen Data

Uji ini memiliki tujuan untuk mengukur akurasi dan sebuah konsisten dari data yang telah dikumpulkan. Alat pengumpul data (kuesioner) yang dipakai untuk memperoleh data primer membutuhkan beberapa kriteria, yakni:

1. Uji Validitas

Menurut Maharini dan Supriy (2013), suatu indikator bisa dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang bisa seharusnya terukur. Untuk menganalisis kesalahan pada sebuah indikator, pertanyaan atau kuesioner itu sendiri harus memiliki validitas persyaratan. Proses pengujian dikerjakan dengan mengkalkulasi korelasi koefisi antara jumlah setiap kuesioner dengan jumlah total atau rata-rata dari jumlah pertanyaan. Selanjutnya, uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan indikator korelasi dengan tingkat signifikansi 5% (0,05) dan koefisien korelasi (r) minimal sebesar 0,30. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ dan koefisien korelasi $> 0,30$, maka instrumen tersebut dinyatakan valid.

2. Uji Reabilitas

Instrumen dapat dikatakan sebagai riil atau reliabel apabila dapat digunakan untuk menguji suatu gejala atau fenomena yang sama di waktu yang berbeda dan menghasilkan hasil yang konsisten. Dengan kata lain, reliabilitas suatu instrumen tercermin dari kemampuannya untuk memberikan hasil yang serupa ketika digunakan dalam pengukuran yang berulang pada kondisi yang sama. Instrumen yang memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi akan terus memberikan hasil yang stabil dan tidak fluktuatif dari satu pengukuran ke pengukuran berikutnya. Menurut Maharani dan Supriy (2013), suatu indikator bisa dikatakan riil atau reliabel apabila nilai koef alpha yang dihasilkan lebih besar atau sama dengan 0,60. Ini berarti bahwa instrumen tersebut memiliki konsistensi internal yang memadai untuk digunakan dalam pengumpulan data. Koefisien alpha yang tinggi menunjukkan bahwa item-item dalam instrumen tersebut saling berkorelasi dengan baik, sehingga instrumen tersebut dapat dipercaya untuk menghasilkan data yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan dalam berbagai situasi pengukuran (Supriyanto dan Maharani, 2013).

3.8.2. Uji Asumsi Klasik

Menurut Kunci dan Riwdan (2013) uji ini adalah asumsi yang mendasari analisis jalur atau *Path Analysis* yang merupakan hubungan dari variabel yang memiliki sifat diantaranya sifat linier dan sifat normal yang akan dijabarkan sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji ini diuji untuk dapat mengetahui apakah nilai residual dari analaisi yang distribusinya normal dari sebuah model regresi. Metode yang dipakai untuk melakukan uji normalitas ini adalah uji Kolmogorov Smirnov yang ada pada aplikasi. Jika nilai signifikansi dari jumlah atau hasil uji Kolmogorov Smirnov lebih besar dari 0,05, maka dapat diasumsikan normalitas ini dapat dikatakan terpenuhi.

2. Uji Linieritas

Uji linieritas ini memiliki tujuan untuk menguji bagaimana model yang digunakan bersifat lurus atau linieritas. Penelitian ini digunakan dengan memanfaatkan jumlah atau asumsi kurva yang menggambarkan hubungan estimasi linieritas dan jalur variabel dependen anantara variabel independen. Jika nilai signifikansi F lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen memiliki hubungan linier dengan variabel dependen.

3.8.3. Analisis Jalur (Path Analysis)

Robert Rutherford D (1993) dan pada Ghodang (2020) menjelaskan bahwa analisis jalur merupakan teknik analisis yang bisa dijalankan dalam penelitian untuk menghasilkan hubungan antar sebab atau akibat, di mana variabel bebas memengaruhi variabel terikat baik secara langsung maupun tidak langsung. Analisis ini bisa dipakai untuk mengestimasi pengaruh langsungnya atau tidak langsungnya masing-masing dari variabel-variabel hipotesis yang dihasilkan melalui proses variabel ini.

Menurut Maharani dan Supriy (2013), tujuan dari analisis jalur ini merupakan pengidentifikasi pengaruh langsungnya atau tidak langsungnya antara variabel endogen atau independennya dan variabel endogennya atau dependen. Dengan memakai uji analisis jalur, akan menghasilkan pengaruh dari jumlah variabel independennya terhadap variabel dependennya secara simultan, dan mampu menghasilkan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan terpisah. Analisis jalur ini juga berguna untuk mengetahui estimasi pola hubungan antar variabel. Solimun (2002) dalam Maharani dan Supriy (2013) menyatakan tahapan yang dilalui dalam uji analisis ini atau analisis jalur yakni:

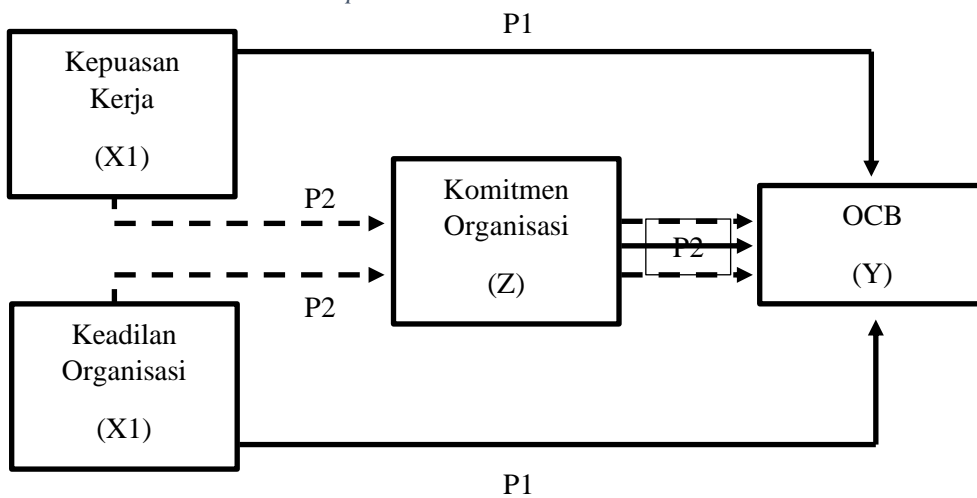
3.9. Merancang model berdasarkan konsep teori

Tahap pertama ini, memiliki dua model arah anak panah. Panah arah pertama menunjukkan pengaruh langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan panah anak kedua menghasilkan pengaruh tidak

langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel intervening. Dalam uji ini, anak panah pertama menjelaskan pengaruh langsung dari variabel kepuasan kerja dan keadilan organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB). Anak panah kedua menggambarkan pengaruh tidak langsung kepuasan kerja dan keadilan organisasi terhadap OCB melalui komitmen organisasi. Pemodelan pada tahap ini digambarkan dalam bagan berikut:

Gambar 3.1 Anak Panah Konsep Teori

Gambar 3 - Anak Panah Konsep Teori



Dimana semua bagan diatas setiap simbol P menjelaskan koefisien dan jalur yang dilalui diantara variabel.

3.9.1. Pemeriksaan terhadap asumsi yang mendasari

Estimasi yang mendasari analisis jalur yakni sebagai berikut:

- Hubungan diantara masing masing variabel bersifat adaptif lurus dan linier yang artinya memudahkan dalam menyesuaikan diri.
- Model yang memiliki sifat rekursif saja perlu dipertimbangan dalam aliran sistem kausal. Sedangkan model kausal kandungannya tidak dapat dijadikan jalur pada analisis jalur.
- Interval wajib dijadikan sebagai ukuran variabel endogen itu sendiri.

- d) Instrumen pengukuran secara observasi dilakukan tanpa mistake atau kesalahan supaya reliabel.
- e) Teori yang relevan wajib dispesifikasikan dengan dasar yang benari dari nilai yang baik sehingga memiliki konsep yang benar dan relevan.

3. Pemeriksaan validitas model

Model yang ketetapannya bergantung asumsi kedua indikator yang memilikii asumsi dasar determinasi total.

4. Interpretasi hasil analisis

Hasil interpertasi dari analisis menggunakan dua tahap, yakni:

- a) Hasil validasi model wajib diperhatikan
- b) Perhitungan pengaruh total dan masing masing variabel yang mempengaruhi secara kasual pada variabel endogen.

3.9.2. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh yang signifikan antara kedua variabel independen dan variabel dependen. Dalam hasil uji ini, dilakukan uji signifikansi dengan menetapkan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a). Penelitian ini dilakukan secara parsial dan menggunakan tahap uji t.

a) Pengujian secara parsial (Uji t)

Uji t ini intinya menurut Ghozali (2013) menyatakan untuk mengetahui pengaruh diantara satu variabel penjelas atau variabel yang independen secara individu untuk menjelaskannya kepada variasi variabel dependen. Tahap pengambilan keputusan uji t adalah sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai $sig < \alpha = 0,05$ dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel yang terikat maka hipotesis alternatif (H_a) diterima dan (H_0) ditolak.

2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai $sig > \alpha = 0,05$ dapat disimpulkan juga bahwa variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat maka hipotesis alternatif (H_a) ditolak dan (H_o) diterima.

b) Uji sobel (uji intervening)

Maharini dan Supriy (2013) mengatakan bahwa uji sobel atau intervening adalah uji untuk mengetahui keberadaan variabel intervening dalam model. Uji sobel diuji untuk dapat melihat nilai variabel intervening yang berdistribusi normal.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

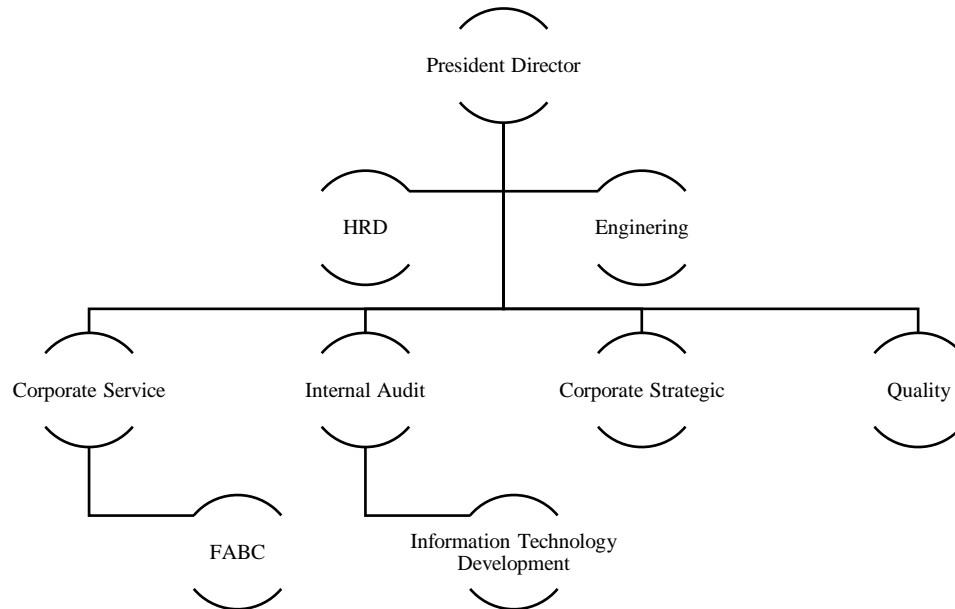
A. Sejarah PT Repex Wahana (RPX GROUP)

RPX dimulai didirikan oleh Dr. Eddy Joesoef pada tanggal 13 April 1982 dengan PT Republic Express yang bekerja sama dengan “City Link” untuk mengirimkan barang ke seluruh Asia Tenggara. Perusahaan ini berganti nama menjadi PT Repex Perdana International (RPX International) pada tanggal 9 Agustus 1984, dengan Bapak Harsha E. Joesoef sebagai direktur utama. Pada tahun 1985, RPX berganti nama menjadi “Gelco International”, yang kemudian diakuisisi oleh Federal Express Corporation.

RPX memperluas layanan logistiknya dengan menciptakan unit bisnis untuk bea cukai, truk, pengiriman domestik, ekspedisi, pergudangan, maskapai penerbangan, dan manajemen properti. Pada tahun 2001, unit-unit ini dikonsolidasikan di bawah PT Repex Wahana (RPX One Stop Logistics). Pada tahun 2014, RPX merampingkan operasinya menjadi empat unit utama: Express, Logistics, Agency Services, dan RPX menyediakan solusi logistik yang komprehensif dan didukung oleh teknologi untuk klien lokal dan internasional, yang mencakup semua moda transportasi dan menawarkan berbagai layanan tambahan.

RPX Group memiliki visi dalam menjalankan perusahaan, yaitu RPX berkomitmen untuk menyediakan one stop logistics services melalui karyawan, manajemen, dan mitra perusahaan yang didukung oleh teknologi dan praktisi bisnis terkini. Setiap orang dalam perusahaan grup RPX akan menjalin hubungan yang saling menguntungkan dengan pelanggan dan mitra perusahaan lainnya.

B. Struktur Organisasi RPX Group



Gambar 4 - Struktur Organisasi RPX Group

Karakteristik pada penelitian ini dikelompokkan berdasarkan usia pegawai, jenis kelamin pegawai, dan berapa lama pegawai tersebut bekerja. Didapat 98 sampel dimana seluruh sampel merupakan pegawai RPX Jakarta.

Tujuan peneliti melakukan pengelompokan responden yakni agar mempermudah peneliti dalam melakukan analisa data diri responden. Berikut merupakan karakteristik responden yang telah mengisi kuesioner dalam penelitian ini:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	63	64,2%
Perempuan	35	35,8%
Total	98	100,0%

Sumber: data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 63 responden atau (64,2%), sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 35 responden atau (35,8%).

Tabel 4.2

Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
> 3 Tahun	34	34,6%
< 3 Tahun	64	65,4%
Total	98	100,0%

Sumber: data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa lama bekerja responden diatas 3 tahun sebanyak 34 atau (34,6%), dan responden yang lama bekerja nya dibawah 3 tahun sebanyak 64 atau (65,4%).

Tabel 4.3

Karakteristik Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
22 – 30 Tahun	30	30,6%
31 – 42 Tahun	47	47,9%
> 40 Tahun	21	21,5%
Total	98	100,0%

Sumber: data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa responden yang berusia sekita 20-30 tahun sebanyak 30 atau (34,6%), lalu responden yang berusia sekitar 31-40 tahun sebanyak 47 atau (47,9%), dan responden yang berusia diatas 40 tahun sebanyak 21 atau (21,5%).

4.2. Deskripsi Jawaban Responden

Setelah dikumpulkannya sampel penelitian yang didapatkan dari para responden melalui kuisisioner yang telah dibagikan, maka distribusi jawaban

responden mengenai variabel independen yaitu Kepuasan Kerja (X1), Keadilan Organisasi (X2), variabel intervening yaitu Komitmen Organisasi (Z) dan variabel dependen yaitu OCB (Y), dapat dilihat pada penjelasan berikut.

4.2.1. Variabel Kepuasan Kerja (X1)

Distribusi jawaban responden terkait variabel Kepuasan Kerja (X1) dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.5

Deskripsi Jawaban Variabel Kepuasan Kerja (X1)

Item	Frekuensi Responden					T	Presentase Responden					T (%)	Mean
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
X1.1	0	0	0	43	55	98	0	0	0	43,9	56,1	100	4,56
X1.2	0	0	1	27	70	98	0	0	1	27,6	71,4	100	4,7
X1.3	0	0	0	40	58	98	0	0	0	40,8	59,2	100	4,59
X1.4	0	0	15	25	58	98	0	0	15,3	25,5	59,2	100	4,44
X1.5	0	0	0	38	60	98	0	0	0	38,8	61,2	100	4,61
X1.6	0	0	0	34	64	98	0	0	0	34,7	65,3	100	4,65
X1.7	0	0	4	33	61	98	0	0	4,1	33,7	62,2	100	4,58
X1.8	0	0	7	29	62	98	0	0	7,1	29,6	63,3	100	4,56
X1.9	0	0	0	43	55	98	0	0	0	43,3	56,1	100	4,56
X1.10	0	0	1	39	58	98	0	0	1	39,8	59,2	100	4,58

Sumber : Output SPSS,2024

Berdasarkan tabel 4.5, dari 10 item pertanyaan dibagi menjadi beberapa indikator, item pertama dimulai dengan mengerjakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya (X1.1) pada indikator job/pekerjaan, tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju, tidak setuju dan netral (0%), 43 orang (43,9%) menjawab setuju, dan 55 orang menjawab sangat setuju (56,1%), dan nilai rata-rata frekuensi (mean) X1.1 adalah 4,56. Item pertanyaan kedua yakni mengerjakan pekerjaan sesuai tugas dan fungsi (X1.2) pada indikator job/pekerjaan, tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju, tidak setuju (0%), 1 orang menjawab netral (1%), 27 orang (27,6%) menjawab setuju, dan 70 orang menjawab sangat setuju (71,4%), dan nilai rata-rata frekuensi (mean) X1.1 adalah 4,7. Nilai mean ini merupakan yang tertinggi pada indikator job/pekerjaan, hal ini membuktikan bahwa karyawan RPX Jakarta mengerjakan pekerjaan sesuai tugas dan fungsi mereka. Lalu item pertanyaan

kepentingan kualitas dari pekerjaan (X1.3) pada indikator indikator job/pekerjaan, tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju, tidak setuju, dan netral (0%). Sebanyak 40 responden (40,8%) menjawab setuju, dan 58 responden (59,2%) menjawab sangat setuju. Nilai rata-rata (mean) dari item X1.3 adalah 4,59. Selanjutnya item pertanyaan beban pekerjaan (X1.4) pada indikator job/pekerjaan, tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju. Sebanyak 15 responden (15,3%) memberikan jawaban netral, 25 responden (25,5%) menjawab setuju, dan 58 responden (59,2%) menjawab sangat setuju. Nilai rata-rata (mean) untuk item X1.4 adalah 4,44.

Lalu masuk pada indikator kedua yakni gaji yang dimulai dengan item pertanyaan gaji yang diberikan (X1.5), tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju, tidak setuju, ataupun netral (0%). Sebanyak 38 responden (38,8%) menjawab setuju, dan 60 responden (61,2%) menjawab sangat setuju. Nilai rata-rata (mean) dari item X1.5 adalah 4,61.

Lanjut pada indikator supervisi yang dimulai dengan item pertanyaan monitoring karyawan (X1.6), tidak ada responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju, tidak setuju, atau netral (0%). Sebanyak 34 responden (34,7%) menyatakan setuju, dan 64 responden (65,3%) menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata (mean) untuk item X1.6 adalah 4,65. Nilai mean ini yang tertinggi pada indikator supervisi yang membuktikan bahwa menurut karyawan RPX Jakarta monitoring karyawan yang dilakukan pada PT RPX Jakarta sudah baik. Selanjutnya item pertanyaan disiplin atas pimpinan (X1.7) pada indikator supervisi, tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju (0%). Sebanyak 4 responden (4,1%) menjawab netral, 33 responden (33,7%) menjawab setuju, dan 61 responden (62,2%) menjawab sangat setuju. Nilai rata-rata (mean) dari item X1.7 adalah 4,58. Dan yang terakhir pada indikator ini yakni item pertanyaan dorongan dari pimpinan (X1.8) pada indikator supervisi, tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju (0%). Sebanyak 7 responden (7,1%) memberikan jawaban netral, 29 responden (29,6%) menjawab setuju, dan 62

responden (63,3%) menjawab sangat setuju. Nilai rata-rata (mean) untuk item X1.8 adalah 4,56.

Selanjutnya 2 indikator terakhir yang diwakilkan 1 item pertanyaan dalam setiap item yakni item pertanyaan promosi yang diberika pimpinan (X1.9) pada indikator promotion, tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju, tidak setuju, ataupun netral (0%). Sebanyak 43 responden (43,3%) memberikan jawaban setuju, dan 55 responden (56,1%) menjawab sangat setuju. Nilai rata-rata (mean) dari item X1.9 adalah 4,56. Dan item pertanyaan rekan kerja (X1.10) pada indikator kolega tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju, tidak setuju, ataupun netral (0%). Sebanyak 43 responden (43,3%) memberikan jawaban setuju, dan 55 responden (56,1%) menjawab sangat setuju. Nilai rata-rata (mean) dari item X1.10 adalah 4,56.

4.2.2. Variabel Keadilan Organisasi (X2)

Distribusi jawaban responden terkait variabel Keadilan Organisasi (X2) dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.6

Deskripsi Jawaban Responden Variabel Keadilan Organisasi (X2)

Item	Frekuensi Responden					T	Presentase Responden					T (%)	Mean
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
X2.1	0	0	0	37	61	98	0	0	0	37,8	62,2	100	4,62
X2.2	1	2	4	32	59	98	1	2	4,1	32,7	60,2	100	4,49
X2.3	2	1	1	42	52	98	2	1	1	42,9	52,1	100	4,44
X2.4	0	0	1	38	59	98	0	0	1	38,8	60,2	100	4,59
X2.5	0	1	2	36	59	98	0	1	2	36,7	60,2	100	4,56
X2.6	0	0	4	35	59	98	0	0	4,1	35,7	60,2	100	4,56
X2.7	0	0	4	34	60	98	0	0	4,1	34,7	61,2	100	4,57
X2.8	0	1	2	39	56	98	0	1	2	39,8	57,1	100	4,53
X2.9	0	0	1	30	67	98	0	0	1	30,6	68,4	100	4,67
X2.10	0	1	2	31	64	98	0	1	2	31,6	65,3	100	4,61

Sumber : Output SPSS,2024

Berdasarkan tabel 4.6 juga memiliki 10 item pertanyaan yang dibagi dalam beberap indikator dimulai dengan item pertanyaan pertama yakni mengerjakan pekerjaan dengan sebaik baiknya (X2.1) pada indikator alokasi sumber daya, tidak

ada yang menjawab sangat tidak setuju, tidak setuju, maupun netral (0%). Sebanyak 37 responden (37,8%) menjawab setuju, dan 61 responden (62,2%) menjawab sangat setuju. Nilai rata-rata (mean) untuk item X2.1 adalah 4,62. Nilai mean ini merupakan nilai mean tertinggi pada indikator alokasi sumber daya, hal ini menunjukkan bahwa karyawan RPX Jakarta mengerjakan tugasnya dengan sungguh. Lalu item pertanyaan mengerjakan pekerjaan dengan senang hati (X2.2) pada indikator alokasi sumber daya, 1 orang (1%) menjawab sangat tidak setuju, 2 orang (2%) tidak setuju, dan 4 orang (4,1%) menjawab netral. Sebanyak 32 responden (32,7%) menjawab setuju, dan 59 responden (60,2%) menjawab sangat setuju. Nilai rata-rata untuk item X2.2 adalah 4,49. Pada item X2.3 tentang melaksanakan tugas sesuai dengan tugas pokok pada indikator alokasi sumber daya, 2 responden (2%) menjawab sangat tidak setuju, 1 responden (1%) tidak setuju, dan 1 responden (1%) netral. Sebanyak 42 responden (42,9%) menjawab setuju, dan 52 responden (52,1%) menjawab sangat setuju. Nilai rata-rata (mean) untuk item X2.3 adalah 4,44. Pada item X2.4, melaksanakan tugas sesuai dengan petunjuk dan aturan yang ada, tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju (0%). Sebanyak 1 responden (1%) menjawab netral, 38 responden (38,8%) menjawab setuju, dan 59 responden (60,2%) menjawab sangat setuju. Nilai rata-rata untuk item ini adalah 4,59.

Selanjutnya masuk pada indikator keadilan keputusan yang dimulai pada item X2.5 yaitu atasan membuat SOP yang berlaku, 1 responden (1%) menjawab tidak setuju, 2 responden (2%) menjawab netral, 36 responden (36,7%) setuju, dan 59 responden (60,2%) sangat setuju. Nilai rata-rata untuk item X2.5 adalah 4,56. Pada item X2.6 mengenai disiplin karyawan oleh atasan, tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju (0%). Sebanyak 4 responden (4,1%) menjawab netral, 35 responden (35,7%) menjawab setuju, dan 59 responden (60,2%) sangat setuju. Nilai rata-rata (mean) adalah 4,56. Untuk X2.7 yakni atasan berperilaku adil sesama karyawan, tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju (0%). Sebanyak 4 responden (4,1%) netral, 34 responden (34,7%) setuju, dan 60 responden (61,2%) sangat setuju. Nilai rata-rata untuk item ini adalah 4,57, nilai mean ini merupakan yang tertinggi pada indikator keadilan keputusan, hal ini

menunjukkan bahwa menurut karyawan RPX Jakarta atasan sudah cukup adil terhadap sesama pegawainya.

Indikator yang terakhir yakni hubungan antar pribadi yang diwakili item X2.8, yakni lingkungan kerja, 1 responden (1%) tidak setuju, 2 responden (2%) menjawab netral, 39 responden (39,8%) setuju, dan 56 responden (57,1%) sangat setuju. Nilai rata-rata untuk item ini adalah 4,53. Pada item X2.9 mengenai kerjasama yang muncul antar individu, tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju (0%). Sebanyak 1 responden (1%) netral, 30 responden (30,6%) setuju, dan 67 responden (68,4%) sangat setuju. Nilai rata-rata dari item X2.9 adalah 4,67. Nilai mean ini merupakan nilai mean tertinggi, hal ini menunjukkan bahwa setiap individu memiliki kerjasama yang baik. Terakhir, pada item X2.10, yaitu memiliki hubungan diluar pekerjaan, 1 responden (1%) tidak setuju, 2 responden (2%) netral, 31 responden (31,6%) setuju, dan 64 responden (65,3%) sangat setuju. Nilai rata-rata untuk item ini adalah 4,61.

4.2.3. Variabel OCB (Y)

Distribusi jawaban responden terkait variabel OCB (Y) dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.7

Deskripsi Jawaban Responden Variabel OCB (Y)

Item	Frekuensi Responden					T	Presentase Responden					T (%)	Mean
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
Y.1	0	0	1	29	68	98	0	0	1	29,6	69,4	100	4,68
Y.2	0	1	7	25	65	98	0	1	7,1	25,5	66,3	100	4,57
Y.3	0	1	8	39	50	98	0	1	8,2	39,8	51	100	4,41
Y.4	0	2	7	31	58	98	0	2	7,1	31,6	59,2	100	4,48
Y.5	0	1	2	30	65	98	0	1	2	30,6	66,3	100	4,62
Y.6	0	0	1	20	77	98	0	0	1	20,4	78,6	100	4,78
Y.7	0	1	2	28	67	98	0	1	2	28,6	68,4	100	4,64
Y.8	0	0	2	26	70	98	0	0	2	26,5	71,4	100	4,69
Y.9	0	0	0	32	66	98	0	0	0	32,7	67,3	100	4,67

Sumber : Output SPSS,2024

Berdasarkan tabel 4.7 memiliki 9 item pertanyaan yang dibagi dalam beberap indikator dimulai dengan item Y.1 mengenai inisiatif untuk melatih

karyawan baru pada indikator *alturism*, tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju. Sebanyak 1 responden (1%) menjawab netral, 29 responden (29,6%) setuju, dan 68 responden (69,4%) sangat setuju. Nilai rata-rata (mean) dari item Y.1 adalah 4,68. Nilai mean ini adalah nilai yang tertinggi pada indikator ini, hal ini menunjukkan bahwa karyawan RPX Jakarta serentak sudah memiliki inisiatif dalam melatih karyawan baru. Untuk item Y.2, yaitu inisiatif membantu antar sesama karyawan meskipun dalam jam istirahat pada indikator *alturism*, 1 responden (1%) tidak setuju, 7 responden (7,1%) netral, 25 responden (25,5%) setuju, dan 65 responden (66,3%) sangat setuju. Nilai rata-rata untuk item Y.2 adalah 4,57. Pada item Y.3 masih dalam indikator *alturism* tentang inisiatif membantu rekan kerja yang tidak mampu menyelesaikan tugasnya, 1 responden (1%) tidak setuju, 8 responden (8,2%) netral, 39 responden (39,8%) setuju, dan 50 responden (51%) sangat setuju. Nilai rata-rata (mean) untuk item Y.3 adalah 4,41.

Lalu masuk pada indikator *conscientiousness* yang ditampilkan pada item Y.4, yaitu membuat daftar rencana kerja, 2 responden (2%) tidak setuju, 7 responden (7,1%) netral, 31 responden (31,6%) setuju, dan 58 responden (59,2%) sangat setuju. Nilai rata-rata untuk item ini adalah 4,48. Untuk item Y.5, yaitu menyelesaikan tugas sesuai prosedur, 1 responden (1%) tidak setuju, 2 responden (2%) netral, 30 responden (30,6%) setuju, dan 65 responden (66,3%) sangat setuju. Nilai rata-rata untuk item Y.5 adalah 4,62. Nilai mean ini merupakan nilai yang tertinggi pada indikator *conscientiousness* yang dapat disimpulkan bahwa karyawan RPX Jakarta sudah melakukan tugasnya sesuai prosedur perusahaan.

Selanjutnya item Y.6 mengenai mengambil sisi positif dalam suatu kegiatan yang termasuk pada indikator *sportmanship*, tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju, tidak setuju, maupun netral. Sebanyak 1 responden (1%) netral, 20 responden (20,4%) setuju, dan 77 responden (78,6%) sangat setuju. Nilai rata-rata (mean) untuk item ini adalah 4,78. Selanjutnya, pada Y.7 tentang tidak menceritakan masalah kantor kepada orang eksternal yang termasuk pada indikator *courtesy*, 1 responden (1%) tidak setuju, 2 responden (2%) netral, 28 responden

(28,6%) setuju, dan 67 responden (68,4%) sangat setuju. Nilai rata-rata untuk item ini adalah 4,64.

Dan indikator terakhir yakni *civic virtue* yang diwakilkan pada item Y.8, yaitu menghadiri kegiatan sosial yang diadajak perusahaan, tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju, tidak setuju, atau netral. Sebanyak 2 responden (2%) menjawab netral, 26 responden (26,5%) setuju, dan 70 responden (71,4%) sangat setuju. Nilai rata-rata dari item ini adalah 4,69. Terakhir, pada item Y.9 rasa ingin tahu terhadap perkembangan perusahaan, tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju, tidak setuju, maupun netral. Sebanyak 32 responden (32,7%) setuju, dan 66 responden (67,3%) sangat setuju. Nilai rata-rata (mean) untuk item Y.9 adalah 4,67.

4.2.4. Variabel Komitmen Organisasi (Z)

Distribusi jawaban responden terkait variabel Komitmen Organisasi (Z) dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.8
Deskripsi Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi (Z)

Item	Frekuensi Responden					T	Presentase Responden					T (%)	Mean
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
Z.1	0	0	6	33	59	98	0	0	6,1	33,7	60,2	100	4,54
Z.2	0	0	4	41	53	98	0	0	4,1	41,8	54,1	100	4,5
Z.3	0	0	6	32	60	98	0	0	6,1	32,7	61,2	100	4,55
Z.4	0	1	7	34	56	98	0	1	7,1	34,7	57,1	100	4,48
Z.5	0	1	1	41	55	98	0	1	1	41,8	56,1	100	4,53
Z.6	0	1	3	37	57	98	0	1	3,1	37,8	58,2	100	4,53
Z.7	1	0	7	38	52	98	1	0	7,1	38,8	53,1	100	4,43
Z.8	0	0	6	39	53	98	0	0	6,1	39,8	54,1	100	4,48
Z.9	0	1	3	33	61	98	0	1	3,1	33,7	62,2	100	4,57

Sumber : Output SPSS,2024

Berdasarkan tabel 4.7 memiliki 9 item pertanyaan yang dibagi dalam beberap indikator dimulai dengan item item Z.1 mengenai kenyamanan berada di organisasi yang termasuk pada indikator *affective commitment*, tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju atau tidak setuju. Sebanyak 6 responden (6,1%) menjawab netral, 33 responden (33,7%) setuju, dan 59 responden (60,2%) sangat

setuju. Nilai rata-rata (mean) untuk item Z.1 adalah 4,54. Pada item Z.2, yaitu merasa bangga menjadi bagian organisasi, tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju. Sebanyak 4 responden (4,1%) netral, 41 responden (41,8%) setuju, dan 53 responden (54,1%) sangat setuju. Nilai rata-rata (mean) untuk item Z.2 adalah 4,5. Pada Z.3, yaitu memiliki rasa duka terhadap organisasi, tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju maupun tidak setuju. Sebanyak 6 responden (6,1%) netral, 32 responden (32,7%) setuju, dan 60 responden (61,2%) sangat setuju. Nilai rata-rata untuk item ini adalah 4,55. Nilai mean ini merupakan nilai mean tertinggi, hal ini menunjukkan bahwa karyawan RPX Jakarta memiliki rasa duka terhadap organisasinya.

Untuk item Z.4 termasuk dalam indikator *continuance commitment* mengenai keinginan untuk tetap tinggal karena gaji, 1 responden (1%) tidak setuju, 7 responden (7,1%) netral, 34 responden (34,7%) setuju, dan 56 responden (57,1%) sangat setuju. Nilai rata-rata untuk item Z.4 adalah 4,48. Pada Z.5, yaitu keinginan tetap tinggal dikarenakan keuntungan yang didapat, 1 responden (1%) tidak setuju, 1 responden (1%) netral, 41 responden (41,8%) setuju, dan 55 responden (56,1%) sangat setuju. Nilai rata-rata untuk item ini adalah 4,53. Pada item Z.6 mengenai keinginan untuk tetap tinggal dikarenakan jika keluar susah mendapatkan pekerjaan baru, 1 responden (1%) tidak setuju, 3 responden (3,1%) netral, 37 responden (37,8%) setuju, dan 57 responden (58,2%) sangat setuju. Nilai rata-rata (mean) untuk item Z.6 adalah 4,53.

Selanjutnya, pada Z.7 mengenai sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus dilakukan yang termasuk pada indikator *normative commitment*, 1 responden (1%) sangat tidak setuju, 7 responden (7,1%) netral, 38 responden (38,8%) setuju, dan 52 responden (53,1%) sangat setuju. Nilai rata-rata untuk item ini adalah 4,43. Untuk Z.8, mengenai sadar masih ada tanggung jawab jika keluar dari pekerjaan ini, tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju atau tidak setuju. Sebanyak 6 responden (6,1%) menjawab netral, 39 responden (39,8%) setuju, dan 53 responden (54,1%) sangat setuju. Nilai rata-rata dari item ini adalah 4,48. Terakhir, pada item Z.9 keinginan untuk mengakhiri karir di organisasi ini, 1

responden (1%) tidak setuju, 3 responden (3,1%) netral, 33 responden (33,7%) setuju, dan 61 responden (62,2%) sangat setuju. Nilai rata-rata (mean) untuk item Z.9 adalah 4,57. Nilai mean pada item Z.9 merupakan yang tertinggi pada indikator *normative commitment*, hal ini menunjukkan bahwa kebanyakan karyawan RPX Jakarta ingin mengakhiri karirnya di perusahaanya.

4.3. Uji Instrumen Data

4.3.1. Uji Validitas

Uji ini digunakan untuk menghasilkan sejauh mana unsur data sudah didapat tidak membelot dari variabel yang sudah diteliti. Indikator instrumen jika mempunyai nilai koef kritis korelasi (r) sebesar 0,30 dan level signifikan 5% (0,05).

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected Item Pertanyaan Total Correlation	Sig.	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	<i>Job 1</i>	0,587	0,000	Valid
	<i>Job 2</i>	0,565	0,000	Valid
	<i>Job 3</i>	0,502	0,000	Valid
	<i>Job 4</i>	0,523	0,000	Valid
	<i>Salary 1</i>	0,503	0,000	Valid
	<i>Supervision 1</i>	0,545	0,000	Valid
	<i>Supervision 2</i>	0,525	0,000	Valid
	<i>Supervision 3</i>	0,555	0,000	Valid
	<i>Promotion 1</i>	0,555	0,000	Valid
Keadilan Organisasi (X2)	<i>Work Colleague 1</i>	0,596	0,000	Valid
	Alokasi Sumber Daya 1	0,557	0,000	Valid
	Alokasi Sumber Daya 2	0,590	0,000	Valid
	Alokasi Sumber Daya 3	0,517	0,000	Valid
	Alokasi Sumber Daya 4	0,526	0,000	Valid
	Keadilan Keputusan 1	0,583	0,000	Valid
	Keadilan Keputusan 2	0,511	0,000	Valid
	Keadilan Keputusan 3	0,518	0,000	Valid
	Hubungan Pribadi 1	0,582	0,000	Valid
Hubungan Pribadi 2	0,596	0,000	Valid	
Hubungan Pribadi 3	0,571	0,000	Valid	

OCB (Y)	<i>Altutism 1</i>	0,507	0,000	Valid
	<i>Altutism 2</i>	0,545	0,000	Valid
	<i>Altutism 3</i>	0,553	0,000	Valid
	<i>Conscientiousness 1</i>	0,525	0,000	Valid
	<i>Conscientiousness 2</i>	0,577	0,000	Valid
	<i>Sportmanship 1</i>	0,589	0,000	Valid
	<i>Courtesy 1</i>	0,533	0,000	Valid
	<i>Civic Virtue 1</i>	0,511	0,000	Valid
	<i>Civic Virtue 2</i>	0,598	0,000	Valid
Komitmen Organisasi (Z)	<i>Affective commitment 1</i>	0,553	0,000	Valid
	<i>Affective commitment 2</i>	0,599	0,000	Valid
	<i>Affective commitment 3</i>	0,578	0,000	Valid
	<i>Continuance commitment 1</i>	0,532	0,000	Valid
	<i>Continuance commitment 2</i>	0,583	0,000	Valid
	<i>Continuance commitment 3</i>	0,581	0,000	Valid
	<i>Normative commitment 1</i>	0,570	0,000	Valid
	<i>Normative commitment 2</i>	0,540	0,000	Valid
<i>Normative commitment 3</i>	0,528	0,000	Valid	

Sumber data diolah: SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 4.9 menghasilkan jika seluruh indikator mencapai nilai koefisien korelasi (r) > 0,30 dan nilai sig. < 0,05. Ini menunjukkan jika seluruh item kuesioner yang dipakai dalam penelitian ini valid.

4.3.2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.9

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Standar Nilai	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,870	0,60	Reliabel
Keadilan Organisasi	0,885	0,60	Reliabel
OCB	0,809	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,824	0,60	Reliabel

Sumber data diolah: SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha dari masing-masing variabel > 0,60 sehingga hasil penelitian ini reliabel.

4.4. Uji Asumsi Klasik

4.4.1. Uji Normalitas

Uji ini digunakan untuk menghasilkan nilai model residual dari model regresi dalam penelitian apakah distribusinya normal atau tidak. Pengujian normalitas ini menggunakan metode dasar yakni dengan uji Kolmogrov Smirnov yang mana apabila $\text{sig.} > 0,05$ maka dapat dikatakan normalitas.

Tabel 4.1.1
Hasil Uji Normalitas

Model	Sig.	Keterangan
X terhadap Y	0,200	Normalitas Terpenuhi
X dan Y terhadap Z	0,200	Normalitas Terpenuhi

Sumber data diolah: SPSS, 2024

Dari Uji Kolmogrov-Smirnov diperoleh nilai $0,200 > 0,05$ maka asumsi normalitas terpenuhi.

4.4.2. Uji Multikolinieritas

Uji ini digunakan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linier berganda yang mana apabila nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai *variance inflation factor* (VIF) < 10 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi multikolinieritas begitu pun sebaliknya.

Tabel 4.1.2
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Tolerance	Statistics VIF
Kepuasan Kerja	0,690	1,088
Keadilan Organisasi	0,592	2,991

a. Dependent Variabel : OCB

Model	Collinearity Tolerance	Statistics VIF
Kepuasan Kerja	0,627	1,594
Keadilan Organisasi	0,875	1.143
OCB	0,591	1,691

a. Dependent Variabel : Komitmen Organisasi

Sumber data diolah: SPSS, 2025

Dari Uji Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai $0,200 > 0,05$ maka asumsi normalitas terpenuhi.

4.4.3. Uji Linieritas

Uji ini dilakukan untuk menghasilkan hubungan linier diantara variabel pada penelitian. Yang mana sig. linearity $< 0,05$ maka variabel bebas mempunyai hubungan linier dengan variabel terkait.

Tabel 4.1.2
Hasil Uji Linieritas

Model	Sig. Linearity X1	Sig. Linearity X2	Keterangan
X ke Z	0,001	0,000	Linier
X ke Y	0,000	0,000	Linier
Z ke Y	0,000		Linier

Sumber data diolah: SPSS, 2024

4.4.4. Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis ini atau analisis jalur ini dilakukan untuk menghasilkan bagaimana pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap variabel independen dan variabel dependen. Model pada penelitian yang akan dilakukan dengan uji menggunakan analisis jalur tertera pada dua model yakni:

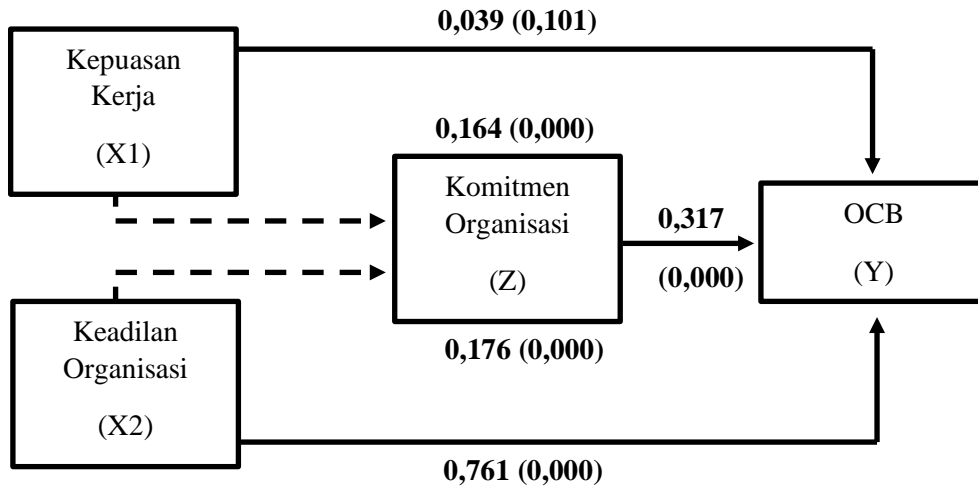
1. Model 1 untuk mengetahui hubungan variabel independen yaitu Kepuasan Kerja (X1) dan Keadilan Organisasi (X2) dengan variabel intervening yaitu Komitmen Organisasi (Z). Model analisis jalur yaitu X1 dan X2 terhadap Z.
2. Model 2 untuk mengetahui hubungan antar variabel intervening yaitu Komitmen Organisasi (Z) dengan variabel dependen yaitu *Organizational*

Citizenship Behavior (OCB) (Y). Model analisis jalur yaitu X1, X2, dan Z terhadap Y.

Gambar 4.2

Hasil Analisis Jalur (Path Analysis)

Gambar 5 - Hasil Analisis Jalur



—————> = Pengaruh Langsung

- - - - -> = Pengaruh Tidak Langsung

Tabel 4.12

Hasil Analisis Jalur (Path Analysis)

No	Pengaruh Variabel	Pengaruh		
		Langsung	Tidak Langsung	Total
1	X1 terhadap Y	0,039		
2	X2 terhadap Y	0,761		
3	X1 terhadap Y melalui Z		$(-0,164 \times 0,317) = 0,176$	$(0,039 + -0,176) = 0,215$
4	X2 terhadap Y melalui Z		$(0,176 \times 0,317) = -0,364$	$(0,761 + -0,364) = 0,397$
5	Z terhadap Y	0,317		

Sumber data diolah: SPSS, 2024

Berdasarkan analisis jalur (path analysis) yang terdapat pada tabel diatas, diperoleh nilai pengaruh sebagai berikut:

1. Pengaruh langsung Kepuasan Kerja (X1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) sebesar 0,039.
2. Pengaruh langsung Keadilan Organisasi (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) sebesar 0,761.
3. Pengaruh tidak langsung Kepuasan Kerja (X1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) melalui Komitmen Organisasi (Z) sebagai variabel intervening sebesar 0,215.
4. Pengaruh tidak langsung Keadilan Organisasi (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) melalui Komitmen Organisasi (Z) sebagai variabel intervening sebesar 0,397.
5. Pengaruh langsung Komitmen Organisasi (Z) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) sebesar 0,317.

4.5. Uji Hipotesis

4.5.1. Uji t

Uji ini merupakan pengujian regresi yang bertujuan untuk menghasilkan bagaimana adanya atau tidak adanya pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13
Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pengaruh	Koefisien	t hitung	Sig
1	X1 ke Y	0,039	948	0,101
2	X2 ke Y	0,761	11.526	0,000
3	X1 ke Y melalui Z	0,164	4.882	0,000
4	X2 ke Y melalui Z	0,176	4.940	0,000
5	Z ke Y	0,317	10.437	0,000

1. Pengaruh langsung Kepuasan Kerja (X1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y)

Berdasarkan tabel pengujian hipotesis, Kepuasan Kerja (X1) berpengaruh langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) sebesar 0,039. Dengan nilai t hitung 948 lebih kecil dari nilai t tabel 1.666, dan tingkat signifikansi $0,101 < 0,05$ yang berarti Kepuasan Kerja (X1) tidak berpengaruh langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y).

2. Pengaruh langsung Keadilan Organisasi (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y)

Berdasarkan tabel pengujian hipotesis, Keadilan Organisasi (X2) berpengaruh langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) sebesar 0,761. Dengan nilai t hitung 11.526 lebih besar dari nilai t tabel 1.666, dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti Keadilan Organisasi (X2) berpengaruh langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y).

3. Pengaruh langsung Komitmen Organisasi (Z) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y)

Berdasarkan tabel pengujian hipotesis, pengaruh Komitmen Organisasi (Z) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) sebesar 0.617. Dengan nilai t hitung 10.437 lebih besar dari nilai t tabel 1.666, dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti Komitmen Organisasi (Z) berpengaruh langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y).

4. Pengaruh langsung Kepuasan Kerja (X1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) melalui Komitmen Organisasi (Z)

Berdasarkan tabel pengujian hipotesis, pengaruh Kepuasan Kerja (X1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) melalui Komitmen Organisasi (Z) sebesar 0.164. Dengan nilai t hitung 4.882 lebih besar dari nilai t

tabel 1.666, dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti secara tidak langsung Kepuasan Kerja (X1) berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) melalui Komitmen Organisasi (Z).

5. Pengaruh langsung Keadilan Organisasi (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) melalui Komitmen Organisasi (Z)

Berdasarkan tabel pengujian hipotesis, pengaruh Keadilan Organisasi (X1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) melalui Komitmen Organisasi (Z) sebesar 0.176. Dengan nilai t hitung 4.940 lebih besar dari nilai t tabel 1.666, dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti secara tidak langsung Kepuasan Kerja (X1) berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) melalui Komitmen Organisasi (Z).

4.6. Uji Sobel (Mediasi)

Uji ini atau juga bisa disebut uji mediasi digunakan untuk menghasilkan bagaimana pengaruh media dari variabel yang digunakan pada penelitian ini yaitu Komitmen Organisasi (Z). Dalam penelitian ini untuk menghitung nilai dari pengaruh variabel intervening menggunakan aplikasi pada website yaitu Sobel Test Calculator sebagai berikut:

Gambar 4.4

Hasil Sobel Test Calculator X1 terhadap Y melalui Z

Gambar 6 - Hasil Sobel Test 1

A:	<input type="text" value="0.455"/>	?
B:	<input type="text" value="-0.727"/>	?
SE _A :	<input type="text" value="0.167"/>	?
SE _B :	<input type="text" value="0.066"/>	?
<input type="button" value="Calculate!"/>		

Sobel test statistic: -2.64484615

One-tailed probability: 0.00408640

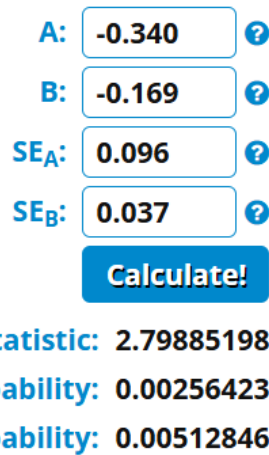
Two-tailed probability: 0.00817281

Berdasarkan gambar 4.4 menunjukkan hasil sobel test statistic sebesar 2,644 > 1,96 dan nilai one-tailed probability 0,004 < 0,05. Disimpulkan Komitmen Organisasi (Z) dapat memediasi pengaruh Kepuasan Kerja (X1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y).

Gambar 4.5

Hasil Sobel Test Calculator X2 terhadap Y melalui Z

Gambar 7 - Hasil Sobel Test 2



Berdasarkan gambar 4.5 menunjukkan hasil sobel test statistic sebesar $2,798 > 1,96$ dan nilai one-tailed probability $0,002 < 0,05$. Disimpulkan Komitmen Organisasi (Z) dapat memediasi pengaruh Keadilan Organisasi (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y).

4.7. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diuraikan bahwa Kepuasan Kerja dan Keadilan Organisasi sebagai variabel bebas (independen), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel terikat (dependen), dan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening. Diperoleh hasil bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh langsung dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Keadilan Organisasi berpengaruh langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Komitmen Organisasi dapat memediasi pengaruh Kepuasan Kerja dan Keadilan Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dan Komitmen Organisasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

4.3.1 Pengaruh Langsung Kepuasan Kerja (X1) Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y)

Berdasarkan hasil analisis jalur yang menunjukkan pengaruh Kepuasan Kerja (X1) secara langsung berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) pada RPX Jakarta sebesar 0,039. Sedangkan berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung 948 lebih kecil dari nilai t tabel 1,666, dan tingkat signifikansi $0,101 > 0,05$ sehingga H1 ditolak yaitu Kepuasan Kerja (X1) tidak berpengaruh langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y). Dimana peningkatan kepuasan kerja belum berdampak pada inisiatif pegawai untuk membantu mengerjakan pekerjaan yang tidak bisa dilakukan oleh rekan kerjanya sendiri. Hal ini dibuktikan pada rata-rata frekuensi (mean) tertinggi pada jawaban kuesioner variabel kepuasan kerja yaitu X1.1, mengerjakan pekerjaan sesuai tugas dan fungsi mereka pada indikator job/pekerjaan. Item pada indikator ini mengenai sejauh apa karyawan RPX Jakarta mengerjakan pekerjaan dan fungsi mereka sesuai porsi yang mereka dapatkan. Dapat dilihat bahwa karyawan RPX Jakarta sudah puas dengan mengerjakan tugas dan fungsi mereka masing masing dan belum tentu mau membantu pekerjaan rekan lainnya.

Hasil penelitian ini tidak selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Darmawati (2013), Nurbahar (2017), dan Sururin *et. al* (2020) menurutnya Kepuasan Kerja berpengaruh positif dalam peningkatan OCB itu sendiri, ini bisa terjadi dikarenakan ada faktor lain selain puasnya karyawan itu sendiri, yakni produktivitas karyawan dan kebahagiaan karyawan turut menjadi penyebab munculnya sifat OCB pada karyawan. Namun hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Wulandari *et. al* (2019) yang menyatakan Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Dalam arti bahwa mereka sudah puas untuk mengerjakan tugas dan fungsi mereka sendiri dan tidak memberikan kontribusi terhadap keinginan/inisiatif untuk membantu rekan kerja.

Kepuasan Kerja dalam Islam juga dipertegas oleh firman Allah SWT pada Surah At-Taubah ayat 59 yang berbunyi:

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ سَيُؤْتِينَا اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ
وَرَسُولُهُ إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ

“Seandainya mereka benar-benar rida dengan apa yang diberikan kepada mereka oleh Allah dan Rasul-Nya, dan berkata, “Cukuplah Allah bagi kami, Allah akan memberikan kepada kami sebagian dari karunia-Nya, dan (demikian pula) Rasul-Nya. Sesungguhnya kami adalah orang-orang yang selalu hanya berharap kepada Allah.”

Dalam ayat tersebut dijelaskan bahwa apa yang dikerjakan oleh setiap manusia akan mendapat imbalan atas yang dikerjakannya dan cukuplah Allah sebagai yang dapat mencukupi kebutuhan manusia maupun perbuatan baik. Hasil kerja yang berkualitas tinggi yang lahir dari ketekunan dan ketelitian akan membuat pekerjaan kita dihargai oleh orang lain serta memberikan kepuasan pribadi. Selain itu, pekerjaan yang memberikan manfaat bagi orang lain akan semakin memperkuat rasa puas terhadap apa yang telah kita lakukan.

4.3.2 Pengaruh Langsung Keadilan Organisasi (X2) Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y)

Berdasarkan hasil analisis jalur yang menunjukkan pengaruh Keadilan Organisasi (X2) secara langsung berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) pada RPX Jakarta sebesar 0,761. Sedangkan berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung 11.526 lebih besar dari nilai t tabel 1,666, dan tingkat signifikansi $0,000 > 0,05$ sehingga H2 diterima yaitu Keadilan Organisasi (X2) berpengaruh langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y). Dimana semakin adilnya keadilan dalam organisasi akan semakin tinggi pula sifat OCB yang dimiliki pada karyawan. Hal ini dibuktikan pada rata-rata frekuensi (mean) tertinggi pada jawaban kuesioner variabel keadilan organisasi yaitu X2.8 pada indikator hubungan antar pribadi. Item pada indikator ini mengenai sejauh mana karyawan RPX Jakarta diperlakukan secara adil oleh organisasi. Dimana keadilan pada RPX Jakarta terimplikasi dengan baik. Hal ini sejalan dengan hasil jawaban kuesioner yang paling banyak berada pada indikator keadilan keputusan. Setiap keputusan yang diambil oleh atasan akan mempengaruhi

persepsi karyawannya, seperti pada item X2.10 mengenai karyawan yang terampil akan memperoleh penghargaan tentunya dari atasan dan pada item X2.6 mengenai disiplin yang dilakukan oleh atasan kepada karyawan yang kurang dalam kinerjanya. Hal inilah yang memicu pertumbuhan sifat OCB sehingga menjadikan organisasi lebih efektif dan efisien.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Mariatin *et. al* (2019), yang menyatakan bahwa ketika karyawan merasa bahwa organisasi yang ia tempati memiliki keadilan prosedural yang baik akan memungkinkan karyawan untuk membalas organisasi tersebut dengan sikap OCB. Dalam arti bahwa keadilan dalam suatu organisasi dapat memicu tumbuhnya sifat OCB pada setiap karyawannya. Hal ini diperkuat pada hasil penelitian OCB Kamil & Rivai (2021), Astri *et. al* (2015) yang menyatakan bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif kuat terhadap OCB

Keadilan Organisasi dalam Islam juga dipertegas oleh firman Allah SWT pada Surah An-Nisa ayat 57 yang berbunyi:

إِنَّ اللَّهَ يُأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

“Sungguh, Allah menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia hendaknya kamu menetapkannya dengan adil. Sungguh, Allah sebaik-baik yang memberi pengajaran kepadamu. Sungguh, Allah Maha Mendengar, Maha Melihat.”

Dalam ayat tersebut dijelaskan bahwa berlaku adil adalah perintah Allah. Karena itu adil disini diartikan bahwa kita juga tidak pandang bulu untuk berlaku adil pada semua orang. Meskipun terhadap kerabat, jika salah harus dikatakan salah, apakah itu terhadap orang kaya atau orang miskin. Sama halnya pada organisasi, keadilan dalam suatu organisasi juga penting maupun dari atasan ataupun dari sesama pegawai guna tercapainya perilaku OCB pada setiap pegawainya yang berdampak pada keefektifan dan koefisien dalam suatu organisasi.

4.3.2 Pengaruh Langsung Komitmen Organisasi (Z) Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y)

Berdasarkan hasil analisis jalur yang menunjukkan pengaruh Komitmen Organisasi (Z) secara langsung berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) pada RPX Jakarta sebesar 0,317. Sedangkan berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung 10.437 lebih besar dari nilai t tabel 1,666, dan tingkat signifikansi $0,000 > 0,05$ sehingga H3 diterima yaitu Komitmen Organisasi (Z) berpengaruh langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y). Dimana dengan karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasinya maka munculnya perilaku OCB semakin meningkat. Hal ini dibuktikan pada rata-rata frekuensi (mean) tertinggi pada jawaban kuesioner variabel komitmen organisasi yaitu Z.9 pada indikator *normative commitment*. Item pada indikator ini mengenai komitmen karyawan RPX Jakarta untuk menghabiskan sisa karir nya pada RPX Jakarta. Dimana dari rata-rata usia pun kebanyakan didominasi di angka 30 sampai 40 tahunan yang menyatakan ingin berkarir di RPX Jakarta hingga usai yang menyebabkan timbulnya perilaku OCB guna jalannya perusahaan lebih efektif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Wicaksono *et. al* (2018), yang menyatakan bahwa individu yang percaya untuk mau melakukan perilaku secara sukarela terhadap sesama karyawan karena merasa yakin dianggap telah memiliki keterlibatan yang positif oleh perusahaan. Individu tersebut akan yakin untuk bertahan dengan perusahaan. Dalam arti bahwa seseorang ketika berkarir pada pekerjaan yang sama dalam masa hidupnya secara naluriah akan memiliki perilaku OCB. Hal ini diperkuat pada hasil penelitian OCB Djouhara (2015), Zadeh *et. al* (2021) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif kuat terhadap OCB

Komitmen Organisasi dalam Islam juga dipertegas oleh firman Allah SWT pada Surah Ash-Shaff ayat 4 yang berbunyi:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًا كَأَنَّهُمْ بُنْيَانٌ مَّرصُومٌ

“Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang berperang di jalan-Nya dalam satu barisan, seakan-akan mereka suatu bangunan yang tersusun kukuh..”

Dalam ayat tersebut dijelaskan bahwa Ayat ini menyatakan bahwa Allah suka kepada orang-orang yang berjihad dalam barisan yang teratur. Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang berperang di jalan-Nya untuk membela diri dan membela kehormatan Islam dan kaum muslim dalam barisan yang teratur, kuat, militan, dan terorganisir dengan baik; mereka seakan-akan dalam membangun kekuatan umat seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh, saling menguatkan komponen umat muslim yang satu terhadap komponen umat muslim lainnya.

4.3.3 Pengaruh Tidak Langsung Kepuasan Kerja (X1) Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) Melalui Komitmen Organisasi (Z)

Berdasarkan hasil analisis jalur yang menunjukkan pengaruh Kepuasan Kerja (X1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) melalui Komitmen Organisasi (Z) pada RPX Jakarta sebesar -0,164. Sedangkan berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung 4.882 lebih besar dari nilai t tabel 1,666, dan tingkat signifikansi $0,000 > 0,05$. Sedangkan berdasarkan hasil *sobel test statistic* sebesar $2,644 > 1,96$ dan nilai one-tailed probability $0,004 < 0,05$ sehingga H4 diterima yaitu Komitmen Organisasi dapat memediasi pengaruh Kepuasan Kerja (X1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi *et al.* (2020) yang menyatakan bahwa seorang individu atau dalam konteks ini karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan lebih mengenal dan terikat pada organisasinya dengan baik dan memiliki kesediaan yang tinggi bagi kepentingan organisasi atau disebut sebagai komitmen organisasi yang berdampak pada munculnya sifat OCB pada karyawan tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasinya cenderung disebabkan karena kepuasan kerja mereka yang baik. Fakta dilapangan menunjukkan bahwa tingkat Komitmen Organisasi tertinggi yang ditemukan pada karyawan RPX Jakarta yaitu berkeinginan menghabiskan sisa karir pada organisasi. Sehingga timbulah kepuasan

kerja yang lebih baik pada para karyawan RPX Jakarta yang mampu menciptakan sifat OCB pada setiap karyawan RPX Jakarta. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan Lestariningsih *et. al* (2016), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja yang dimiliki pada individu pada organisasi yang tinggi karena adanya pengaruh secara tidak langsung dari komitmen organisasi yang menimbulkan perilaku OCB yang semakin baik.

Hasil penelitian ini juga termaktub pada surah al-Mujadalah ayat 11 dan surah al-Ankabut ayat 43:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ
انشُرُوا فَاَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ
خَبِيرٌ

“Wahai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepadamu “Berilah kelapangan di dalam majelis-majelis,” lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Apabila dikatakan, “Berdirilah,” (kamu) berdirilah. Allah niscaya akan mengangkat orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan.”

وَتِلْكَ الْأَمْثَالُ نَضْرِبُهَا لِلنَّاسِ وَمَا يَعْقِلُهَا إِلَّا الْعُلَمَاءُ

“Perumpamaan-perumpamaan itu Kami buat untuk manusia. Namun, tidak ada yang memahaminya, kecuali orang-orang yang berilmu.”

Dalam ayat tersebut, dapat dipahami bahwa al-Qur’an memberikan pengakuan dan penghargaan terhadap orang-orang yang berilmu. Tuntutan lainnya dari karyawan berupa kepuasan kerja jasadiyyah terutama kepuasan gaji dan tunjangan perlu dipertimbangkan oleh bank syariah untuk meningkatkan komitmen organisasionalnya dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Kepuasan kerja jasadiyyah karyawan berupa gaji, tunjangan dan sistem promosi yang diberikan oleh bank syariah akan meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.

4.3.4 Pengaruh Tidak Langsung Keadilan Organisasi (X2) Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y) Melalui Komitmen Organisasi (Z)

Berdasarkan hasil analisis jalur yang menunjukkan pengaruh Keadilan Organisasi (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) melalui Komitmen Organisasi (Z) pada RPX Jakarta sebesar 0,176. Sedangkan berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung 4.940 lebih besar dari nilai t tabel 1,666, dan tingkat signifikansi $0,000 > 0,05$. Sedangkan berdasarkan hasil *sobel test statistic* sebesar $2,798 > 1,96$ dan nilai one-tailed probability $0,002 < 0,05$ sehingga H5 diterima yaitu Komitmen Organisasi dapat memediasi pengaruh Keadilan Organisasi (X1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurwadi *et al.* (2021) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memediasi pengaruh keadilan organisasi pada OCB secara signifikan. Apabila karyawan merasakan keadilan yang diberikan oleh organisasinya, cenderung membuat karyawan tersebut memiliki komitmen pada organisasinya yang secara tidak langsung muncul sifat OCB pada karyawan tersebut. Komitmen Organisasi dapat mempengaruhi tingkat keadilan yang diberikan kepada karyawan. Karyawan yang memiliki dedikasi tinggi terhadap organisasinya tentu akan mendapat reward yang lebih dimana ini merupakan keadilan yang diberikan oleh atasan sebagai bentuk apresiasi. Fakta di lapangan menunjukkan bahwa karyawan RPX Jakarta merasa bahwa keadilan organisasi yang berjalan pada RPX Jakarta sudah baik, hal ini ditunjukkan oleh pada atasan yang selalu memberikan penghargaan pada karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan disiplin terhadap karyawan yang memiliki kinerja yang kurang baik atau buruk. Dimana kinerja yang baik disini dicapai dengan dedikasi yang tinggi terhadap organisas yang menimbulkan rasa suka dan duka atau biasa disebut dengan OCB dengan baik. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan Prameswari *et. al* (2012), yang menyatakan bahwa komitmen pada organisasi akan berdampak positif terhadap keadilan organisasi yang berdampak timbulnya perilaku OCB pada setiap karyawan.

Hasil penelitian ini juga pada surah Al - Maidah ayat 8 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ ۚ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ ٱلْأَ
تَعَدِلُوا ۚ اَعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

“Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap suatu kaum, membuatmu berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.”

Dan juga sebagaimana Rasulullah SAW bersabda:

“Perumpamaan orang-orang beriman itu dalam kasih sayang, sebagaimana batang tubuh, jika salah satu anggota tubuh itu sakit, maka anggota tubuh yang lain juga merasakan demam” (H.R. Bukhori dan Muslim).

Juga Rasulullah SAW bersabda yang artinya:

“Abi Musa r.a. dia berkata, Rasulullah saw. bersabda, Orang mukmin yang satu dengan yang lain bagai satu bangunan yang bagian-bagiannya saling mengokohkan” (H.R. Bukhori dan Muslim).

Dalam ayat tersebut dijelaskan bahwa keadilan yang dibutuhkan dalam segala hal guna mencapai ketentraman, kemakmuran, ketertiban, serta kebahagiaan dunia akhirat. Berlaku adil adalah salah satu jalan terdekat untuk bertakwa kepada Allah SWT. Allah akan memberikan ampunan dan pahala yang besar bagi siapa yang sanggup menjalankan perintah-Nya. Agar bisa memiliki keadilan yang dibutuhkan dibutuhkannya komitmen guna menjadikan sifat pribadi yang baik juga.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang sudah dilakukan sebelumnya tentang Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keadilan Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* dan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening diperoleh hasil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada karyawan RPX Jakarta. Melakukan pekerjaan sesuai tugas dan fungsi mereka lebih diutamakan dalam pekerjaan dan belum mampu memunculkan sifat OCB pada karyawan RPX Jakarta. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat Kepuasan Kerja dari karyawan RPX Jakarta, maka kemungkinan muncul perilaku OCB nya akan semakin lemah.
2. Keadilan Organisasi berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada karyawan RPX Jakarta. Keadilan Organisasi yang dimiliki RPX Jakarta mampu memunculkan sifat OCB pada karyawan RPX Jakarta sebagai upaya membalas keadilan yang diberikan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat Keadilan Organisasi dari RPX Jakarta, maka kemungkinan muncul perilaku OCB akan semakin kuat
3. Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada karyawan RPX Jakarta. Karyawan yang percaya untuk mau melakukan perilaku secara sukarela terhadap sesama karyawan karena merasa yakin dianggap telah memiliki keterlibatan yang positif oleh perusahaan. Individu tersebut akan yakin untuk bertahan dengan perusahaan.
4. Komitmen Organisasi dapat memediasi pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada karyawan RPX Jakarta.

Berkeinginan untuk menghabiskan sisa karir pada organisasi menimbulkan kepuasan kerja yang lebih baik pada para karyawan RPX Jakarta yang mampu menciptakan sifat OCB pada setiap karyawan RPX Jakarta. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi memiliki pengaruh mediasi Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada karyawan RPX Jakarta. Hal ini berarti dengan adanya Komitmen Organisasi akan mempengaruhi Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada karyawan RPX Jakarta.

5. Komitmen Organisasi dapat memediasi pengaruh antara Keadilan Organisasi terhadap terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada karyawan RPX Jakarta. Dimana keadilan organisasi mampu menumbuhkan sifat OCB yang dimana hal ini dicapai dengan dedikasi yang tinggi terhadap organisasi disebut dengan komitmen organisasi Hasil tersebut menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi memiliki pengaruh mediasi Keadilan Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada karyawan RPX Jakarta. Dimana dengan adanya Komitmen Organisasi akan mempengaruhi Keadilan dalam Organisasi yang mampu menumbuhkan sifat OCB pada karyawan RPX Jakarta.

Kontribusi penelitian ini yakni memberi masukan kepada RPX Jakarta untuk saling membantu dan meningkatkan kualitas organisasi seperti memperhatikan kepuasan, keadilan, dan komitmen organisasi yang akan menumbuhkan perilaku OCB yang dimiliki pada karyawannya guna menjadi organisasi yang lebih efektif dan efisien.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan penelitian yang telah dilakukan dan disimpulkan, maka saran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi RPX Jakarta

Saran bagi RPX Jakarta yakni untuk fokus dalam menumbuhkan perilaku OCB melalui memperhatikan Kepuasan Kerja pada karyawan yang sebenarnya

mampu berdampak baik dalam menumbuhkan perilaku OCB. Seperti meningkatkan kerjasama antar tim yang mampu menibulkan kepedulian hubungan antar pribadi dan kepuasan kerja bersama.

2. Bagi peneliti Selanjutnya

Saran untuk peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan kajian selanjutnya dengan topik yang serupa dengan penelitain ini di masa mendatang yakni sebaiknya peneliti menggunakan pengukuran indikator yang lebih objektif. Selain itu, dapat ditambahkan juga kajian menggunakan variabel yang lain yang bisa atau memiliki peluang untuk menumbuhkan sikap OCB.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada proses berlangsung nya penelitian ini dilakukan, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi penelit-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian penelitian selanjutnya:

1. Jumlah responden yang hanya 98 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan sesungguhnya.
2. Objek penelitian hanya difokuskan pada indikator yang saling berkaitan saja, semisal pada OCB pada penelitian ini mengacu pada munculnya perilaku OCB pada individu, bisa juga pada OCB O atau organisasi. Lalu variabel komitmen organisasi disini lebih menyorot pada tingkah laku normative nya bisa juga dari aspek yang lain
3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya karena dilakukan melalui metode kuisisioner, hal ini terjadi dikarenakan beberapa faktor mungkin dengan ingin cepat cepat dalam mengisi atau faktor lainnya, untuk kedepannya bisa dilakukan dengan metode wawancara.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamovic, M. (2023). Organizational Justice Research: A Review, Synthesis, And Research Agenda. *European Management Review*, 20(4), 762–782. <https://doi.org/10.1111/emre.12564>
- Alamsari, L., & Laksmiwati, H. (2021). *Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Guru Di Smk X Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Guru Di Smk X Lestari Alamsari Hermien Laksmiwati*.
- Amin, M. S. (2022). *Organizational Commitment , Competence On Job Satisfaction And Lecturer Performance : Social Learning Theory Approach*. 2, 40–56.
- Ananda, F. R., Junaidi, Lubis, Y., & Syaifuddin. (2019). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (Sdm) Terhadap Efektifitas Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana Di Pt. Perkebunan Nusantara Ii (Persero). *Jurnal Agrica*, 12(2), 103. <https://doi.org/10.31289/agrica.V12i2.2866>
- Ardi, R. T. B., & Sudarma, K. (2015). Pengaruh Persepsi Dukungan Dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. In *Management Analysis Journal* (Vol. 4, Issue 2). <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj>
- Cahayu, P. A. S., & Adnyani, I. G. A. D. (2015). *Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Toko Nyoman*. 4(11), 3738–3765.
- Darmawati, A., Hidayati, L. N., & Herlina, D. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior*.
- Dewi, N. L. P. Y. A. D., & Suwandana, I. G. M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Ni Luh Putu Yanti Astika Dewi 1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia Menghadapi Situ. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(9), 5643–5670.
- Ginting, W. O., Normi, S., & Rajagukguk, T. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Toba Pulp Lestari Tbk. *Jurnal Manajemen*, 3, 13–20.
- Hermawati, R., Moeins, A., & Suhardi, E. (2023). Organizational Citizenship Behavior And The Impact Of Organizational Commitment And Work-Life Balance With Job Satisfaction As An Intervening Variable. *Journal Of Entrepreneurship*, 2(January), 54–68. <https://doi.org/10.56943/joe.V2i1.248>

- Huda, K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt Citayasa Perdana). *Jurnal Optima*, 2(1), 41–53.
- Kadek, N., Trisnawati, A., Ardana, K. I., & Suwandana, G. M. (2020). The Effect Of Organizational Justice, Organizational Commitment And Job Satisfaction On Employees Organizational Citizenship Behavior. *American Journal Of Humanities And Social Sciences Research*, 8, 371–378. [Www.Ajhssr.Com](http://www.ajhssr.com)
- Kamil, I., & Rivai, H. A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *Jmk (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 6(3), 49. <https://doi.org/10.32503/jmk.v6i3.1924>
- Laksmiwati, H., & Astika, W. (2014). Hubungan Antara Keadilan Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt . X Cabang Surabaya. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 06(1), 1–8.
- Lee, H. W., & Rhee, D. Y. (2023). Effects Of Organizational Justice On Employee Satisfaction: Integrating The Exchange And The Value-Based Perspectives. *Sustainability (Switzerland)*, 15(7). <https://doi.org/10.3390/su15075993>
- Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. (2018). The Influence Of Organizational Citizenship Behavior (Ocb) On Employee’s Job Satisfaction And Performance. *Industria: Jurnal Teknologi Dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), 116–123. <https://doi.org/10.21776/Ub.Industria.2018.007.02.6>
- Lestyanie, D. A., & Yanuar. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi , Keadilan Terhadap Ocb , Komitmen Sebagai Intervening Pada Cv . Cempaka. I(2), 191–198.
- Mariatini, E., Supriyantini, S., & Nazmah. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb). 6(2), 114–123.
- Nurbahar, R. (2015). *Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt Pos Indonesia (Persero) Cabang Kebumen.*
- Özkan, A. H. (2023). Organizational Justice Perceptions And Turnover Intention: A Meta-Analytic Review. *Kybernetes*, 52(8), 2886–2899. <https://doi.org/10.1108/K-01-2022-0119>
- Putra, I. P. A. K., & Sudibya, I. G. A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(8), 4447–4474. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2018.V7.I08.P15>
- Putrana, Y., Fathoni, A., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Gelora Persada Mediatama

- Semarang. In *Journal Of Management* (Vol. 2, Issue 2).
- Putri, R. O., Wibawa, B. M., & Laksamana, T. (2017). Identifikasi Permasalahan Komplain Pada E- Commerce Menggunakan Metode Fishbone. *Jurnal Sains Dan Seni Its*, 6(1).
- Saing, E., & Arisandy, D. (2023). Kepuasan Kerja Dengan Keterlibatan Kerja Pada Karyawan Kurir. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 11(2), 154–161.
- Siregar, Z. M. E., Nasution, A. P., Ende, Supriadi, Y. N., & Reresimi, M. (2023). Does Job Satisfaction Mediate The Effect Of A Reward System On Organizational Citizenship Behavior? Evidence From The Public Sector. *Problems And Perspectives In Management*, 21(2), 221–232.
[https://doi.org/10.21511/ppm.21\(2\).2023.24](https://doi.org/10.21511/ppm.21(2).2023.24)
- Soelton, M. (2020). The The Implication Of Job Satisfaction That Influence Workers To Practice Organizational Citizenship Behavior (Ocb) In The Work Place. *Archives Of Business Research*, 8(5), 33–48.
<https://doi.org/10.14738/abr.85.8139>
- Sudarmo, T. I., & Wibowo, U. D. A. (2018). *Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) The Influence Of Organizational Commitment And Work Satisfaction Toward Organizational Citizenship Behavior (Ocb)*. 16.
- Sururin, A., Heryanda, K. K., & Atidira, R. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Singaraja Hotel. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 11–20.
- Sutrisno, Astuti, E. D., Safitri, K., Setrojoyo, S. M., & Wibowo, T. S. (2023). Effect Of Transformational Leadership, Job Satisfaction, And Interpersonal Communication On Organizational Citizenship Behavior With Organizational Commitment As Mediation Variable At The Tax Office. *International Journal Of Professional Business Review*, 8(7), E02634.
<https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i7.2634>
- Takdir, S., & Ali, M. (2020). *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviors (Ocb) (Studi Kasus Yapis Di Tanah Papua Cabang Kabupaten Jayawijaya)*. 6(1), 9–16.
- Tufa, N. (2018). *Pentingnya Pengembangan Sdm*.
- Wahyuni, N. P. D. E., & Supartha, I. W. G. (2019). Pengaruh Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(10), 6079.
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i10.p11>
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002 .Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta

LAMPIRAN LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 : BUKTI KONSULTASI

12/18/24, 7:55 PM

Print Jurnal Bimbingan Skripsi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 18510177
Nama : DAFFA ALYANDRA KHOIRY
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : Prof. Dr. Siswanto, M.Si
Judul Skripsi : **PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) PADA RPX ONE STOP LOGISTIC JAKARTA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI**

JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	4 Desember 2022	menyerahkan bab 1	Ganjil 2022/2023	Sudah Dikoreksi
2	30 Agustus 2023	koreksi bab 1 (membenahi pendahuluan, rumusan masalah, dan tujuan penelitian, merubah objek penelitian)	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
3	30 Agustus 2023	koreksi bab 1 (membenahi pendahuluan, rumusan masalah, dan tujuan penelitian)	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
4	9 Oktober 2023	koreksi bab 1 (penambahan variabel dalam judul, memperbaharui referensi)	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
5	6 Mei 2024	Koreksi proposal (parafrase hubungan antar variabel)	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
6	7 Mei 2024	penyerahan hasil koreksi proposal, pengadaan daftar isi, halaman, dan daftar pustaka	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
7	23 Oktober 2024	penyerahan hasil analisis data setelah revisi proposal disetujui oleh penguji	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
8	15 November 2024	Revisi penulisan dan penambahan lampiran serta abstrak	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
9	20 November 2024	Update daftar isi bab 4 dan 5 serta hasil parafrase	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi

Malang, 20 November 2024
Dosen Pembimbing

LAMPIRAN 2 : BIODATA PENELITI

BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Daffa Alyandra Khoiry
Tempat, tanggal lahir : Jakarta, 19 November 2000
Alamat Asal : JL. M Saidi I No.50
Telepon/Hp : 089685370024
E-mail : daffalyandra@gmail.com
Instagram : @daffalyandra

Pendidikan Formal

2006-2012 : SD ISLAM ANNAJAH PETUKANGAN
2012-2015 : PONDOK PESANTREN DARUNNAJAH JAKARTA
2015-2018 : SMAN 108 JAKARTA
2018-2024 : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2018-2019 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab (PKPBA) Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
2018-2019 : Program Pengembangan Bahasa Inggris (PPBI) Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang

LAMPIRAN 3 : KUESIONER PENELITIAN

Dengan Hormat. Sehubungan dengan penyusunan tugas akhir,

saya Daffa Alyandra Khoiry mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Maulana Malik Ibrahim Malang. Saya memohon kesediaan saudara/i karyawan PT RPX JAKARTA untuk berpartisipasi sebagai responden dan memberikan informasi mengenai penelitian saya yang mengkaji tentang SDM PT RPX JAKARTA.

Seluruh informasi dan data dari responden yang diperoleh dari penelitian ini dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis, maka dari itu saya mohon bantuan saudara/i untuk mengisi kuisisioner dengan sejujurnya. Atas perhatian dan kesedian saudara/i untuk meluangkan waktu mengisi kuisisioner ini, saya ucapkan banyak terimakasih.

Apabila terdapat pertanyaan dan kendala dalam mengisi kuisisioner dapat menghubungi saya melalui no. Whatsapp: 089685370024

PETUNJUK PENGISIAN KUISISIONER:

1. Isilah data diri saudara/i sesuai dengan keadaan yang sebenarnya pada lampiran identitas responden
2. Setiap pertanyaan telah disediakan lima buah jawaban. Pilihlah salah satu jawaban yang memenuhi persepsi saudara/i dengan cara memberi tanda checklist (√)

Keterangan dalam menjawab kuisisioner:

Sangat Tidak Setuju	(STS)	skor	: 1
Tidak Setuju	(TS)	skor	: 2
Netral	(N)	skor	: 3
Setuju	(S)	skor	: 4
Sangat Setuju	(SS)	skor	: 5

Daftar Pertanyaan

Organizational Citizenship Behaviour (Y)

No	Item Kuesioner	STS	TS	N	S	SS
1	Saya dengan senang hati melatih karyawan baru walaupun itu bukan merupakan tanggung jawab saya					
2	Apabila sewaktu waktu teman kerja membutuhkan bantuan dalam pekerjaan, saya akan membantunya Saya akan membantu teman kerja saya meskipun pada waktu jam istirahat					
3	Apabila ada pekerjaan yang belum diselesaikan oleh rekan kerja yang tidak dapat masuk kerja, saya akan membantu untuk mengerjakan tugasnya					
4	Saya akan menyelesaikan tugas berdasarkan prosedur dari perusahaan					
5	Apabila ada rekan kerja yang membutuhkan informasi, maka saya akan berusaha menerangkan informasi tersebut					
6	Saya selalu membuat daftar rencana kerja terlebih dahulu agar dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik					
7	Saya akan datang ke kantor sebelum jam masuk kerja					

	Apabila ada pekerjaan tambahan yang diberikan atasa, saya akan menyelesaikannya dengan sungguh sungguh					
8	Saya akan mengambil sisi positif dari masalah yang terjadi					
9	Saya akan memperkecil dan menghilangkan masalah yang ada					
10	Saya sering menceritakan hal-hal baik mengenai perusahaan saya					
11	Saya akan menghadiri kegiatan sosial yang sudah diadakan perusahaan					
12	Saya mempunyai rasa ingin tahu yang besar untuk mengetahui perkembangan dalam perusahaan					
13	Saya sering memberikan masukan pada atasan saya					

Kepuasan Kerja (X1)

No	Item Kuesioner	STS	TS	N	S	SS
1	Saya senantiasa mengerjakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya sehingga hasilnya dapat dipertanggungjawabkan kepada semua pihak.					

2	Saya senantiasa mengerjakan pekerjaan sesuai tugas dan fungsi yang diberikan.					
3	Saya senantiasa mengerjakan pekerjaan dengan mementingkan kualitas dari hasil pekerjaan.					
4	Beban pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.					
5	Gaji yang saya terima sesuai dengan Pekerjaan yang saya lakukan.					
6	Monitoring yang dilakukan oleh pimpinan langsung secara berkala dapat memacu saya bekerja.					
7	Pimpinan tegas dalam menegakan disiplin.					
	Pimpinan memberikan masukan pada saat saya melaksanakan pekerjaan.					
8	Pimpinan memberikan dorongan dan perhatian terhadap pekerjaan yang saya lakukan					
9	Setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk penigkatan karier atau untuk dipromosikan.					

10	Saya merasa nyaman bekerja disini karena banyaknya peluang untuk maju atau mengembangkan karier					

Keadilan Organisasi (X2)

No	Item Kuesioner	STS	TS	N	S	SS
1	1) Pegawai melakukan tugasnya dengan sungguh-sungguh					
2	2) Pegawai melayani pasien dengan turus hati 3) Pegawai melaksanakan tugas sesuai dengan tugas pokok					
3	4) Pegawai melasaknakan tugas sesuai dengan petunjuk dan aturan yang ada					
4	1) Membuat aturan dan standar operasionar prosedur (SOP) atas pelaksanaan tugas					
5	2) Melakukan disiplin kerja pegawai					
6	1) Pegawai yang terampil bekerja mendapatkan penghargaan					
7	2) Pegawai yang melayani pasien dengan baik mendapatkan penghargaan					

--	--	--	--	--	--	--

Komitmen Organisasi (Z)

No	Item Kuesioner	STS	TS	N	S	SS
1	Merasa nyaman didalam organisasi ini					
2	Merasa bangga menjadi bagian organisasi					
3	Memiliki rasa suka duka terhadap organisasi ini					
4	Berkeingin tetap tinggal karena kebutuhan gaji					
5	Berkeingin tetap tinggal karena keuntungan yang didapat					
6	Sangat sulit mendapatkan pekerjaan jika saya keluar					
7	Sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus saya lakukan					
8	Masih ada tanggung jawab jika saya ingin keluar					
9	Berkeingin menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini					

LAMPIRAN 4 : LAMPIRAN DATA KUESIONER**DATA KUESIONER KEPUASAN KERJA (X1)**

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	46
4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	41
5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	42
6	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
7	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	40
8	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	43
9	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	47
10	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	43
11	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	44
12	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	46
13	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	42
14	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
15	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	38
16	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
17	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
18	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
19	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	40
20	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	47
21	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	45
22	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
23	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	44
24	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	45
25	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	46
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
27	5	5	4	5	5	5	4	3	5	4	45
28	5	4	5	5	5	5	3	3	5	5	45
29	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	47
30	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

33	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	46
34	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
35	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
37	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	46
38	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	47
39	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
43	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
44	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
45	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
46	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
50	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	47
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
53	4	5	4	3	4	4	5	5	5	4	43
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
55	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	42
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
58	4	5	4	3	4	5	4	3	4	4	40
59	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	45
60	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	46
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
62	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
63	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	46
64	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	39
65	5	5	5	3	4	5	4	3	5	4	43
66	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	47
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

69	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	47
70	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	47
71	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	44
72	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	45
73	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	45
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
75	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	44
76	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	45
77	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
78	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
79	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	47
80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
82	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
84	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
85	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
87	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
89	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
90	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	47
91	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	47
92	4	5	4	3	4	5	5	5	5	5	45
93	5	5	4	3	4	5	3	4	4	5	42
94	4	5	4	3	4	4	5	5	4	4	42
95	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
96	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	47
97	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	47
98	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	45

DATA KUESIONER KEADILAN ORGANISASI (X2)

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL
1	5	4	4	5	5	4	5	5	5	3	42
2	4	3	4	4	5	3	5	4	4	4	36

3	4	1	1	4	4	4	3	5	4	5	30
4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	39
5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	39
6	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	39
7	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	41
8	4	3	4	3	2	4	4	3	4	4	31
9	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	43
10	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	39
11	4	2	2	4	4	4	3	5	4	5	32
12	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	39
13	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	42
14	4	3	1	4	4	4	3	5	4	5	32
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
18	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	38
19	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	34
20	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	42
21	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	39
22	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	41
23	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	41
24	4	2	3	4	3	3	3	2	5	2	29
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
26	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
27	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	43
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
29	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	41
30	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	42
31	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	42
32	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	41
33	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	37
34	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	43
35	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	42
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
38	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	38

39	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	43
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
42	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
51	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	43
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
53	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
55	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	42
56	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
58	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
60	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	42
61	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	41
62	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	41
63	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	43
64	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
65	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	38
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
68	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	40
69	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	40
70	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	39
71	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
74	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	39

75	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	42
76	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	40
77	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	40
78	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	45
79	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	40
80	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	43
81	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
82	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	43
83	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	43
84	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
85	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
86	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44
87	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
88	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	38
89	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
90	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
91	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	45
92	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
93	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
94	4	5	5	5	4	3	4	3	5	4	38
95	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	41
96	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	45
97	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	40
98	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	41

DATA KUESIONER ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (Y)

NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	TOTAL
1	4	5	4	5	5	4	5	4	4	40
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
3	4	5	4	5	5	4	5	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
6	4	5	4	5	5	4	5	4	4	40
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36

8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
13	4	4	5	5	4	4	4	5	5	40
14	4	5	4	5	4	4	5	4	5	40
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
20	4	5	4	5	4	4	5	4	5	40
21	4	5	5	4	4	4	5	5	4	40
22	5	4	5	5	5	5	4	5	5	43
23	5	5	4	5	5	5	5	4	5	43
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
25	5	4	5	5	5	5	4	5	5	43
26	4	5	4	5	4	4	5	4	5	40
27	4	4	5	5	4	4	4	5	5	40
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
29	5	5	4	4	5	5	5	4	4	41
30	5	4	5	5	5	5	4	5	5	43
31	5	5	4	4	5	5	5	4	4	41
32	5	5	4	4	5	5	5	4	4	41
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
42	5	5	4	4	5	5	5	4	4	41
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36

44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
53	4	5	4	5	5	4	5	4	4	40
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
61	5	4	4	4	5	5	4	4	4	39
62	5	5	4	5	5	5	5	4	5	43
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
68	5	5	4	4	5	5	5	4	4	41
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
73	4	5	5	5	4	4	5	5	5	42
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
75	4	5	5	5	4	4	5	5	5	42
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45

80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
81	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
82	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
84	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
85	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
86	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
87	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
90	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
91	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
92	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
93	4	5	5	5	4	4	5	5	5	42
94	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
95	4	5	5	5	4	4	5	5	5	42
96	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
97	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
98	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45

DATA KUESIONER KOMITMEN ORGANISASI (Z)

NO	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	TOTAL
1	5	5	5	5	5	3	3	3	5	39
2	5	5	3	5	5	5	3	4	4	39
3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	43
4	4	4	4	2	2	2	3	3	4	28
5	5	5	3	4	4	4	4	3	4	36
6	5	4	4	4	4	3	3	4	4	35
7	5	5	4	5	5	4	5	5	5	43
8	3	4	4	3	4	4	1	4	2	29
9	5	4	5	5	5	5	4	5	5	43
10	4	4	5	4	4	4	5	4	5	39
11	5	4	4	4	4	5	4	4	5	39
12	3	4	4	3	4	4	3	3	3	31
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45

14	3	3	3	3	4	3	4	4	4	31
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
18	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
20	5	4	4	4	4	4	5	4	5	39
21	4	4	5	4	4	5	4	4	5	39
22	3	3	3	3	3	4	4	5	4	32
23	5	4	5	5	4	5	4	5	5	42
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
26	3	3	3	3	4	4	4	4	4	32
27	4	5	5	4	5	5	4	5	5	42
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
29	5	4	5	5	5	5	5	5	4	43
30	5	4	5	5	4	5	5	5	5	43
31	5	4	5	4	5	5	4	4	5	41
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
35	5	5	5	5	5	4	5	5	4	43
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
40	4	4	4	4	5	5	4	5	5	40
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
42	5	5	5	5	5	4	5	4	4	42
43	3	3	3	3	4	4	3	3	3	29
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
45	5	5	5	5	4	4	5	4	5	42
46	5	5	5	5	4	4	5	4	5	42
47	4	4	4	4	5	5	4	4	5	39
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36

50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
53	4	4	4	4	4	4	3	3	3	33
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
55	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
56	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
58	5	5	5	4	5	5	5	4	5	43
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
61	4	4	5	5	5	5	4	5	4	41
62	4	4	5	4	5	5	4	4	4	39
63	4	4	5	5	5	5	5	5	5	43
64	5	5	5	4	4	5	5	4	5	42
65	4	5	4	4	4	4	4	5	4	38
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
68	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
70	5	5	4	5	5	4	5	5	5	43
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
73	4	4	4	5	5	5	4	5	4	40
74	5	5	4	5	4	5	5	4	5	42
75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
77	4	4	5	4	4	4	5	4	4	38
78	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
79	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
80	5	4	4	5	5	5	5	5	5	43
81	5	5	5	5	4	5	4	5	5	43
82	4	4	5	5	5	4	4	5	5	41
83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
84	5	4	5	5	4	4	4	4	5	40
85	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44

86	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
87	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
89	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
90	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
91	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
92	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
93	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44
94	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
95	5	5	4	5	5	4	5	5	5	43
96	5	5	5	4	4	4	4	4	4	39
97	4	4	5	5	5	4	4	4	5	40
98	4	4	5	3	4	5	5	5	4	39

LAMPIRAN 5 : DISTRIBUSI FREKUENSI

5.1.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	63	64,2%
Perempuan	35	35,8%
Total	98	100,0%

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
> 3 Tahun	34	34,6%
< 3 Tahun	64	65,4%
Total	98	100,0%

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
20 – 30 Tahun	30	30,6%
31 – 40 Tahun	47	47,9%
> 40 Tahun	21	21,5%
Total	98	100,0%

5.1.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

a. Kepuasan Kerja (X1)

	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10
N Valid	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

x1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	43	43,9	43,9	43,9
	SS	55	56,1	56,1	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

x1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	2,0	2,0	2,0
	S	25	25,5	25,5	27,6
	SS	71	72,4	72,4	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

x1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	1,0	1,0	1,0
	S	36	36,7	36,7	37,8
	SS	61	62,2	62,2	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

x1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	17	17,3	17,3	17,3
	S	23	23,5	23,5	40,8
	SS	58	59,2	59,2	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

x1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	N	1	1,0	1,0	1,0
	S	33	33,7	33,7	34,7
	SS	64	65,3	65,3	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

x1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	2,0	2,0	2,0
	S	32	32,7	32,7	34,7
	SS	64	65,3	65,3	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

x1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	5	5,1	5,1	5,1
	S	29	29,6	29,6	34,7
	SS	64	65,3	65,3	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

x1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	7	7,1	7,1	7,1
	S	28	28,6	28,6	35,7
	SS	63	64,3	64,3	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

x1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	42	42,9	42,9	42,9
	SS	56	57,1	57,1	100,0

Total	98	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

x1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	1,0	1,0	1,0
	S	38	38,8	38,8	39,8
	SS	59	60,2	60,2	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

b. Keadilan Organisasi (X2)

		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	x2.9	x2.10
N	Valid	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

x2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	37	37,8	37,8	37,8
	SS	61	62,2	62,2	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

x2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,0	1,0	1,0
	TS	2	2,0	2,0	3,1
	N	4	4,1	4,1	7,1
	S	32	32,7	32,7	39,8
	SS	59	60,2	60,2	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

x2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2,0	2,0	2,0
	TS	1	1,0	1,0	3,1
	N	1	1,0	1,0	4,1
	S	42	42,9	42,9	46,9
	SS	52	53,1	53,1	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

x2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	1,0	1,0	1,0
	S	38	38,8	38,8	39,8
	SS	59	60,2	60,2	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

x2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,0	1,0	1,0
	N	2	2,0	2,0	3,1
	S	36	36,7	36,7	39,8
	SS	59	60,2	60,2	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

x2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	4	4,1	4,1	4,1
	S	35	35,7	35,7	39,8
	SS	59	60,2	60,2	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

x2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	4	4,1	4,1	4,1
	S	34	34,7	34,7	38,8
	SS	60	61,2	61,2	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

x2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,0	1,0	1,0
	N	2	2,0	2,0	3,1
	S	39	39,8	39,8	42,9
	SS	56	57,1	57,1	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

x2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	1,0	1,0	1,0
	S	30	30,6	30,6	31,6
	SS	67	68,4	68,4	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

x2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,0	1,0	1,0
	N	2	2,0	2,0	3,1
	S	31	31,6	31,6	34,7
	SS	64	65,3	65,3	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

c. Organizational Citizenship Behaviour (Y)

		y.1	y.2	y.3	y.4	y.5	y.6	y.7	y.8	y.9
N	Valid	98	98	98	98	98	98	98	98	98
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0

y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	1,0	1,0	1,0
	S	29	29,6	29,6	30,6
	SS	68	69,4	69,4	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	8	8,2	8,2	8,2
	S	25	25,5	25,5	33,7
	SS	65	66,3	66,3	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2,0	2,0	2,0
	N	14	14,3	14,3	16,3
	S	22	22,4	22,4	38,8
	SS	60	61,2	61,2	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	TS	3	3,1	3,1	3,1
	N	8	8,2	8,2	11,2
	S	25	25,5	25,5	36,7
	SS	62	63,3	63,3	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3,1	3,1	3,1
	N	3	3,1	3,1	6,1
	S	27	27,6	27,6	33,7
	SS	65	66,3	66,3	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	2,0	2,0	2,0
	S	19	19,4	19,4	21,4
	SS	77	78,6	78,6	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,0	1,0	1,0
	N	2	2,0	2,0	3,1
	S	28	28,6	28,6	31,6
	SS	67	68,4	68,4	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	2,0	2,0	2,0
	S	26	26,5	26,5	28,6
	SS	70	71,4	71,4	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	32	32,7	32,7	32,7
	SS	66	67,3	67,3	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

d. Komitmen Organisasi (Z)

		z.1	z.2	z.3	z.4	z.5	z.6	z.7	z.8	z.9
N	Valid	98	98	98	98	98	98	98	98	98
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0

z.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	6	6,1	6,1	6,1
	S	33	33,7	33,7	39,8
	SS	59	60,2	60,2	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

z.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	4	4,1	4,1	4,1
	S	41	41,8	41,8	45,9
	SS	53	54,1	54,1	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

z.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	6	6,1	6,1	6,1
	S	32	32,7	32,7	38,8
	SS	60	61,2	61,2	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

z.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,0	1,0	1,0
	N	7	7,1	7,1	8,2
	S	34	34,7	34,7	42,9
	SS	56	57,1	57,1	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

z.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,0	1,0	1,0
	N	1	1,0	1,0	2,0
	S	41	41,8	41,8	43,9
	SS	55	56,1	56,1	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

z.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,0	1,0	1,0
	N	3	3,1	3,1	4,1
	S	37	37,8	37,8	41,8
	SS	57	58,2	58,2	100,0

Total	98	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

z.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,0	1,0	1,0
	N	7	7,1	7,1	8,2
	S	38	38,8	38,8	46,9
	SS	52	53,1	53,1	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

z.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	6	6,1	6,1	6,1
	S	39	39,8	39,8	45,9
	SS	53	54,1	54,1	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

z.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,0	1,0	1,0
	N	3	3,1	3,1	4,1
	S	33	33,7	33,7	37,8
	SS	61	62,2	62,2	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

LAMPIRAN 6 : HASIL UJI PENELITIAN

5.1.1.2.1 UJI INSTRUMEN DATA

b. Uji Validitas

Kepuasan Kerja (X1)

		Correlations									
		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10
x1.1	Pearson	1	,300	,580	,481	,561	,323	,242	,349	,356	,299**
	Correlation		**	**	**	**	**	*	**	**	
	Sig. (2-tailed)		,003	,000	,000	,000	,001	,016	,000	,000	,003
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
x1.2	Pearson	,300*	1	,352	,243	,190	,209	,261	,347	,478	,326**
	Correlation	*		**	*	*	**	**	**	**	
	Sig. (2-tailed)	,003		,000	,016	,061	,039	,009	,000	,000	,001
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
x1.3	Pearson	,580*	,352	1	,651	,580	,386	,340	,378	,394	,294**
	Correlation	*	**		**	**	**	**	**	**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,001	,000	,000	,003
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
x1.4	Pearson	,481*	,243	,651	1	,522	,230	,303	,353	,337	,330**
	Correlation	*	*	**		**	*	**	**	**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,016	,000		,000	,023	,002	,000	,001	,001
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
x1.5	Pearson	,561*	,190	,580	,522	1	,357	,421	,393	,371	,387**
	Correlation	*		**	**		**	**	**	**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,061	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
x1.6	Pearson	,323*	,209	,386	,230	,357	1	,356	,331	,535	,317**
	Correlation	*	*	**	*	**		**	**	**	
	Sig. (2-tailed)	,001	,039	,000	,023	,000		,000	,001	,000	,001
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98

x1.7	Pearson Correlation	,242*	,261**	,340**	,303**	,421**	,356**	1	,737**	,433**	,310**
	Sig. (2-tailed)	,016	,009	,001	,002	,000	,000		,000	,000	,002
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
x1.8	Pearson Correlation	,349*	,347**	,378**	,353**	,393**	,331**	,737**	1	,464**	,412**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000		,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
x1.9	Pearson Correlation	,356*	,478**	,394**	,337**	,371**	,535**	,433**	,464**	1	,437**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000		,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
x1.10	Pearson Correlation	,299*	,326**	,294**	,330**	,387**	,317**	,310**	,412**	,437**	1
	Sig. (2-tailed)	,003	,001	,003	,001	,000	,001	,002	,000	,000	
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Keadilan Organisasi (X2)

Correlations

	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	x2.9	x2.10
x2.1	1	,502**	,479**	,489**	,491**	,506**	,521**	,520**	,469**	,385**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98
x2.2	,502**	1	,674**	,541**	,525**	,471**	,625**	,330**	,430**	,314**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,001	,000	,002
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98

x2.3	Pearson Correlation	,479**	,674**	1	,436**	,385**	,515**	,694**	,232*	,386**	,201*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,022	,000	,048
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
x2.4	Pearson Correlation	,489**	,541**	,436**	1	,522**	,399**	,449**	,411**	,445**	,256*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,011
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
x2.5	Pearson Correlation	,491**	,525**	,385**	,522**	1	,366**	,441**	,520**	,316**	,336**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,002	,001
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
x2.6	Pearson Correlation	,506**	,471**	,515**	,399**	,366**	1	,579**	,446**	,507**	,561**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
x2.7	Pearson Correlation	,521**	,625**	,694**	,449**	,441**	,579**	1	,370**	,448**	,420**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
x2.8	Pearson Correlation	,520**	,330**	,232*	,411**	,520**	,446**	,370**	1	,245*	,507**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,022	,000	,000	,000	,000		,015	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
x2.9	Pearson Correlation	,469**	,430**	,386**	,445**	,316**	,507**	,448**	,245*	1	,307**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,015		,002
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
x2.10	Pearson Correlation	,385**	,314**	,201*	,256*	,336**	,561**	,420**	,507**	,307**	1

Sig. (2-tailed)	,000	,002	,048	,011	,001	,000	,000	,000	,002	
N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Organizational Citizenship Behaviour (Y)

Correlations

		y.1	y.2	y.3	y.4	y.5	y.6	y.7	y.8	y.9
y.1	Pearson Correlation	1	,593**	,449**	,358**	,351**	,256*	,252*	,355**	,487**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,011	,012	,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98
y.2	Pearson Correlation	,593**	1	,586**	,582**	,216*	,217*	,204*	,173	,465**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,033	,032	,043	,088	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98
y.3	Pearson Correlation	,449**	,586**	1	,661**	,343**	,184	,110	,147	,315**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,001	,069	,283	,149	,002
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98
y.4	Pearson Correlation	,358**	,582**	,661**	1	,332**	,233*	,187	,149	,301**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,001	,021	,066	,142	,003
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98
y.5	Pearson Correlation	,351**	,216*	,343**	,332**	1	,501**	,228*	,178	,320**
	Sig. (2-tailed)	,000	,033	,001	,001		,000	,024	,080	,001
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98
y.6	Pearson Correlation	,256*	,217*	,184	,233*	,501**	1	,218*	,257*	,533**
	Sig. (2-tailed)	,011	,032	,069	,021	,000		,031	,011	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98
y.7	Pearson Correlation	,252*	,204*	,110	,187	,228*	,218*	1	,397**	,362**
	Sig. (2-tailed)	,012	,043	,283	,066	,024	,031		,000	,000

	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98
y.8	Pearson	,355**	,173	,147	,149	,178	,257*	,397**	1	,441**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	,000	,088	,149	,142	,080	,011	,000		,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98
y.9	Pearson	,487**	,465**	,315**	,301**	,320**	,533**	,362**	,441**	1
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002	,003	,001	,000	,000	,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Komitmen Organisasi (Z)

		Correlations								
		z.1	z.2	z.3	z.4	z.5	z.6	z.7	z.8	z.9
z.1	Pearson	1	,771**	,573**	,761**	,521**	,437**	,617**	,456**	,683**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98
z.2	Pearson	,771**	1	,554**	,671**	,555**	,407**	,546**	,450**	,526**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98
z.3	Pearson	,573**	,554**	1	,600**	,506**	,478**	,537**	,525**	,558**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98
z.4	Pearson	,761**	,671**	,600**	1	,739**	,548**	,612**	,632**	,653**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98
z.5	Pearson	,521**	,555**	,506**	,739**	1	,623**	,490**	,613**	,506**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98

z.6	Pearson Correlation	,437**	,407**	,478**	,548**	,623**	1	,509**	,633**	,477**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98
z.7	Pearson Correlation	,617**	,546**	,537**	,612**	,490**	,509**	1	,629**	,707**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98
z.8	Pearson Correlation	,456**	,450**	,525**	,632**	,613**	,633**	,629**	1	,556**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98
z.9	Pearson Correlation	,683**	,526**	,558**	,653**	,506**	,477**	,707**	,556**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,857	,862	10

Inter-Item Correlation Matrix

	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10
x1.1	1,0000	,3000	,5800	,4800	,5600	,3200	,2400	,3400	,3500	,2900
x1.2	,3000	1,0000	,3500	,2400	,1900	,2000	,2600	,3400	,4700	,3200
x1.3	,5800	,3500	1,0000	,6500	,5800	,3800	,3400	,3700	,3900	,2900
x1.4	,4800	,2400	,6500	1,0000	,6500	,3800	,3400	,3700	,3900	,2900
x1.5	,5600	,1900	,5800	,6500	1,0000	,3800	,3400	,3700	,3900	,2900
x1.6	,3200	,2000	,3800	,3800	,3800	1,0000	,3400	,3700	,3900	,2900
x1.7	,2400	,2600	,3400	,3400	,3400	,3400	1,0000	,3700	,3900	,2900
x1.8	,3400	,3400	,3700	,3700	,3700	,3700	,3700	1,0000	,3900	,2900
x1.9	,3500	,4700	,3900	,3900	,3900	,3900	,3900	,3900	1,0000	,2900
x1.10	,2900	,3200	,2900	,2900	,2900	,2900	,2900	,2900	,2900	1,0000

x1	,48	,24	,65	1,0	,52	,23	,30	,35	,33	,33
.4	1	3	1	00	2	0	3	3	7	0
x1	,56	,19	,58	,52	1,0	,35	,42	,39	,37	,38
.5	1	0	0	2	00	7	1	3	1	7
x1	,32	,20	,38	,23	,35	1,0	,35	,33	,53	,31
.6	3	9	6	0	7	00	6	1	5	7
x1	,24	,26	,34	,30	,42	,35	1,0	,73	,43	,31
.7	2	1	0	3	1	6	00	7	3	0
x1	,34	,34	,37	,35	,39	,33	,73	1,0	,46	,41
.8	9	7	8	3	3	1	7	00	4	2
x1	,35	,47	,39	,33	,37	,53	,43	,46	1,0	,43
.9	6	8	4	7	1	5	3	4	00	7
x1	,29	,32	,29	,33	,38	,31	,31	,41	,43	1,0
.1	9	6	4	0	7	7	0	2	7	00
0										

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,885	,889	10

Inter-Item Correlation Matrix

	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8
x2.1	1,000	,502	,479	,489	,491	,506	,521	,520
x2.2	,502	1,000	,674	,541	,525	,471	,625	,330
x2.3	,479	,674	1,000	,436	,385	,515	,694	,232
x2.4	,489	,541	,436	1,000	,522	,399	,449	,411
x2.5	,491	,525	,385	,522	1,000	,366	,441	,520
x2.6	,506	,471	,515	,399	,366	1,000	,579	,446
x2.7	,521	,625	,694	,449	,441	,579	1,000	,370
x2.8	,520	,330	,232	,411	,520	,446	,370	1,000
x2.9	,469	,430	,386	,445	,316	,507	,448	,245
x2.10	,385	,314	,201	,256	,336	,561	,420	,507

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,809	,817	9

Inter-Item Correlation Matrix

	y.1	y.2	y.3	y.4	y.5	y.6	y.7	y.8	y.9
y.1	1,000	,593	,449	,358	,351	,256	,252	,355	
y.2	,593	1,000	,586	,582	,216	,217	,204	,173	
y.3	,449	,586	1,000	,661	,343	,184	,110	,147	
y.4	,358	,582	,661	1,000	,332	,233	,187	,149	
y.5	,351	,216	,343	,332	1,000	,501	,228	,178	
y.6	,256	,217	,184	,233	,501	1,000	,218	,257	
y.7	,252	,204	,110	,187	,228	,218	1,000	,397	
y.8	,355	,173	,147	,149	,178	,257	,397	1,000	
y.9	,487	,465	,315	,301	,320	,533	,362	,441	1,000

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,924	,924	9

Inter-Item Correlation Matrix

	z.1	z.2	z.3	z.4	z.5	z.6	z.7	z.8	z.9
z.1	1,000	,771	,573	,761	,521	,437	,617	,456	
z.2	,771	1,000	,554	,671	,555	,407	,546	,450	
z.3	,573	,554	1,000	,600	,506	,478	,537	,525	
z.4	,761	,671	,600	1,000	,739	,548	,612	,632	
z.5	,521	,555	,506	,739	1,000	,623	,490	,613	
z.6	,437	,407	,478	,548	,623	1,000	,509	,633	

z.7	,617	,546	,537	,612	,490	,509	1,000	,629
z.8	,456	,450	,525	,632	,613	,633	,629	1,000
z.9	,683	,526	,558	,653	,506	,477	,707	,556

5.1.1.3 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		kepuasan kerja	keadilan organisasi	ocb	komitmen organisasi
N		98	98	98	98
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	45,91	45,65	41,53	40,61
	Std. Deviation	3,703	4,216	3,500	4,430
Most Extreme Differences	Absolute	,155	,151	,173	,174
	Positive	,135	,151	,161	,161
	Negative	-,155	-,140	-,173	-,174
Test Statistic		,155	,151	,173	,174
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^c	,200 ^c	,200 ^c	,200 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

b. Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ocb * kepuasan kerja	Between Groups	(Combined)	153,355	12	12,780	1,049	,413
		Linearity	42,862	1	42,862	3,520	,064
		Deviation from Linearity	110,493	11	10,045	,825	,616
	Within Groups	1035,054	85	12,177			
Total			1188,408	97			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
--	--	--	-------------------	----	----------------	---	------

ocb * keadilan organisasi	Between Groups	(Combined)	382,476	14	27,320	2,814	,002
		Linearity	302,367	1	302,367	31,140	,000
		Deviation from Linearity	80,108	13	6,162	,635	,818
	Within Groups		805,933	83	9,710		
	Total		1188,408	97			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ocb * komitmen organisasi	Between Groups	(Combined)	391,963	15	26,131	2,690	,002
		Linearity	244,499	1	244,499	25,173	,000
		Deviation from Linearity	147,464	14	10,533	1,084	,384
	Within Groups		796,445	82	9,713		
	Total		1188,408	97			

5.1.1.4 Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*) dan Uji Hipotesis (Uji T)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,799 ^a	,638	,631	1,168

a. Predictors: (Constant), keadilan organisasi, kepuasan kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	228,723	2	114,361	83,880	,000 ^b
	Residual	129,522	95	1,363		
	Total	358,245	97			

a. Dependent Variable: ocb

b. Predictors: (Constant), keadilan organisasi, kepuasan kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	20,679	1,870		11,056	,000
	kepuasan kerja	,126	,032	,243	3,934	,000
	keadilan organisasi	,368	,030	,746	12,064	,000

a. Dependent Variable: ocb

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,662 ^a	,438	,421	3,372

a. Predictors: (Constant), ocb, kepuasan kerja, keadilan organisasi

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	x1	,627	1,594
	keadilan organisasi	,875	1,143
	z2	,591	1,691

a. Dependent Variable: y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	834,447	3	278,149	24,463	,000 ^b
	Residual	1068,818	94	11,370		
	Total	1903,265	97			

a. Dependent Variable: komitmen organisasi

b. Predictors: (Constant), ocb, kepuasan kerja, keadilan organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	-23,462	8,168		-2,872	,000

kepuasan kerja	-,190	,100	-,159	-1,906	,101
keadilan organisasi	-,610	,140	-,536	-4,353	,000
ocb	2,354	,296	1,021	7,946	,000

a. Dependent Variable: komitmen organisasi

LAMPIRAN 7 : BEBAS PLAGIARISME

12/18/24, 8:13 PM

Print Bebas Plagiarisme



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M
NIP : 198710022015032004
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : DAFFA ALYANDRA KHOIRY
NIM : 18510177
Konsentrasi : Manajemen SDM

Judul Skripsi : **PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) PADA RPX ONE STOP LOGISTIC JAKARTA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
22%	24%	7%	7%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 18 Desember 2024
UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

LAMPIRAN 8: SURAT PERNYATAAN

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Daffa Alyandra Khoiry

NIM : 18510177

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen


Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul: **PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) PADA RPX ONE STOP LOGISTIC JAKARTA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING** adalah hasil karya saya sendiri, bukan "duplikasi" karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada "klaim" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 18 Maret 2025

Hormat Saya,


Daffa Alyandra Khoiry
NIM : 18510177