

**PENGARUH KEADILAN ORGANISASI TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI
RUMAH SAKIT DHARMA NUGRAHA JAKARTA TIMUR**

TASYA ALIFIA AURELDI

8105162569



**Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri
Jakarta**

PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI

ADMINISTRASI PERKANTORAN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

2020

**THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL JUSTICE ON
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
MEDIATED BY JOB SATISFACTION IN EMPLOYEES OF
DHARMA NUGRAHA HOSPITAL JAKARTA TIMUR**

TASYA ALIFIA AURELDI

8105162569



**This thesis is prepared as one of the requirements for obtain a Bachelor
Degree in Education at the Faculty of Economics State University Of Jakarta**

STUDY PROGRAM OF ECONOMIC EDUCATION

OFFICE ADMINISTRATION

FACULTY OF ECONOMICS

STATE UNIVERSITY OF JAKARTA

2020

ABSTRAK

Tasya Alifia Aureldi, 8105162569, Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Di Mediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Pegawai Rumah Sakit Dharma Nugraha Jakarta Timur, Skripsi, Jakarta: Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, 2020.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dimediasi oleh kepuasan kerja pada pegawai rumah sakit Dharma Nugraha Jakarta Timur. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan deskriptif. Populasi pada penelitian ini berjumlah 157 responden dengan sampel penelitian 110 responden. Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah model sebab akibat (*causal modeling*) atau hubungan dan pengaruh, atau disebut juga dengan analisis jalur (*path analysis*). Untuk menguji hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini maka teknik analisis kecocokan model yang digunakan adalah SEM (*Struktural Equation Modeling*) yang dioperasikan menggunakan program SMART PLS 3.0. Dalam penelitian ini dilakukan uji deteksi pengaruh variabel intervening melalui Sobel tes. Hasil penelitian menunjukkan bahwasannya keadilan organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan kepuasan kerja sebagai mediasi di antara keduanya. Nilai *original sample* pengaruh tiga variabel ini adalah 0,518 dan *t-statistic* > 1,96 yaitu 13,423. Selanjutnya, berdasarkan nilai *p-values* $0,000 < 0,05$ maka variabel keadilan organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan kepuasan kerja sebagai mediasi berpengaruh signifikan secara tidak langsung. Hasil perhitungan Sobel test mendapat nilai sebesar 10,952, nilai tersebut > 1,96, hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh keadilan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Kata Kunci: Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

ABSTRACT

Tasya Alfia Aureldi, 8105162569, The Effect of Organizational Justice on Organizational citizenship behavior (OCB) Mediated by Job Satisfaction at East Jakarta Dharma Nugraha Hospital Staff, Thesis, Jakarta: Faculty of Economics, Jakarta State University, 2020.

This study aims to determine the effect of organizational justice on *organizational citizenship behavior* (OCB) mediated by job satisfaction among employees of Dharma Nugraha East Jakarta hospital. This research uses survey method with descriptive approach. The population in this study amounted to 157 respondents with a research sample of 110 respondents. The model used in this study is a causal model or relationship and influence, or also called path analysis. To test the hypotheses that will be proposed in this study, the model match analysis technique used is SEM (Structural Equation Modeling) which is operated using the SMART PLS 3.0 program. In this study, a detection test of the effect of intervening variables was done through multiple tests. The results showed that organizational justice affects *organizational citizenship behavior* (OCB) with job satisfaction as a mediation between them. The original sample value of the influence of these three variables is 0.324 and the t-statistic > 1,96 is 6.326. Furthermore, based on a p-value of 0,000 <0.05, the organizational justice variable influences *organizational citizenship behavior* (OCB) with job satisfaction as a mediator having a significant indirect effect. The calculation result of the sobel test gets a value of based on the p-value 0,000 <0.05, the organizational justice variable influences *organizational citizenship behavior* (OCB) with job satisfaction as a mediator having a significant indirect effect. The calculation result of the sobel test gets a value of based on the p-value 0,000 <0.05, the organizational justice variable influences *organizational citizenship behavior* (OCB) with job satisfaction as a mediator having a significant indirect effect. The calculation result of the sobel test gets a value of 10,952, the value > 1,96, this proves that job satisfaction is able to mediate the effect of organizational justice on *organizational citizenship behavior* (OCB)




Keywords: Organizational Justice, Job Satisfaction, *Organizational citizenship behavior* (OCB)

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab
Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Ari Saptono, M.Pd
NIP. 197207152001121001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
<u>Dr Osly Usman, M.Bus. Mgt. Syst</u> NIP. 197401152008011008	Ketua Penguji	
<u>Susan Febriantina, S.Pd, M.Pd</u> NIP. 198102162014042001	Sekretaris	
<u>Darma Rika Swaramarinda, M.SE</u> NIP. 198303242009122002	Penguji Ahli	
<u>Widya Parimita, SE, MPA</u> NIP. 197006052001122001	Pembimbing I		29/07/2020
<u>Roni Faslah, S.Pd, MM</u> NIP.197510152003121001	Pembimbing II	

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini Saya menyatakan bahwa:

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

Jakarta, Mei 2020

Yang membuat pernyataan



Tasya Alifia Aureldi

NIM. 8105162569



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
UPT PERPUSTAKAAN

Jalan Rawamangun Muka Jakarta 13220
Telepon/Faksimili: 021-4894221
Laman: lib.unj.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Negeri Jakarta, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Tasya Alifia Aureldi
NIM : 8105162569
Fakultas/Prodi : Ekonomi / Pendidikan Ekonomi
Alamat email : tasyalirel@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:

Skripsi Tesis Disertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :
Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Pegawai Rumah Sakit Dharma Nugraha Jakarta Timur

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 27 Juli 2020

Penulis

(Tasya Alifia Aureldi)

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur bagi Allah SWT, atas segala nikmat yang telah dianugerahkan. Shalawat serta salam senantiasa tercurah kepada junjungan kita nabi Muhammad SAW yang telah menjadi suri tauladan bagi umat manusia, sehingga sampai detik ini kami masih merasakan indahnya iman dan islam.

Alhamdulillah dengan segala ijin dan ridhonya penelitidapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Pegawai Rumah Sakit Dharma Nugraha”. Penulisan skripsi ini dibuat dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) bagi mahasiswa program S-1 di program studi Pendidikan Administrasi Perkantoran Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

Peneliti tentu menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan pihak-pihak yang telah membantu dengan semua saran, kritik, sumbangan pikiran, tenaga waktu dan bimbingan yang diberikan kepada peneliti. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini, peneliti ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Dr. Ari Saptono, M.Pd., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
2. Widya Parimita, S.E., MPA, selaku Dosen Pembimbing I atas waktu yang diberikan untuk membimbing dan memberikan saran, arahan serta dukungan kepada peneliti dalam proses penyusunan skripsi ini.

3. Roni Faslah S.Pd, MM, selaku Dosen Pembimbing II atas waktu yang diberikan untuk membimbing dan memberikan saran, arahan serta dukungan kepada peneliti dalam proses penyusunan skripsi ini.
4. Dr. Sri Indah Nikensari, M.Si selaku Koordinator Program Studi Pendidikan Ekonomi
5. Dr. Osly Usman, SE, M.Bus, Mgt selaku Koordinator Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran.
6. Ibu Veronika, selaku Sekretaris Direktur dan seluruh pegawai Rumah Sakit Dharma Nugraha yang telah meluangkan waktunya untuk membantu dalam proses pengumpulan data peneliti.
7. Orang tua dan keluarga yang telah memberikan dukungan kepada peneliti baik dari segi moril dan juga materil, serta teman – teman yang sudah mendukung dan membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh sebab itu, peneliti mengharapkan kritik serta saran yang bersifat membangun guna kesempurnaan skripsi ini. Kemudian apabila terdapat banyak kesalahan pada skripsi ini penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan menjadi bahan masukan dalam dunia pendidikan.

Jakarta, 18 Januari 2020

Peneliti,

DAFTAR ISI

	hal
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	Error! Bookmark not defined.
A. Latar Belakang	Error! Bookmark not defined.
B. Perumusan Masalah	Error! Bookmark not defined.
C. Tujuan Penelitian	Error! Bookmark not defined.
D. Kegunaan Penelitian	Error! Bookmark not defined.
BAB II KAJIAN TEORITIK	Error! Bookmark not defined.
A. Deskripsi Konseptual	Error! Bookmark not defined.
1. <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	Error! Bookmark not defined.
2. Keadilan Organisasi	Error! Bookmark not defined.
3. Kepuasan Kerja	Error! Bookmark not defined.
B. Hasil penelitian yang relevan	Error! Bookmark not defined.

C.	Kerangka Teoritik.....	Error! Bookmark not defined.
D.	Perumusan Hipotesis.....	Error! Bookmark not defined.
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....		Error! Bookmark not defined.
A.	Tempat dan Waktu Penelitian	Error! Bookmark not defined.
B.	Metode Penelitian	Error! Bookmark not defined.
C.	Konstelasi Pengaruh Antar Variabel.....	Error! Bookmark not defined.
D.	Populasi dan Teknik Sampling.....	Error! Bookmark not defined.
E.	Teknik Pengumpulan Data.....	Error! Bookmark not defined.
1.	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> ..	Error! Bookmark not defined.
2.	Keadilan Organisasi	Error! Bookmark not defined.
3.	Kepuasan Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
F.	Teknik Analisis Data	Error! Bookmark not defined.
1.	Uji Analisis Data Deskriptif	Error! Bookmark not defined.
2.	Analisis Data Statistik	Error! Bookmark not defined.
3.	Analisis <i>Direct Effect</i> (Pengaruh Langsung)	Error! Bookmark not defined.
4.	Analisis <i>Indirect Effect</i> (Pengaruh Tidak Langsung).....	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR PUSTAKA		Error! Bookmark not defined.
LAMPIRAN– LAMPIRAN		Error! Bookmark not defined.

DAFTAR TABEL

	hal
Tabel I.1 Rekapitulasi Absensi Pegawai.....	6
Tabel I.2 Faktor – Faktor yang diduga mempengaruhi variabel Y	7
Tabel II.1 Penelitian Terdahulu	38
Tabel III.1 Perhitungan Jumlah Sampel Penelitian	50
Tabel III.2 Kisi – Kisi Instrumen Variabel Y	51
Tabel III. 3 Skala Penilaian untuk Instrumen Y	53
Tabel III. 4 Kisi – Kisi Instrumen Variabel X1	54
Tabel III. 5 Skala Penilaian untuk Instrumen Variabel X1	55
Tabel III.6 Kisi – Kisi Instrumen Variabel Z	56
Tabel III.7 Skala Penilaian untuk Variabel Z.....	57
Tabel III.8 <i>Loading Factor</i> Penelitian Uji Coba	59
Tabel III.9 Reliabilitas	62
Tabel IV. 1 Profil Responden.....	73
Tabel IV. 2 Deskriptif Indikator OCB	75
Tabel IV. 3 Distribusi Frekuensi OCB	76
Tabel IV. 4 Deskriptif Indikator keadilan organisasi	77
Tabel IV. 5 Distribusi Frekuensi keadilan organisasi.....	78
Tabel IV. 6 Deskriptif Indikator kepuasan kerja	79

Tabel IV. 7 Distribusi Frekuensi kepuasan kerja	80
Tabel IV. 8 <i>Outer Loading Factor</i>	82
Tabel IV. 9 <i>Cronbach's Alpha</i>	84
Tabel IV. 10 <i>Composite Reliability</i> dan AVE	85
Tabel IV. 11 <i>Cross Loading</i>	86
Tabel IV. 12 <i>R-Square</i> (R^2)	89
Tabel IV. 13 <i>F-Square</i> (f^2)	90
Tabel IV. 14 <i>Variance Inflation Factor (VIF)</i>	91
Tabel IV. 15 Koefisien Jalur (<i>Path Coefficient</i>).....	93
Tabel IV. 16 Pengaruh Tidak Langsung (<i>Indirect Effect</i>).....	95



DAFTAR GAMBAR

	hal
Gambar III.1 Konstelasi Pengaruh Antar Variabel.....	48
Gambar III.2 Model Penelitian	58
Gambar III.3 Model Penelitian Uji Coba.....	61
Gambar III.4 Indikator Reflektif	66
Gambar III. 5 Kalkulator <i>Sobel Test</i>	72
Gambar IV.1 Model Penelitian.....	75
Gambar IV.2 Histogram OCB.....	77
Gambar IV. 3 Histogram keadilan organisasi	79
Gambar IV. 4 Histogram kepuasan kerja.....	81
Gambar IV. 5 <i>Outer Model</i>	82
Gambar IV.6 Model Penelitian <i>Boostrapping</i>	88
Gambar IV.7 Hasil Perhitungan <i>Sobel Test</i>	97

DAFTAR LAMPIRAN

	hal
Lampiran 1 Surat Izin Penelitian	123
Lampiran 2 Surat Balasan Izin Penelitian	124
Lampiran 3 Lembar Persetujuan Dosen Pembimbing	125
Lampiran 4 Lembar Konsultasi	126
Lampiran 5 Format Saran dan Perbaikan SUP	127
Lampiran 6 Tabulasi Riset	128
Lampiran 7 Analisis Data Deskriptif	140
Lampiran 8 Grafik Hasil Penelitian	143
Lampiran 9 Data Uji Sobel	14

