

**MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PENGARUH
KEADILAN ORGANISASIONAL TERHADAP PERILAKU
KEWARGAAN ORGANISASI (OCB) PADA KARYAWAN
(TENAGA KEPENDIDIKAN)
DI UNIVERSITAS BUNG HATTA**

SKRIPSI



OLEH

ADILA SOPIRA

NPM : 1910011211146

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

**PRODI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BUNG HATTA 2023**

HALAMAN PENGESAHAN

HALAMAN PENGESAHAN

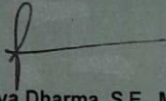
MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PENGARUH KEADILAN
ORGANISASIONAL TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI (OCB)
PADA KARYAWAN (TANAGA KEPENDIDIKAN) UNIVERSITAS BUNG HATTA

Oleh

Nama : Adila Sopira
NPM : 1910011211146

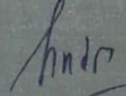
Tim Penguji

Ketua



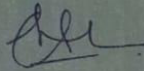
(Surya Dharma, S.E., M.Si)

Sekretaris



(Linda Wati, S.E., M.Si)

Anggota



(Elfitra Azliyanti, S.E., M.Sc)

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar
sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
pada tanggal 16 Agustus 2023

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bung Hatta
Dekan



(Dr. Erni Febrina Harahap, S.E., M.Si)

JUDUL SKRIPSI

**MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PENGARUH KEADILAN
ORGANISASIONAL TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI (OCB)
PADA KARYAWAN (TANAGA KEPENDIDIKAN) UNIVERSITAS BUNG HATTA**

Oleh

Nama : Adila Sopira
NPM :1910011211146

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal 16 Agustus 2023

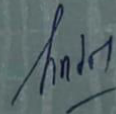
Menyetujui

Pembimbing



(Surya Dharma, S.E., M.Si)

Ketua Program Studi



(Linda Wati, S.E., M.Si)

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diajukan dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Padang, 13 Agustus 2023

Adila Sopira

**MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PENGARUH KEADILAN
ORGANISASIONAL TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN
ORGANISASI (OCB) PADA KARYAWAN (TENAGA KEPENDIDIKAN)
UNIVERSITAS BUNG HATTA**

Adila Sopira¹, Surya Dharma²

Mahasiswa dan Dosen Program Studi S1 Ilmu Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta

Email: adilasopira17@gmail.com, sdharma3005@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan mediasi kepuasan kerja pada pengaruh keadilan organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasi (OCB) pada karyawan (tenaga kependidikan) di Universitas Bung Hana Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner secara langsung Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah seluruh karyawan Universitas Bung Hatta yang berjumlah 144 karyawan dengan bantuan alat analisis Stata/SE 121 Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap OCH, keadilan organisasional tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja tidak berpengaruh positif terhadap OCB dan mediasi kepuasan kerja pada pengaruh keadilan. organisasioan terhadap OCB tidak bisa dilakukan karena ada salah satu variabel yang tidak signifikan.

Kata Kunci: Kepuasan kerja, Keadilan organisasional dan perilaku kewargan organisasi (OCB)

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL JUSTICE, PERCEPTIONS OF ORGANIZATIONAL SUPPORT AND INTERPERSONAL COMMUNICATION ON EMPLOYEE ENGAGEMENT (EDUCATIONAL STAFF) AT BUNG HATTA UNIVERSITY

Adila Sopira Surya Dharma²

Students and Lecturers of Management Science Study Program

Faculty of Economics and Business, Bung Hatta University

Email: 1) Adilasopira17@gmail.com , 2) sdharma3005@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to explain the mediation of job satisfaction in the influence of organizational justice on organizational citizenship behavior (OCB) among employees (educators) at Bung Hana University. This research uses data collection methods by distributing questionnaires directly. In this study, all employees were the object of research Bung Hatta University, a total of 144 employees with the help of the Stata/SE 121 analysis tool Based on the results of the analysis it is known that organizational justice has a positive effect on OCH, organizational justice has no positive effect on job satisfaction, job satisfaction has no positive effect on OCB and mediation of job satisfaction on the influence of justice . organization on OCB cannot be done because there is one variable that is not significant.

Keywords: Job satisfaction, organizational justice and organizational citizenship behavior (OCB)

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul "Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional pada Karyawan (Tenaga Kependidikan) Universitas Bung Hatta". Shalawat beserta salam sama-sama disampaikan kepada junjungan kita yakni Nabi Muhammad SAW yang senantiasa memberikan suritauladan yang baik kepada umat semesta alam dan khususnya penulis dalam mengerjakan skripsi ini.

Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan, dorongan serta bimbingan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Rasa syukur dan terimakasih yang tak henti-hentinya kepada Allah SWT yang telah memberikan kemudahan dan juga kelancaran semua urusan-urusan perkuliahan sehingga menjadikan penulis sebagai Sarjana Manajemen dan manusia yang berakal dengan menjadikan Al- Qur'an sebagai pedoman hidup.
2. Teristimewa penulis persembahkan ucapan terimakasih kepada keluarga tercinta yaitu khususnya Mama (Syafnilawati) yang sudah memberikan kasih sayang dan cinta yang sangat besar kepada penulis mulai dari kecil sampai sekarang dan juga kepada Papa (Dasrianto) yang selalu memberikan perhatian, dukungan penuh, semangat dan juga kasih sayang, dan yang terutama doa yang sangat baik dan mulia sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik untuk mendapatkan gelar sarjana. Terimakasih juga teruntuk kakak saya (Ega Pusri Nildayanti S.E) dan Abang ipar saya (M Rizki Akbar), serta adik saya (Nurul Alifa) yang telah

memberikan semangat dan juga kasih sayang serta selalu mengingatkan demi kelancaran pendidikan penulis di Universitas Bung Hatta.

3. Terkhusus kepada penulis sendiri, terimakasih sudah berjuang sejauh ini dengan ketekukan dan kesabaran dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
4. Bapak Prof. Dr. Tafdil Husni, S.E., MBA selaku Rektor Universitas Bung Hatta.
5. Ibu Dr. Erni Febrina Harahap, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta dan Ibu Herawati, S.E., M.Si. Ak. CA selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta.
6. Ibu Lindawati, S.E., M.Si dan Bapak Purbo Jadmiko, S.E., M.Se selaku Ketua dan Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta.
7. Bapak Surya Dharma. S.E., M.Si selaku pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya dalam memberikan bimbingan baik berupa ilmu, petunjuk maupun saran- saran dan pendapat yang sangat penulis butuhkan dalam. menyelesaikan skripsi ini.
8. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan semasa perkuliahan dan para karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta yang memberikan bantuan dan kelancaran dalam kepengurusan skripsi ini.
9. Teruntuk teman-teman seperjuangan bimbingan Bapak surya (Ami penyabar, Diana sipaling lola, Dewi yang baik hati) Sahabat-sahabat yang selalu jadi pengingat (Tari dan Yana), dan teman-teman yang seperjuangan lainnya, terimakasih untuk waktu teman-teman selama perkuliahan telah menjadi teman buat penulis yang selalu memberikan semangat bagi penulis hingga penyusunan skripsi ini. Terimakasih juga untuk seluruh teman-teman Manajemen angkatan 2019 (yang telah bersama- sama bahu membahu dalam suka maupun duka selama perkuliahan, semoga semua yang kita perbuat menjadi kenangan dan pengajaran dimasa yang akan datang).

10. Terimakasih untuk semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
11. Penulis menyadari bahwa skripsi yang dibuat masih jauh dari kata sempurna, sehingga banyak terdapat kekurangan. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak. demi kesempurnaan penulis pada masa yang akan datang. Semoga skripsi ini berguna bagi kita semua Aamiin Allahumma Aamiin Ya Rabbal Alamin.
Terimakasih

Padang, 13 Agustus 2023

Adila Sopira

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	i
PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II	10
LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	10
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Perilaku Kewargaan Organisasi (OCB)	10
2.1.2 Kepuasan Kerja	12
2.1.3 Keadilan Organisasional	15
2.2 Pengembangan Hipotesis	18
2.2.1 Pengaruh keadilan Organisasional terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasional (OCB).....	18
2.2.2 Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.....	19
2.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).	21
2.2.4 Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB) yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja.....	22
2.3 Kerangka Konseptual	23

BAB III	24
METODOLOGI PENELITIAN	24
3.1 Objek Penelitian	24
3.2 Jenis dan Sumber Data	24
3.3 Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel	24
3.3.1 Perilaku Kewargaan Organisasi (OCB) (Y).....	24
3.3.2 Kepuasan Kerja (M).....	25
3.3.3 Keadilan Organisasional (X).....	25
3.4 Uji Instrumen Data.....	26
3.4.1 Uji Validitas	26
3.4.2 Uji Realibilitas	27
3.5 Metode Analisis Data.....	28
3.5.1 Analisis regresi linear sedehana.....	28
3.5.2 Analisis jalur (<i>Path Analysis</i>).....	28
BAB IV	30
ANALISIS DAN PEMBAHASAN	30
4.1 Demografi Responden.....	30
4.2 Pengujian Istrumen Penelitian.....	32
4.2.1 Uji Validitas Konstruk	32
4.3 Deskriptif Variabel Penelitian.....	35
4.4 Pengujian Hipotesis.....	36
4.5 Pembahasan.....	38
4.5.1 Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (OCB).....	38
4.5.2 Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja	39
4.5.3 Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Perilaku Keawrgaan Organisasi (OCB).....	40
4.5.4 Pengaruh Mediasi Kepuasan kerja pada Keadilan Organisasional terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB).....	41
BAB V	42
PENUTUP	42
5.1 Kesimpulan	42
5.2 Implikasi Penelitian	42
5.3 Keterbatasan Dan Saran Untuk Peneliti Selanjutnya	44

DAFTAR PUSTAKA	45
LAMPIRAN.....	51

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Komparasi Pertumbuhan Jumlah Mahasiswa Baru (Maru) v.s Jumlah Mahasiswa Baru yang Hilang Tahun Akademik 2015-2021	3
Tabel 4. 1 Rekapitulasi Penyebaran Kuesioner.....	30
Tabel 4. 2 Deskripsi Demografi Responden	31
Tabel 4. 3 Deskripsi Variabel Berbasis Waktu	32
Tabel 4. 4 Hasil uji validitas Variabel (Y) Perilaku Kewargaan Organisasi (OCB)	33
Tabel 4. 5 Hasil uji validitas Variabel (Y) Perilaku Kewargaan Organisasi (OCB)	33
Tabel 4. 6 Hasil uji validitas Variabel (X) Keadilan Organisasi.....	34
Tabel 4. 7 Deskripsi Variabel Penelitian	35
Tabel 4. 8 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis	37

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Kerangka pikiran	23
------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 KUESIONER PENELITIAN	51
LAMPIRAN 2 TABULASI DATA	56
LAMPIRAN 3 DEMOGRAFI RESPONDEN	59
LAMPIRAN 4 LAMPIRAN 4 HASIL PENGUJIAN VALIDITAS KEPUASAN KERJA (Y).....	60
LAMPIRAN 5 HASIL PENGUJIAN VALIDITAS KEPUASAN KERJA (M)..	62
LAMPIRAN 6 HASIL PENGUJIAN VALIDITAS KEADILAN ORGANISASIONAL (X).....	62
LAMPIRAN 7 PENGUJIAN ANALISIS DESKRIPTIF	64
LAMPIRAN 8 UJI REGRESI SEDERHANA	66
LAMPIRAN 9 UJI ANALISIS JALUR (PATH ANALYSIS)	68

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan Perguruan saat ini begitu sangat pesat tidak terkecuali dengan perguruan tinggi swasta. Dampak dari perkembangan tersebut menimbulkan adanya persaingan untuk menarik minat mahasiswa. Masing-masing perguruan tinggi harus dapat dan mampu melakukan strategi agar mampu mempertahankan eksistensi di dunia perkonstitusian dan mewujudkan apa yang menjadi tujuan. Manajemen institusi dituntut mampu mengantisipasi hal-hal yang tidak diinginkan demi terwujudnya suatu tujuan yang telah ditentukan.

Berhasilnya sebuah institusi atau perguruan tinggi tidak terlepas dari adanya peran sumber daya manusia yang dimilikinya dan untuk pembangunan kualitas pelayanan yang optimal maka perlu memperhatikan Sumber Daya Manusia (SDM). SDM merupakan aset yang sangat penting dan paling hakiki yang ada dalam suatu perguruan tinggi, dikarenakan SDM adalah unsur terpenting dalam menjalankan fungsi dan tugas dalam perguruan tinggi. Perguruan tinggi sendiri dituntut memiliki SDM berintegritas tinggi, disiplin, profesional dan bertanggung jawab, dikarenakan faktor SDM sangat berpengaruh terhadap tujuan dari perguruan tinggi sendiri dalam hal ini yang menentukan ialah bagaimana karyawan di perguruan tinggi tersebut mampu mengembangkan kemampuan dan keahliannya baik di bidang manajerial, hubungan antar manusia maupun teknis

operasional. Seperti halnya dengan Universitas Bung Hatta, Universitas Bung Hatta merupakan salah satu perguruan tinggi swasta di kota Padang yang bisa disebut sebagai perguruan tinggi terbaik di kota Padang, dimana tahun 2020 Universitas Bung Hatta meraih juara 1 Perguruan Tinggi Swasta se-Sumatera dan peringkat 83 diantara seluruh Perguruan Tinggi Negeri (PTN) dan Perguruan Tinggi Swasta (PTS) se-Indonesia dengan total 2.136 yang didirikan pada 20 April 1981, menyanggah nama besar Dr. Mohammad Hatta, yang merupakan salah satu dari dua proklamator kemerdekaan Republik Indonesia.

Dalam perspektif umum, pertumbuhan jumlah mahasiswa baru menjadi salah satu indikator besarnya daya tarik masyarakat terhadap sebuah perguruan tinggi. Oleh sebab itu perguruan tinggi selalu berupaya untuk meningkatkan jumlah mahasiswa barunya setiap tahun. Kepercayaan masyarakat terhadap indikator-indikator yang valid tentang mutu pendidikan tinggi, menghasilkan persepsi yang keliru bahwa pendidikan yang bermutu hanya didapatkan di Perguruan Tinggi Negeri. Kepercayaan tersebut berdampak terhadap jumlah mahasiswa baru di berbagai perguruan tinggi swasta termasuk Universitas Bung Hatta. Dalam tujuh tahun terakhir, pertumbuhan jumlah mahasiswa baru berfluktuasi dengan tingkat pertumbuhan cenderung negatif seperti yang terlihat pada tabel berikut.

Tabel 1.1

Komparasi Pertumbuhan Jumlah Mahasiswa Baru (Maru) v.s Jumlah Mahasiswa Baru yang Hilang Tahun Akademik 2015-2021

Angkatan/Tahun Akademik	Maru		Maru Hilang	
	Jumlah	Δ (%)	Jumlah	Δ (%)
2015	1.769	-2,32	196	11,08
2016	1.728	-1,45	222	12,85
2017	1.703	32,47	195	11,45
2018	2.256	-8,11	341	15,12
2019	2.073	-0,14	290	13,99
2020	2.070	-20,48	311	15,02
2021	1.646	-0,53%	259	15,75
	Rata-Rata			13,61

Sumber : Laboratorium Komputasi FEB (2023)

Dari tabel, jika dirata-ratakan maka pertumbuhan jumlah mahasiswa baru adalah -0,53%. Walaupun terjadi peningkatan jumlah mahasiswa baru sebesar 32,47% di tahun 2017, namun setelah itu jumlah mahasiswa baru terus turun hingga 1.646 di tahun 2021. Pada sisi lain, jumlah mahasiswa baru yang diterima pun hanya bertahan maksimal selama 2 semester. Banyak mahasiswa baru yang tidak aktif setelah menjalani perkuliahan selama 1 atau 2 semester. Walaupun jumlahnya berfluktuasi, namun trendnya cenderung meningkat dan selalu melampaui pertumbuhan jumlah mahasiswa baru. Tahun 2021 adalah tahun dengan proporsi mahasiswa baru yang hilang terbesar mencapai 15,75%, Jika dirata-ratakan, setiap tahunnya terdapat 13.61% mahasiswa baru yang tidak lagi aktif.

Sebagai lembaga yang bergerak dibidang jasa pendidikan, banyaknya mahasiswa baru yang hilang di semester kedua dan seterusnya dapat menjadi

sebuah peringatan akan kebutuhan untuk memperbaiki praktik-praktik pengelolaan sumber daya organisasi yang selama ini berjalan.

Bidang jasa pendidikan sangat berhubungan dengan pelayanan. Selain tenaga pendidik (dosen), karyawan (tenaga kependidikan) memainkan peran yang sangat penting dalam melayani mahasiswa untuk berbagai urusan administrasi pendidikan. Ketidakpuasan mahasiswa terhadap pelayanan patut diduga dapat berkontribusi terhadap hilangnya mahasiswa baru yang diterima.

Ketidakpuasan terhadap Universitas Bung Hatta juga bisa ditimbulkan karena rendahnya tingkat OCB. Penelitian Podsakoff et al (1997) secara spesifik menyatakan adanya hubungan OCB dengan kualitas layanan. Studi ini menemukan bahwa organisasi dengan tingkat OCB yang tinggi maka akan menerima keluhan yang relatif sedikit. Selain itu, penelitian ini menunjukkan korelasi yang kuat antara OCB dan kepuasan pelanggan. Meski kemunculan OCB masih jarang, namun hal tersebut merupakan hal yang positif bagi organisasi termasuk Universitas Bung Hatta, yang bisa berimplikasi pada pemeliharaan dan peningkatan efisiensi dalam bentuk layanan yang berkualitas kepada setiap stakeholder di Universitas Bung Hatta. Munculnya OCB merupakan indikasi tingginya tingkat kinerja organisasi.

Podsakoff dkk. (2000) mendefinisikan OCB sebagai inisiatif individu dalam bentuk kreativitas dan kerja sukarela yang dilakukan di luar tanggung jawabnya untuk meningkatkan kinerja organisasi. Perilaku OCB memungkinkan setiap individu bekerja melebihi tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan

organisasi. OCB yang tinggi mengarah pada lingkungan kerja yang lebih baik dan meningkatkan kinerja organisasi.

Kepuasan kerja dan keadilan organisasional menjadi dua faktor yang dapat meningkatkan OCB. Dimana kepuasan kerja merupakan peranan penting dan memiliki dampak yang baik bagi sebuah organisasi. Dasar kepuasan kerja terletak pada prinsip-prinsip timbal balik dalam teori pertukaran sosial yang berarti bahwa ketika perusahaan dapat menerapkan keadilan organisasional, mampu meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan maka dengan sendirinya akan timbul OCB. Ketika OCB meningkatkan keharmonisan dan suasana baik dalam organisasi maka organisasi akan menjadi lebih baik, kondusif dan nyaman sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan optimal. Beberapa penelitian menemukan alasan di balik keinginan karyawan untuk melakukan OCB dan fokus utama mereka adalah untuk mengidentifikasi prediktor OCB pada sikap di tempat kerja. Ada beberapa perilaku terkait pekerjaan yang telah ditemukan terkait dengan OCB (Bhal, 2006; Bienstock et al., 2003; Bolino et al., 2010; Chou dan Pearson, 2012; Cun, 2012; Ertürk, 2007; Gonzalez dan Garazo, 2006; Jawahar dan Stone, 2015; Murphy et al., 2002; Sun et al., 2007; Tziner dan Sharoni, 2014; Bateman dan Organ, 1983) kepuasan kerja (Bateman dan Organ, 1983; Murphy et al., 2002; Organ dan Moorman, 1993; Organ dan Ryan, 1995) dan keadilan organisasi (Blakely et al., 2005; Moorman, 1991; Organ dan Moorman, 1993; Yilmaz dan Tasdan, 2009).

Menurut (Luthans, 2006:243) kepuasan kerja adalah kebahagiaan atau perasaan senang yang timbul dari evaluasi terhadap pekerjaan atau pekerjaan.

Robbins dan Judge (2016: 53) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan penentu penting OCB dan orang yang puas dengan pekerjaannya lebih mungkin terlibat OCB. Jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, maka mereka akan melakukan yang terbaik untuk memberikan kinerja yang terbaik bagi lembaga atau perusahaan tempat mereka bekerja.

Disamping kepuasan kerja variabel lain yang mempengaruhi OCB dalam sebuah organisasi adalah keadilan organisasional. Menurut Moorman (1991), keadilan organisasional terkait dengan bagaimana karyawan memutuskan apakah mereka diperlakukan secara etis dalam organisasi dan secara langsung mempengaruhi fungsi lain di departemen di perusahaan. Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:170) ketidakadilan dalam organisasi dapat menimbulkan ketidakpuasan di kalangan karyawan. Kepuasan kerja dan keadilan organisasi merupakan dua faktor yang dapat meningkatkan OCB. Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang memiliki efek positif pada organisasi. Dasar kepuasan kerja didasarkan pada prinsip timbal balik dalam teori pertukaran, yaitu ketika perusahaan dapat menerapkan keadilan organisasi dan memperbaiki cara memperlakukan karyawannya dengan kepuasan kerja, OCB akan selalu terjadi.

Menurut Dharma (2022:174) variabel mediasi merupakan variabel yang bersifat menjadi perantara pada pengaruh variabel independen (*predictor*) terhadap variabel dependen (*outcome*), dimana untuk menguji variabel bisa disebut pemediasi bisa dilakukan dengan membandingkan pengaruh tidak langsung dengan pengaruh langsung, ketika pengaruh tidak langsung secara signifikan lebih besar dari pengaruh langsung, maka variabel tersebut memediasi. Penelitian yang

dilakukan oleh Saifi dan Shahzad (2017) menemukan dukungan untuk kepuasan kerja sebagai mediator dalam keadilan organisasional dan OCB. Oleh karena itu, organisasi harus fokus pada bagaimana mendorong kepuasan kerja bersama dengan keadilan organisasi untuk membangkitkan kinerja yang lebih baik, karena karyawan mendasarkan keputusan mereka untuk melakukan OCB pada perlakuan yang adil oleh organisasi dan efek mediasi kepuasan kerja menunjukkan hubungan timbal balik yang kuat. Menurut Robbins dan Judge (2008:113), karyawan yang puas dengan pekerjaannya melakukan hal-hal yang baik untuk organisasi seperti membantu karyawan lain dan mengatasi tekanan di tempat kerja, sehingga kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam perilaku OCB. Karyawan yang puas bersedia melakukan apapun untuk perusahaan, yang pada akhirnya mengarah pada OCB (Mohammad et al., 2011). Widyaningrum (2010) kepuasan kerja terbukti mampu memediasi secara penuh pengaruh keadilan organisasi terhadap OCB. Dibuktikan juga oleh penelitian (Saifi dan Shahzad , 2017; Devi 2021;Harumi, 2019)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami dampak keadilan organisasi terhadap OCB dan untuk melihat apakah variabel kepuasan kerja individu mempengaruhi hubungan ini sebagai variabel intervening.. Upaya ini selanjutnya dapat mengembangkan dan mempengaruhi persepsi tentang keadilan organisasional dan kepuasan kerja secara bersama-sama untuk mempengaruhi OCB. Penelitian tentang hubungan ini harus memberi manajer informasi berharga yang cukup untuk merancang program guna mengendalikan OCB dan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti terkait dengan variabel keadilan organisasional, organizational citizenship behavior dan kepuasan kerja, dengan mengambil judul **“Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (OCB) pada Karyawan di Universitas Bung Hatta”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah keadilan organisasional berpengaruh terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (OCB)?
2. Apakah keadilan organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (OCB) ?
4. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh keadilan organisasional terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (OCB)?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Menjelaskan pengaruh keadilan organisasional terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (OCB).
2. Menjelaskan pengaruh keadilan organisasional terhadap kepuasan kerja.
3. Menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (OCB).
4. Menjelaskan Mediasi Kepuasan pada keadilan organisasional terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (OCB)

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Pihak Akademis

Dapat digunakan sebagai bahan literatur dan referensi sebagai data sekunder dan sebagai bahan pemikiran tentang peran dan fungsi Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya mengenai pengaruh keadilan organisasional terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (OCB) dengan memanfaatkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

2. Bagi Peneliti

Untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang peneliti dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisis pengaruh keadilan organisasional terhadap Perilaku kewargaan Organisasi dengan memanfaatkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.