

## ABSTRAK

**Sukron Fran Setiawan Afifi Ulinuha. ANALISIS PENGARUH KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) (Studi pada Karyawan PT Warnatama Cemerlang di Cirebon).**

Karyawan adalah bagian yang sangat penting bagi perusahaan, dimana hampir seluruh perusahaan menggunakan karyawan sebagai keunggulan kompetitifnya. Karyawan yang sangat diharapkan oleh setiap perusahaan adalah karyawan yang menampilkan perilaku terbaik dan melakukan tugas melebihi dari apa yang dipersyaratkan dalam pekerjaannya. Dengan kata lain, karyawan tersebut menampilkan perilaku *extra-role*, yang disebut juga sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Tanpa OCB, perusahaan akan rapuh dan mudah tergilas dalam persaingan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara langsung, tidak langsung, dan pengaruh totalnya terhadap OCB. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Warnatama Cemerlang Cirebon. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *sensus*. Data diuji dengan menggunakan metode Analisis Jalur (*Path Analysis*) menggunakan SPSS versi 23.0 dan Lisrel 8.70. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji *deskriptive*, uji validitas, uji reliabilitas, uji koefisien determinasi, pengujian hipotesis, dan menganalisa jalur melalui pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, dan pengaruh totalnya.

Hasil penelitian menunjukkan hasil bahwapada hipotesis pertama menyatakan *organizational justice* dan *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment* dengan koefisien determinasi sebesar 49,629%. Hipotesis kedua menyatakan bahwa *organizational justice* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *Job Satisfaction* dengan koefisien determinasi sebesar 10,695%. Hipotesis ketiga menyatakan bahwa *organizational justice*, *Job Satisfaction* dan *Organizational Commitment* terhadap *organizational citizenship behaviour* mempunyai pengaruh positif yang signifikan dengan koefisien determinasi sebesar 54,942%. Hipotesis keempat menyatakan bahwa *organizational justice* memiliki pengaruh langsung terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 9,531% sedangkan pengaruh tidak langsung melalui *Job Satisfaction* sebesar 3,040% dan *Organizational Commitment* sebesar 5,327%. Hipotesis kelima menyatakan bahwa *Job Satisfaction* memiliki pengaruh langsung terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 9,063% sedangkan pengaruh tidak langsung melalui *Organizational Commitment* sebesar 5,243%.

**Kata kunci:** Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan *organizational citizenship behavior* (OCB)



uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUNAN GUNUNG DJATI  
BANDUNG