

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL JUSTICE* TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DAN
DAMPAKNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA**

(Studi Pada Pegawai SMA Negeri 1 Parigi Kabupaten Pangandaran)

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen
Universitas Pendidikan Indonesia

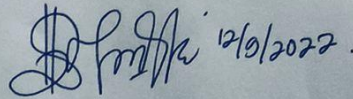


Oleh
Widi Gusti Dewi
1801539

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
BANDUNG
2022**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI
PENGARUH ORGANIZATIONAL JUSTICE TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DAN DAMPAKNYA TERHADAP
KEPUASAN KERJA
(Studi Pada Pegawai SMA Negeri 1 Parigi Kabupaten Pangandaran)
Widi Gusti Dewi
1801539

Disetujui dan disahkan oleh :
Dosen Pembimbing I



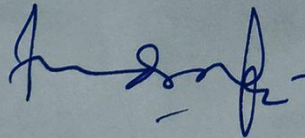
Dr. Rofi Rofaida, SP., M.Si.
NIP : 197302052005012003

Dosen Pembimbing II



Dr. Askolani, S.E., MM.
NIP : 197507042003121001

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Heny Hendrayati, S.IP., MM.
NIP : 197610112005012002

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
BANDUNG
2022

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL JUSTICE* TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DAN DAMPAKNYA
TERHADAP KEPUASAN KERJA**

(Studi Pada Pegawai SMA Negeri 1 Parigi Kabupaten Pangandaran)

Oleh
Widi Gusi Dewi
1801539

Sebuah skripsi yang diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Manajemen pada Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis

© Widi Gusti Dewi
Universitas Pendidikan Indonesia
Agustus 2022

Hak Cipta dilindungi undang-undang
Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian,
dengan dicetak ulang, difoto kopi, atau cara lainnya tanpa ijin dari penulis

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh *Organizational Justice* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Pegawai SMA Negeri 1 Parigi Kabupaten Pangandaran)” beserta seluruh isinya adalah sepenuhnya karya saya sendiri, tidak ada bagian di dalamnya yang merupakan plagiat dari karya orang lain. Saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika yang berlaku dalam masyarakat keilmuan.

Atas pernyataan ini, saya siap menanggung resiko atau sanksi yang dijatukan kepada saya apabila kemudian ditemukan adanya pelanggaran keilmuan karya saya ini, atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Bandung, Agustus 2022

Yang Membuat Pernyataan



Widi Gusti Dewi

1801539

Widi Gusti Dewi, 2022

PENGARUH ORGANIZATIONAL JUSTICE TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DAN DAMPAKNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA (Studi Pada Pegawai SMA Negeri 1 Parigi Kabupaten Pangandaran)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

ABSTRAK

Widi Gusti Dewi (1801539), “Pengaruh *Organizational Justice* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Pegawai SMA Negeri 1 Parigi Kabupaten Pangandaran)”. dibawah bimbingan Dr. Rofi Rofaida, S.P, M.Si. dan Dr. Askolani, S.E, MM

Selama tiga tahun terakhir ini jumlah pegawai fungsional guru (pendidik) PNS mengalami penurunan. Kurangnya jumlah pegawai fungsional guru (pendidik) PNS menyebabkan *jobdesk* setiap pegawai menjadi bertambah dan pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidang keahliannya. Kekurangan ini dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai SMA Negeri 1 Parigi yang menyebabkan *organizational citizenship behavior* (OCB) tidak berjalan sesuai yang diharapkan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran terkait *organizational justice*, kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* (OCB) di SMA Negeri 1 Parigi dan untuk mengetahui pengaruh *organizational justice* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) melalui kepuasan kerja di SMA Negeri 1 Parigi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi dan sampel sebanyak 88 pegawai SMA Negeri 1 Parigi, menggunakan teknik *sampling Nonprobability Sampling* dengan Sampling Jenuh. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, koefisien korelasi *pearson product moment* dan analisis jalur (*path analysis*). Pengujian hipotesis menggunakan Uji-T untuk melihat pengaruh secara parsial dan Uji-F secara simultan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *organizational justice* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). *Organizational justice* melalui kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Kata kunci: *Organizational Justice*, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Kepuasan Kerja

ABSTRACT

Widi Gusti Dewi (1801539), "The Effect of Organizational Justice on Organizational Citizenship Behavior and Its Impact on Job Satisfaction (Study on Employees of SMA Negeri 1 Parigi, Pangandaran Regency)". Under the guidance of Dr. Rofi Rofaida, S.P., M.Si. and Dr. Askolani, S.E, MM

During the last three years, the number of civil servant teachers (educators) has decreased. The lack of functional staff for PNS teachers (educators) causes the jobdesk of each employee to increase and jobs that are not in accordance with their field of expertise. This deficiency can affect the performance of SMA Negeri 1 Parigi employees which causes Organizational Citizenship Behavior (OCB) not to run as expected.

This study aims to determine the description of organizational justice, job satisfaction and organizational citizenship behavior (OCB) at SMA Negeri 1 Parigi and to determine the effect of organizational justice on organizational citizenship behavior (OCB) through job satisfaction at SMA Negeri 1 Parigi. This study uses a quantitative method with a population and a sample of 88 employees of SMA Negeri 1 Parigi, using a sampling technique of Nonprobability Sampling with Saturated Sampling. The analysis technique used is descriptive analysis, product moment correlation coefficient and path analysis. hypothesis testing using the T-test to see the effect partially and the F-test simultaneously.

The results of this study show that organizational justice has a positive and significant effect on job satisfaction. Job satisfaction has a positive and significant influence on organizational citizenship behavior (OCB). Organizational justice through job satisfaction has no significant effect on organizational citizenship behavior (OCB).

Keywords: Organizational Justice, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Job Satisfaction

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. yang Maha pengasih dan penyayang karena atas berkat rahmat serta hidayahnya. Shalawat dan salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW., kepada keluarganya, para sahabat serta kepada para umatnya hingga akhir zaman. Penulis diberikan kesehatan dan kelancaran dalam menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh *Organizational Justice* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Pegawai SMA Negeri 1 Parigi Kabupaten Pangandaran)” dengan tepat waktu. Skripsi ini penulis buat disusun bertujuan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Sumber Daya Manusia Program Studi Manajemen Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia.

Penulis menyadari bahwa dalam penusun skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, meskipun sudah berusaha yang terbaik dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Karena keterbatasan yang dimiliki oleh penulis. Namun dibalik itu penulis selalu berusaha dalam mencari informasi dan data yang dibutuhkan dalam penyusun skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Solehuddin, M.Pd, MA., selaku Rektor Universitas Pendidikan Indonesia yang telah memfasilitasi suana yang nyaman di lingkungan kampus selama perkuliahan berlangsung.
2. Bapak Prof. Dr. Eeng Ahmad, MS., selaku Dekan FPEB yang telah memberikan fasilitas penunjang dan perizinan selama proses penyusunan skripsi.
3. Ibu Prof. Dr. Vanessa Gaffar, SE. Ak., M.B.A., selaku Wakil Dekan I Akademik yang telah memberikan fasilitas urusan akademik dan perizinan selama proses penyusunan skripsi.
4. Ibu Dr. Heny Hendrayati. S.IP., MM., selaku Ketua Program Studi Manajemen yang telah memberikan bimbingan, motivasi, memberi arahan dan dukungan

serta memberikan contoh yang baik bagi mahasiswa-mahasiswa Manajemen UPI.

5. Bapak Dr. Askolani, S.E, MM, selaku Dosen Pembimbing akademik yang senantiasa membantu dan membimbing penulis dari awal hingga akhir perkuliahan.
6. Ibu Dr. Rofi Rofaida, SP., M.Si, selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan kesempatan, kepercayaan kepada penulis agar menyelesaikan skripsi dengan tepat waktu dan senantiasa membantu, memberikan arahan dan dukungan, membimbing, meluangkan waktu, tenaga bagi penulis menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak Dr. Askolani, S.E, MM, selaku Dosen Pembimbing II yang telah mendukung penulis dalam penyusunan skripsi ini. Terimakasih telah meluangkan tenaga, waktu dan pikiran untuk membimbing, memotivasi, serta memberikan arahan dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu dosen Prodi Manajemen Universitas Pendidikan Indonesia yang selama ini membantu penulis hingga penulis dapat menuju tahap akhir ini.
9. Terimakasih kepada pihak sekolah SMA Negeri 1 Parigi Kabupaten Pangandaran yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian di sekolah tersebut, dan membantu dalam hal data-data yang dibutuhkan oleh penulis untuk menyusun skripsi ini.
10. Teruntuk keluarga besar penulis yang sudah membantu, mendukung, mendoakan, memotivasi agar menyelesaikan studi perkuliahan dengan tepat waktu.
11. Terimakasih Dicky Suhendi yang telah membantu dalam segi finansial dan selalu menyemangati penulis agar cepat selesai dalam penyusunan skripsi ini sebagai tunangan.
12. Teman-teman penulis sekaligus teman seperjuangan selama 4 tahun kuliah Lisnawati, Risa, Nadiyah, Sarifatul, dan Anita yang selalu memberikan saran dan tanggapan atas semua pertanyaan yang penulis tanyakan dan selalu memberi semangat.

13. Terimakasih kepada Santi Nurmalasari yang telah banyak membantu dan memberikan saran serta semangat penulis dalam menyusun skripsi ini.
14. Chintya selaku sahabat penulis yang selalu memberikan dukungan dan semangat serta memberikan waktu luang untuk bercerita dan berbagi keluh kesah.
15. Dan pihak-pihak lainnya yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis menyadari bahwa meskipun sudah berusaha yang terbaik dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Karena keterbatasan yang dimiliki oleh penulis, bahwa penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam wawasan dan pengetahuan penulis. Maka dari itu penulis mengharapkan kritik dan saran untuk membangun kesempurnaan penelitian kedepannya.

Penulis menyadari bahwa dalam membuat skripsi ini tidak jauh dukungan dari banyak pihak yang selalu mendampingi. Maka dari itu dengan segenap ketulusan hati penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan proposal ini. Akhir kata penulis ucapkan terimakasih.

Bandung, Agustus 2022



Widi Gusti Dewi
NIM. 1801539

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian.....	10
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Kegunaan Penelitian.....	11
1.4.1 Kegunaan Teoritis	11
1.4.2 Kegunaan Praktis	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA	14
2.1 Kajian Pustaka	14
2.1.1 Konsep Keadilan Organisasional (<i>Organizational Justice</i>)	14
2.1.2 Konsep Kepuasan Kerja	19
2.1.3 Konsep <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	25
2.1.4 Hubungan <i>Organizational Justice</i> Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja	31
2.2 Penelitian Terdahulu	34
2.3 Kerangka Pemikiran dan Paradigma Penelitian.....	43
2.3.1 Kerangka Pemikiran.....	43
2.3.2 Paradigma Penelitian.....	45

2.4	Hipotesis Penelitian.....	46
BAB III METODE PENELITIAN.....		47
3.1	Objek Penelitian dan Unit Analisis	47
3.1.1	Objek Penelitian.....	47
3.1.2	Unit Analisis	47
3.2	Metode dan Desain Penelitian	48
3.2.1	Desain Penelitian.....	48
3.2.2	Metode Penelitian.....	48
3.3	Operasionalisasi Variabel	49
3.4	Jenis, Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	56
3.4.1	Jenis dan Sumber Data	56
3.4.2	Teknik Pengumpulan Data	57
3.5	Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel.....	57
3.5.1	Populasi	57
3.5.2	Sampel	58
3.6	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	58
3.6.1	Uji Validitas.....	58
3.6.2	Uji Reliabilitas	63
3.7	Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis	64
3.7.1	Rancangan Analisis	64
3.7.2	<i>Method of Successive Interval (MSI)</i>	67
3.7.3	Uji Asumsi Klasik	68
3.7.4	Analisis Korelasi	70
3.7.5	Koefisien Jalur	71
3.7.6	Uji Hipotesis	72
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		74
4.1	Hasil Penelitian	74

4.1.1	Gambaran Umum Unit Analisis.....	74
4.1.2	Gambaran Umum Karakteristik Responden.....	77
4.1.3	Gambaran Umum Variabel Penelitian	80
4.1.4	Hasil Pengujian Statistika.....	122
4.1.5	Pembahasan Hasil	135
4.1.5.1	Pembahasan <i>Organizational Justice</i> pada SMA Negeri 1 Parigi Kabupaten Pangandaran	135
4.1.5.2	Pembahasan Kepuasan Kerja pada SMA Negeri 1 Parigi Kabupaten Pangandaran.....	135
4.1.5.3	Pembahasan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) pada SMA Negeri 1 Parigi Kabupaten Pangandaran.....	136
4.1.5.4	Pembahasan <i>Organizational Justice</i> Terhadap Kepuasan Kerja pada SMA Negeri 1 Parigi Kabupaten Pangandaran	137
4.1.5.5	Pembahasan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) pada SMA Negeri 1 Parigi Kabupaten Pangandaran	138
4.1.5.6	Pembahasan <i>Organizational Justice</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada SMA Negeri 1 Parigi Kabupaten Pangandaran	138
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		140
5.1	Kesimpulan	140
5.2	Saran.....	141
DAFTAR PUSTAKA.....		144
LAMPIRAN.....		148
LAMPIRAN 1 ADMINISTRATIF		148
LAMPIRAN 2 ANGGKET PENELITIAN.....		155
LAMPIRAN 3 DATA ORDINAL DAN INTERVAL		162
LAMPIRAN 4 OUTPUT SPSS UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS..		197
LAMPIRAN 5 OUTPUT SPSS KORELASI DAN REGRESI		227
LAMPIRAN 6 DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....		230

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data SMA di Jawa Barat	4
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	34
Tabel 3. 1 Operasional Variabel (X).....	49
Tabel 3. 2 Operasional Variabel (Y).....	50
Tabel 3. 3 Operasionalisasi Variabel (Z)	51
Tabel 3. 4 Jenis dan Sumber Data	56
Tabel 3. 5 Populasi Pegawai SMA Negeri 1 Parigi Kabupaten Pangandaran	58
Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Variabel X (Keadilan Organisasional/ <i>Organizational Justice</i>).....	60
Tabel 3. 7 Hasil Uji Variabel Y (Kepuasan Kerja).....	61
Tabel 3. 8 Hasil Uji Variabel Y (<i>Organizational Citizenship Behavior / OCB</i>)... 62	
Tabel 3. 9 Hasil Uji Reliabilitas	64
Tabel 3. 10 Kriteria Bobot Nilai Alternatif	65
Tabel 3. 11 Rekapitulasi Pengubahan Data.....	65
Tabel 3. 12 Kriteria Penafsiran Hasil Penelitian Kuesioner.....	67
Tabel 3. 13 Pengubahan Data Ordinal Ke Interval.....	68
Tabel 3. 14 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	71
Tabel 4. 1 Profil Organisasi.....	75
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	77
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia.....	78
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	79
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian	79
Tabel 4. 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan/ Guru Mata Pelajaran .	80
Tabel 4. 7 Tingkat persamaan dari segi aspek kinerja dan promosi	81
Tabel 4. 8 Tingkat kesesuaian upah/gaji dengan pekerjaan	81
Tabel 4. 9 Tingkat kelayakan pegawai dalam pemberian gaji/upah.....	82
Tabel 4. 10 Tingkat pemberian tunjangan terhadap kinerja pegawai	82
Tabel 4. 11 Tingkat sumbangsih individu terhadap organisasi	82
Tabel 4. 12 Tingkat kesesuaian antara kontribusi dan bonus.....	83

Tabel 4. 13 Tingkat prestasi kerja terhadap pembelian gaji dan bonus	83
Tabel 4. 14 Tingkat disiplin kerja terhadap peraturan	84
Tabel 4. 15 Tingkat penilaian tentang pengawasan dalam penerapan peraturan ..	85
Tabel 4. 16 Tingkat penilaian terhadap sebuah konsistensi dalam penerapan peraturan.....	85
Tabel 4. 17 Tingkat penilaian terhadap ketiadaannya perlakuan diskriminasi	85
Tabel 4. 18 Tingkat penilaian terhadap kesesuaian pandangan tiap pekerja	86
Tabel 4. 19 Tingkat penilaian terhadap pengambilan keputusan berdasarkan informasi yang valid	86
Tabel 4. 20 Tingkat penilaian terhadap terminimalisirnya informasi yang kurang valid.....	87
Tabel 4. 21 Tingkat penilaian terhadap perbaikan kesalahan melalui proses banding.....	87
Tabel 4. 22 Tingkat penilaian terhadap perbaikan kinerja.....	88
Tabel 4. 23 Tingkat penilaian kesopanan pada atasan dan bawahan.....	88
Tabel 4. 24 Tingkat kesopanan antar sesama rekan kerja.....	89
Tabel 4. 25 Tingkat penilaian terhadap martabat pemimpin dengan objektif.....	89
Tabel 4. 26 Tingkat penilaian terhadap perlakuan individu dengan hormat	90
Tabel 4. 27 Tingkat penilaian terhadap saling menghargai sesama rekan kerja ...	90
Tabel 4. 28 Tingkat penilaian pada tutur kata seorang pemimpin.....	91
Tabel 4. 29 Tingkat penilaian komunikasi yang baik dilakukan pemimpin	91
Tabel 4. 30 Tingkat penilaian pada tutur kata antar rekan kerja	91
Tabel 4. 31 Tingkat penilaian komunikasi yang baik dilakukan sesama rekan kerja	92
Tabel 4. 32 Tingkat penilaian kejujuran seorang pemimpin dalam berkomunikasi	92
Tabel 4. 33 Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel <i>Organizational Justice</i> (X)...	93
Tabel 4. 34 Batas Kriteria Variabel <i>Organizational Justice</i>	94
Tabel 4. 35 Tingkat kepuasan terhadap motivasi dari atasan.....	95
Tabel 4. 36 Tingkat kepuasan terhadap arahan yang diberikan atasan.....	95
Tabel 4. 37 Tingkat komunikasi antara atasan dan bawahan	96

Tabel 4. 38 Tingkat kepuasan terhadap penerimaan atasan ketika adanya keluhan	96
Tabel 4. 39 Tingkat kepuasan terhadap keterlibatan dalam menentukan keputusan	96
Tabel 4. 40 Tingkat kepuasan terhadap kesempatan dalam memberikan pendapat	97
Tabel 4. 41 Tingkat kepuasan terhadap terjalinnya kerja sama.....	97
Tabel 4. 42 Tingkat kepuasan terhadap sikap rekan kerja	98
Tabel 4. 43 Tingkat kepuasan terhadap hubungan bersama rekan kerja	98
Tabel 4. 44 Tingkat kepuasan terhadap gaji pokok	98
Tabel 4. 45 Tingkat kepuasan terhadap beban pekerjaan dengan kesesuaian gaji..	99
Tabel 4. 46 Tingkat kepuasan terhadap kesempatan untuk promosi atau naik jabatan	99
Tabel 4. 47 Tingkat kepuasan terhadap keadilan dari peluang promosi jabatan seluruh pegawai	100
Tabel 4. 48 Tingkat kepuasan terhadap kesesuaian latar belakang pendidikan dengan pekerjaan	100
Tabel 4. 49 Tingkat kepuasan terhadap kesesuaian kemampuan dengan beban pekerjaan	101
Tabel 4. 50 Tingkat fasilitas yang disediakan	101
Tabel 4. 51 Rekapitulasi Hasil Penelitian Kepuasan Kerja (Y)	102
Tabel 4. 52 Batas Kriteria Variabel Kepuasan Kerja.....	103
Tabel 4. 53 Tingkat kesediaan pegawai dalam membantu rekan kerja pada saat pekerjaannya overload	104
Tabel 4. 54 Tingkat kesediaan pegawai untuk memberikan bantuan kepada organisasi.....	104
Tabel 4. 55 Tingkat kesediaan pegawai untuk memberikan bantuan kepada sesama rekan kerja	105
Tabel 4. 56 Tingkat kesediaan pegawai untuk menggantikan tugas pegawai lain ketika tidak dapat menjalankan tugasnya.....	105

Tabel 4. 57 Tingkat kesediaan pegawai dalam meluangkan waktu untuk membantu pekerjaan sesama rekan kerja	106
Tabel 4. 58 Tingkat kesediaan pegawai dalam membantu pegawai yang baru ..	106
Tabel 4. 59 Tingkat Kerelaan pegawai untuk bekerja melebihi waktu yang ditentukan	107
Tabel 4. 60 Tingkat kerelaan pegawai dalam mengerjakan pekerjaan yang overload.....	107
Tabel 4. 61 Tingkat pemanfaatan waktu istirahat kerja di dalam organisasi	108
Tabel 4. 62 Tingkat Pemanfaatan waktu istirahat kerja di luar organisasi	108
Tabel 4. 63 Tingkat kepatuhan pegawai terhadap peraturan tanpa adanya pengawasan	109
Tabel 4. 64 Tingkat intropeksi diri atas kedisiplinan selama kerja	109
Tabel 4. 65 Tingkat kejujuran dalam bekerja.....	109
Tabel 4. 66 Tingkat keluhan pegawai pada saat bekerja.....	110
Tabel 4. 67 Tingkat optimism pegawai dalam bekerja	110
Tabel 4. 68 Tingkat profesionalisme pegawai terhadap permasalahan	111
Tabel 4. 69 Tingkat tidak membesar-besarkan masalah diluar proporsinya.....	111
Tabel 4. 70 Tingkat manajemen waktu dalam permasalahan yang tidak penting	111
Tabel 4. 71 Tingkat perilaku pegawai terhadap ketidaksukaan dalam mencari kesalahan organisasi.....	112
Tabel 4. 72 Tingkat pemikiran yang positif terhadap organisasi	112
Tabel 4. 73 Tingkat kesadaran pegawai dalam menjaga hubungan baik organisasi	113
Tabel 4. 74 Tingkat kesadaran pegawai terhadap hak masing-masing pegawai .	113
Tabel 4. 75 Tingkat kesadaran hak pegawai dalam penggunaan hak pegawai yang lain	113
Tabel 4. 76 Tingkat kesadaran pegawai untuk mempertimbangkan dampak pekerjaan pegawai yang lain	114
Tabel 4. 77 Tingkat kesadaran dalam membuat kesalahan dengan sesama rekan kerja.....	114

Tabel 4. 78 Tingkat kesadaran untuk mempertimbangkan dampak pegawai yang lain	115
Tabel 4. 79 Tingkat tanggungjawab dalam mengikuti pertemuan tanpa adanya manfaat.....	115
Tabel 4. 80 Tingkat tanggungjawan dalam mengikuti perubahan pada organisasi	116
Tabel 4. 81 Tingkat tanggungjawab dalam mengikuti informasi terbaru	116
Tabel 4. 82 Tingkat tanggungjawab dalam penerimaan informasi yang didapatkan	117
Tabel 4. 83 Tingkat loyalitas pegawai dalam menjalankan perintah	117
Tabel 4. 84 Tingkat loyalitas pegawai dalam menghadiri pertemuan yang tidak penting.....	118
Tabel 4. 85 Rekapitulasi Hasil Penelitian <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (Z).....	118
Tabel 4. 86 Batas Kriteria Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	120
Tabel 4. 87 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov.....	123
Tabel 4. 88 Uji Multikolinieritas	124
Tabel 4. 89 Output Korelasi	126
Tabel 4. 90 Interpretasi Nilai r	127
Tabel 4. 91 Koefisien Jalur Nilai Signifikansi X terhadap Y.....	128
Tabel 4. 92 Nilai R Square X Terhadap Y Model Summary	128
Tabel 4. 93 Nilai Signifikansi X dan Y Terhadap Z.....	129
Tabel 4. 94 Nilai R Square X dan Y Terhadap Z	130
Tabel 4. 95 Analisis Koefisien Determininasi.....	131
Tabel 4. 96 Output Koefisien Determinasi XY ke Z	132
Tabel 4. 97 Hasl Uji F.....	133
Tabel 4. 98 Hasil Uji T (X Terhadap Y)	133
Tabel 4. 99 Hasil Uji T (Y Terhadap Z)	134

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Gambar Jumlah Jam Kerja Fungsional Guru (Pendidik) Non PNS ...	5
Gambar 1. 2 Kesesuaian Pendidikan (Jurusan) dan Pelajaran yang Diampu.....	6
Gambar 1. 3 Jumlah Pegawai SMA Negeri 1 Parigi Kabupaten Pangandaran Tahun 2019-2021	7
Gambar 1. 4 Tingkat Kepuasan Kerja Pegawai SMA Negei 1 Parigi Kabupaten Pangandaran Tahun 2022	8
Gambar 2. 1 Paradigma Penelitian	45
Gambar 4. 1 Logo SMA Negeri 1 Parigi	76
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi SMA Negeri 1 Parigi	77
Gambar 4. 3 Daerah Kontinum Variabel <i>Organizational Justice</i>	94
Gambar 4. 4 Daerah Kontinum Variabel Kepuasan Kerja.....	103
Gambar 4. 5 Daerah Kontinum Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	121
Gambar 4. 6 Uji Normalitas	122
Gambar 4. 7 Uji Heteroskedastisitas Scatterplot	125
Gambar 4. 8 Analisis Jalur X Terhadap Y	129
Gambar 4. 9 Analisis Jalur XY Terhadap Z.....	130

DAFTAR PUSTAKA

- Bananin, A., & Prasasti, R. P. (2015). Pengaruh Organisasi Organizational Silence dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. 5(1).
- Creswell, J. W. (2012). *Research design pendekatan kualitatif, kuantitatif dan mixed* (3 ed.). Pustaka Pelajar.
- Crow, S. M., Lee, C.-B., & Joo, J.-J. (2012, May 25). Organizational justice and organizational commitment among South Korean police officers: An investigation of job satisfaction as a mediator. *Policing: An International Journal*, 35(2), 402-423.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)* (14nd ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Engkus. (2017, Januari). Kepuasan Kerja Dalam Kajian Administrasi Publik. (A. Sulaeman, & Heri, Penyunt.) *Jurnal Ilmiah Politea*, 18(9), 1-20.
- Ghazali, I. (2011). *Application of multivariate analysis with SPSS program*. Semarang: Diponegoro University Publishing Agency.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate IBM SPSS 23*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi Dengan Program AMOS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harumi, T. A., & Riana, I. G. (2019, Maret). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Distribusi Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 93-108.
- Herminingsih, A. (2017, February 25). The Influence of the Organizational Justice and Trust to the Leaders on Employee Engagement with Job Satisfaction as Intervening Variabel. *Archives of Business Research*, 5(2), 56-69. doi: 10.14738/abr.52.2602
- Ince, M., & Gul, H. (2011, June). The Effect of Employees' Perceptions of Organizational Justice on Organizational Citizenship Behavior: An

- Application in Turkish Public Institutions. *International Journal of Business and Management*, 6(6), 134-149.
- Iqbal, H. K., Aziz, U., & Tasawar, A. (2012). Impact of Organizational Justice on Organizational Citizenship Behavior: An Empirical Evidence from Pakistan. *World Applied Sciences Journal*(19 (9)), 1348-1354.
- Kaswan. (2015). *Sikap Kerja: Dari Teori Implementasi Sampai Bukti*. Bandung: CV Alfabeta.
- Kusumajati, A. D. (2014, April). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Pada Perusahaan. *Humaniora*, 5(1), 62-70.
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (14th ed ed.). United States of America: Information Age Publishing, Inc.
- Mangundjaya, W. . (2012). Persepsi Dukungan Organisasi Versus Kepuasan Kerja dan Perannya Terhadap Perilaku Kewarga Negaraan Organisasi. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro*, 176-182.
- Mekta, H. Q. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indiar Kelana.
- Muhdar. (2015). *Organizational Citizenship Behavior Perusahaan* (1 ed.). (S. Rahma, Penyunt.) Gorontalo: Sultan Amai Press.
- Munawaroh, Yuniarti, D., & Hayati, N. M. (2015). Analisis Regresi Variabel Mediasi dengan Metode Kausal Step (Studi Kasus: Produk Domestik Regional Bruto(PDRB)Perkapita di Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2011-2013). *Jurnal Eksponensial*, 6(2), 193-199.
- Nadim, J., Mohammad, M. A., & Madhmud, H. (2004). Organizational Citizenship Behavior: Its Nature And Antecedents. *BRAC University Journal*, 1(2), 75-85.
- Noor, F. A., Robiansyah, & Syaharuddin. (2020). Pengaruh Organizational Justice Terhadap Tingkat Employee Engagement. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 199-208.
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2018). *The Oxford Handbook of Organizational Citizenship Behavior*. New York: Oxford University Press.

- Razak, M. R., & Ali, E. (2021). Kesan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Sektor Perkhidmatan di Malaysia. *Management Research Journal*, 10(1), 77-86. doi:<https://doi.org/10.37134/mrj.vol10.1.6.2021>
- Rejeki, A. T. (2015). *Pengaruh keadilan organisasional pada komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai mediasi*. Skripsi, Universitas Negeri Semarang, Manajemen, Semarang.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. (R. Saraswati, & F. Sirait, Penerj.) Jakarta: Salemba Empat.
- Saifi, I. A., & Shahzad, K. (2017). The Mediating Role of Job Satisfaction in the Relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 11(1), 126-146.
- Sancoko, C. A., & Panggabean, M. S. (2015, February). Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Sekolah Santa Ursula BSD. *Jurnal MIX, Jurnal Ilmu Manajemen*, V(1), 34-53.
- Santoso, H., & Koesmantoro. (2015). Pengembangan Model Resistensi Terhadap Sistem Informasi Akademik Jurusan Kebidanan Politeknik Kesehatan Kemenkes Surabaya. *Seminar Nasional Teknologi Informasi dan Komunikasi*, 13(1), 121-128.
- Siregar, G. B. (2018, Juni). Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Akademis Mahasiswa. *Jurnal Kajian Ilmu-Ilmu Keislaman*, 4(1), 29-42.
- Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian* (1 ed.). (Ayup, Penyunt.) Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)* (22 ed.). Bandung: Alfabeta.
- Syafrina, N. (2018, Oktober). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak. *Jurnal Benefita*, 3(3), 455-468.
- Tziner, A., & Gil, S. (2014). Organizational citizenship behavior, organizational justice, job stress, and work-family conflict: Examination of their

interrelationships with respondents from a non-Western culture. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35-42.

Wibawa, P. I., & Sriathi, A. A. (2017). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(12), 6763-6792.

Winardi. (2019). *Manajemen Perilaku Organisasi (Edisi Revisi)* (6 ed.). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Woody, E. (2011). An SEM Perspective on Evaluating Mediation: What Every Clinical Researcher Needs to Know. *Journal of Experimental Psychopathology*, 2(2), 210-251.

Zhang, Y., & Feng, X. (2011, September 24). The Relationship Between Job Satisfaction, Burnout, and Turnover Intention Among Physicians From Urban State-Owned Medical Institutions in Hubei, China: a cross-sectional study. *BMC Health Serv Res*.

Sumber Dari Internet

Data Pokok Pendidikan.

Diakses dari <https://dapo.kemdikbud.go.id/sekolah/44EC8A8A21D54BFC8F81#>

Data SMA se-Jawa Barat

Diakses dari [Statistik 2019/2020 Jabar \(jabarprov.go.id\)](Statistik 2019/2020 Jabar (jabarprov.go.id))