PENGARUH KEADILAN TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. ABIOSO BATARA ALBA

Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Strata I pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Oleh:

CANDRA KRISTIAWAN
B 100 150 353

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADYAH SURAKARTA
2019

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH KEADILAN TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. ABIOSO BATARA ALBA

PUBLIKASI ILMIAH

oleh:

CANDRA KRISTIAWAN
B 100 150 353

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing

(Prof. Dr. H. M. Wahyuddin, M.S.)
NIK. 391

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH KEADILAN TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. ABIOSO BATARA ALBA

OLEH

CANDRA KRISTIAWAN
B 100 150 353

Telah dipertahankan diperiksa di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Kamis, 15 Agustus 2019
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji

1. **Dra. Chuzaimah, M.M.** ( )
   (Ketua Dewan Penguji)
2. **Prof. Dr. H.M. Wahyuddin, M.S.** ( )
   (Anggota I Dewan Penguji)
3. **Sri Murwanti, S.E., M.M.** ( )
   (Anggota II Dewan Penguji)

Dekan,

Dr. Syamsudin, M.M.
NIDN: 0170025701

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi sepanjang sepengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidak benaran dalam pernyataan saya di atas, maka saya pertanggung jawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 15 Agustus 2019

Penulis

CANDRA KRISTIAWAN
B 100 150 353

PENGARUH KEADILAN TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. ABIOSO BATARA ALBA

Abstrak

Karyawan merasa keadilan didalam organisasi, bila mereka merasakan keadilan dalam hal promosi, upah gaji, perlakuan, dan prosedur pemilihan pegawai itu merata serta adil. Sehingga mereka akan timbul rasa kepuasan dan menimbulkan bekerja semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaanya. Dan pegawai juga bisa jadi melakukan beberapa hal yang mungkin di luar tugasnya biasa disebut dengan OCB (Organizational Citizenship Behaviour). Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh keadialan organisasi terhadap OCB (Organizational Citizenship Behaviour) yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi PT. Abioso Batara Alba. Penelitian ini modifikasi dari penggabungan dua penelitian yang dilakukan oleh Rifai (2018) dan Farid et al., (2018). Jenis data penelitian ini adalah data kuantitatif yang menggunakan kuisoner secara rondom sampling untuk mendapatkan jawaban-jawaban dari responnden terkait dengan variabel keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interaksional, kepuasan kerja, dan OCB. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 86 responden karyawan pada bagian produksi PT. Abioso Batara Alba. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t, uji F, uji determinasi (R^2), analisis regresi, dan uji Sobel (uji efek mediasi). Hasil penelitian menunjukan bahwa keadilan distributif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Keadilan prosedural berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Keadilan interaksional perpengaruh signifikan terhadap kepuasan. Keadilan distributif berpengaruh signifikan terhadap OCB. Keadilan prosedural berpengaruh signifikan terhadap OCB. Keadilan interaksional berpengaruh signifikan terhadap OCB. Hasil penelitian ini juga menunjukan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh keadilan distributif terhadap OCB. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh keadilan prosedural terhadap OCB. Kepuasan kerja memediasi pengaruh keadilan distributif terhadap OCB.

Kata Kunci: keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interaksional, OCB (organizational citizenship behaviour), kepuasan kerja.

Abstract

Employees feel justice within the organization, if they feel justice in terms of promotion, salary wages, treatment, and employee selection procedure was equitable and fair. So that they will arise a sense of satisfaction and lead to work as closely as possible in completing the job. And employees also may be doing some things that may be beyond his duties commonly called the OCB (Organizational Citizenship Behavior). This study was to determine the effect on the organization justice OCB (Organizational Citizenship Behavior) mediated by job satisfaction in the production employees of PT. Batara Abioso Alba. This research is a modification of the merger of two studies conducted by Rifai (2018) and Farid et al., (2018), Type of this research is quantitative data using the

questionnaire in rondom sampling to get answers from responnden associated with variable distributive justice, procedural justice, interactional justice, job satisfaction and OCB. Samples taken in this study were 86 respondents of employees in the production of PT. Batara Abioso Alba. The analysis includes the validity and reliability, the classic assumption test, t test, F test, test of determination (R^2), regression analysis, and Sobel test (test the mediating effect). The results showed that distributive justice has a significant effect on job satisfaction. Procedural justice has a significant effect on job satisfaction. Interactional justice has a significant effect on job satisfaction. Distributive justice has a significant effect on OCB. Procedural justice has a significant effect on OCB. Interactional justice has a significant effect on OCB. The results also showed that job satisfaction mediates the influence of distributive justice on OCB. Job satisfaction is not mediating effect of procedural justice on OCB. Job satisfaction mediates the influence of interactional justice on OCB.

Keywords: distributive justice, procedural justice, interactional justice, OCB (organizational citizenship behavior), job satisfaction.

1. PENDAHULUAN

Persaingan yang ketat di era-globalisasi saat ini merupakan tantangan bagi suatu perusahaaan untuk menentukan strategi yang tepat untuk mengelola dan menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Hal ini mendorong perusahaan untuk dapat beradaptasi dengan cepat agar perusahaan tetap hidup, tujuan-tujuanya tercapai, dan dapat menghadapi persaingan yang ketat saat ini (Tourani & Rast, 2012). Salah satu usaha yang dapat dilakukan perusahaan yaitu dengan mengelola dan menggunkan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Apabila semua dapat di kelola dengan baik maka perusahaan dapat dengan mudah untuk mencapai tujuan organisasi, baik itu perusahaan kecil maupun besar.

Suatu perusahaan tetap hidup dan mencapai tujuan-tujuannya, tidak terlepas dari adanya campur tangan karyawan dalam menjalankan aktivitas. Hal ini dikarenakan karyawan merupakan aset penting didalam suatu perusahaan yang harus dikelola dengan baik agar dapat memberikan konstribusi bagi perusahaan. Diantaranya yang harus diperhatikan dalam perusahaan adalah keadilan organisasi, kepuasan kerja dan OCB *(Organizational Citizenship Behaviour)*. Dimana sering terjadi karyawan yang dalam berkerja tidak merasakan kenyamanan, ketidakadilan, kurang dihargai, maupun tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, secara otomatis akan mengakibatkan karyawan

tidak dapat fokus serta berkonsentrasi secara penuh dalam menjalankan pekerjaanya.

OCB *(Organizational Citizenship Behaviour)* mempunyai peran penting dalam bersosialisasi dari sebuah organisasi yang memungkinkan para peserta untuk mengatasi kondisi yang saling ketergantungan yang menakjubkan satu sama lain (Smithet al. 1983: 654) dalam (Rifai, 2018). Sedangkan menurut (Hadiwijaya, 2017) OCB *(Organizational Citizenship Behaviour)* merupakan perilaku individu yang bersifat bebas, tidak secara langsung serta eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan secara keseluruhan meningkatkan efisiensi maupun efektifitas fungsi-fungsi organisasi. OCB *(Organizational Citizenship Behaviour)* bersifat bebas dan suka rela, dikarena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran ataupun deskripsi jabatan yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi, melainkan sebagai pilihan personal.

Kepuasan kerja dan keadilan organisasi merupakan dua faktor yang dapat meningkatkan perilaku OCB *(Organizational Citizenship Behaviour)*. Kepuasan kerja adalah keadaan senangan yang didapat karyawan dari pekerjaan dan pengalaman (Tantiverdi, 2008) dalam (Apostolides & Boden, 2005). Ketika karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaanya, maka mereka akan berkerja semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaanya, bahkan juga bisa jadi melakukan beberapa hal yang mungkin di luar tugasnya OCB *(Organizational Citizenship Behaviour)* (Kasus, Pt, & Perdana, 2018). Dan kepuasan tesebut akan timbul dari lingkungan pekerjaan yang dapat dikatakan kondusif yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaanya.

Keadilan organisasi, karyawan akan meraskan keadilan bila dalam hal promosi, upah, gaji, perlakuan, dan prosedur pemilihan pegawai itu merata serta adil. Seperti yang diungkapkan oleh (Greenberg, 1996) dalam (Azhariman, 2014) bahwa keadilan organisasi merupakan persepsi sejauh mana karyawan diperlakukan secara adil didalam organisasi dan bagaimana mempengaruhi hasil didalam organisasi. Ketika karyawan merasa keadilan didalam organisasi, mereka akan timbul rasa kepuasan dan menimbulkan bekerja semaksimal mungkin dalam

menyelesaikan pekerjaanya. Dan pegawai juga bisa jadi melakukan beberapa hal yang mungkin di luar tugasnya biasa disebut dengan OCB *(Organizational Citizenship Behaviour).* Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis tertarik untuk mengambil judul "Pengaruh Keadilan Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Abioso Batara Alba".

2. METODE

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT. Abioso Batara Alba yang berjumlah 110 karyawan. Sempel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan metode *purposive sampiling* dengan rumus Slovin, dengan sampel 86 karyawan bagian produksi PT. Abioso Batara Alba. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, dan sekunder. Merode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Metode analisis dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik, analisa regresi linier.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Data responden

Tabel 1. Karakteristik jenis kelamin responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Prosentase (%)
Pria	67	77,9
Wanita	19	21,1
Jumlah	86	100,0

Sumber : data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa responden sebagian besar berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 67 orang (77,9%) dan wanita 19 orang (21,1%).

Tabel 2. Karakteristik usia responden

Usia	Jumlah Responden	Prosentase (%)
≤ 25	17	19,8
26-35	47	54,7
36-45	18	20,9
≥ 46	4	4,7
Jumlah	86	100,0

Sumber : data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 2 diketahui responden sebagian besar berusia 26-35 tahun sebanyak 47 orang (54,7%), responden dengan usia 36-45 tahun sebanyak 18 orang (20,9%), responden dengan usia ≤ 25 tahun sebanyak 17 orang (19,8%), dan responden sebanyak 4 orang (4,7%) dengan usia ≥ 46 tahun.

Tabel 3. Karakteristik tingkat pendidikan responden

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Prosentase (%)
SMP	9	10,5
SMA/Sederajat	65	75,6
Diploma	7	8,1
Sarjana	5	5,8
Jumlah	86	100,0

Sumber : data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 3 diketahui sebagian besar responden dengan tingkat pendidikan lulusan SMA/Sederajat sebanyak 65 orang (75,6%), lulusan SMP sebanyak 9 orang (10,5%), lulusan Diploma sebanyak 7 orang (8,1%), lulusan Sarjana sebanyak 5 orang (5,4%), dan yang terakhir lulusan SD sebanyak 0 orang (0%).

Tabel 4. Karakteristik lama bekerja responden

Usia	Jumlah Responden	Prosentase (%)
< 2	11	12,8
2-4	23	26,7
4-6	25	29,1
> 6	27	31,4
Jumlah	86	100,0

Sumber : data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui responden sebagian besar lama bekerja > 6 tahun sebanyak 27 orang (31,4%), responden dengan lama bekerja 4-6 tahun sebanyak 25 orang (29,1%), responden dengan lama bekerja 2-4 tahun sebanyak 23 orang (26,7%), dan responden sebanyak 11 orang (12,8%) dengan lama bekerja < 2 tahun.

3.2. Uji Asumsi klasik 1 (keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional terhadap kepuasan kerja)

Tabel 5. Hasil uji normalitas variabel keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interaksional terhadap kepuasan kerja

Kolmogorov-Smirnov Test

	Kolmogorov-Smirnov Z	***Asymp. Sig. (2-tailed)***	**Keterangan**
Unstandardized Residual	0,092	0,069	Data Berdistributif Normal

Sumber: data primer diolah, 2019.

Hasil uji normalitas bahwa menunjukan nilai *klomogorov-smirnov* sebesar 0,092 dengan sigifikan sebesar 0,069 yang lebih besar dari signifikan sebesar 0,05 (0,069 > 0,05) yang dilihat dari kolom asymp. Sig. (2-tailed). Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov,* dapat disimpulkan bahwa data model persamaan substruktur 1 berdistributif normal.

Tabel 6. Hasil uji multikolinearitas variabel keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interaksional terhadap kepuasan kerja

Model	*Collinearity Statistics*		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Keadilan Distributif	0,949	1,053	Tidak terjadi Multikolinearitas
Keadilan Prosedural	0,893	1,119	
Keadilan Interaksional	0,919	1,089	

Sumber : data primer diolah, 2019

Uji multikolinearitas bahwa menunjukan keseluruhan nilai *tolerance* pada variabel keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interaksional di atas 0,10 (> 0,10). Dan diketahui nilai *variance inflation factor* (VIF) untuk keseluruhan di bawah 10,00 (< 10). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model persamaan substruktur 1 tidak mengalami gangguan multikolinearitas.

Tabel 7. Hasil uji heteroskedastisitas variabel keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interaksional terhadap kepuasan kerja

Variabel	*Sig.*	A	Keterangan
Keadilan Distributif	0,684	0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Keadilan Prosedural	0,484	0,05	
Keadilan Interaksional	0,466	0,05	

Sumber : data primer diolah, 2019

Uji heteroskedastisitas melalui uji *Glejser* yang menunjukkan nilai signifikansi masing-masing variabel independen lebih besar dari signifikansi 0,05 (> 5%). Dengan demikian dapat disimpulkan model persamaan substruktur 1 yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengandung gangguan heterskedastisitas.

3.3. Hasil analisis regresi linier berganda 1 (keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional terhadap kepuasan kerja)

Tabel 8. Hasil Analisi Data Variabel Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Keadilan Interaksional Terhadap Kepuasan Kerja

Variabel *Independen*	B	Std.Error	Beta	Nilai t	
				t-hitung	Sig.
(Constant)	4,436	3,206	-	1,384	0,170
Keadilan Distributif	0,266	0,119	0,224	2,230	0,029
Keadilan Prosedural	0,253	0,124	0,210	2,037	0,045
Keadilan Interaksional	0,260	0,108	0,246	2,410	0,018

Sumber : data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 8, dapat dilihat hasil keadilan distributif terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,029 atau lebih rendah dari 0,05 (0,029 ≤ 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengaruh keadilan distributif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Abioso Batara Alba. Hasil analisis data untuk keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,045 atau lebih rendah dari 0,05 (0,045 ≤ 0,05). Sehingga dapat

disimpulkan bahwa variabel pengaruh keadilan prosedural berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Abioso Batara Alba.

Hasil analisis data untuk keadilan interaksional terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,018 atau lebih rendah dari 0,05 (0,018 ≤ 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengaruh keadilan interaksional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Abioso Batara Alba. Dari perhitungan tabel diatas melalui program *SPSS 23 for windows*, diperoleh persamaan regresiberganda dapat dituliskan sebagai berikut:

Kepuasan Kerja = 4,436 + 0,266 Keadilan Distributif + 0,253 Keadilan Prosedural + 0,260 Keadilan Interaksional + ε (1)

Tabel 9. Uji f pengaruh keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interaksional secara silmultan terhadap kepuasan kerja

Variabel *Independen*	Variabel *Intervening*	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig. F
Keadilan Distributif Keadilan Prosedural Keadilan Interaksional	Kepuasan Kerja	7,597	2,72	0,000

Sumber : data primer diolah, 2019

Hasil Uji F yaitu F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dengan nilai sebesar 7,597 > 2,72. Selain itu, dapat dilihat nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000 atau lebih rendah dari 0,05 (0,000 < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa variabel keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interaksional secara bersama-sama (stimulan) berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Tabel 10. Hasil Analisis Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Keadilan Interaksional secara silmultan terhadap Kepuasan Kerja

Variabel *Independen*	Variabel *Intervening*	Koefisien Determinasi R Square (R^2)
Keadilan Distributif Keadilan Prosedural Keadilan Interaksional	Kepuasan Kerja	0,217

Sumber : data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 10, menunjukkan angka R *square* (R^2) adalah 0,217 sehingga dapat diketahui angka koefisien determinasi sebesar 21,7%. Angka tersebut mempunyai maksud bahwa keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional terhadap kepuasan kerja adalah 21,7%, sedangkan sisanya sebesar 78,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

3.4. Uji asumsi klasik 2 (keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional, dan kepuasan kerja terhadap OCB)

Tabel 11. Hasil Uji Normalitas Variabel Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Keadilan Interaksional, Kepuasan Kerja Terhadap OCB

Kolmogorov-Smirnov Test

	Kolmogorov-Smirnov Z	***Asymp. Sig. (2-tailed)***	**Keterangan**
Unstandardized Residual	0,055	0,200	Data Berdistributif Normal

Sumber: data primer diolah, 2019.

Hasil uji normalitas bahwa menunjukan nilai *klomogorov-smirnov* sebesar 0,055 dengan sigifikan sebesar 0,200 yang lebih besar dari signifikan sebesar 0,05 (0,200 > 0,05) yang dilihat dari kolom asymp Sig (2-tailed). Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov,* dapat disimpulkan bahwa data model persamaan substruktur 2 berdistributif normal.

Tabel 12. Hasil Uji Multikolinearitas Variabel Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Keadilan Interaksional, Kepuasan Kerja Terhadap OCB

Model	*Collinearity Statistics*		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Keadilan Distributif	0,895	1,117	Tidak terjadi Multikolinearitas
Keadilan Prosedural	0,850	1,176	
Keadilan Interaksional	0,858	1,166	
Kepuasan Kerja	0,783	1,278	

Sumber : data primer diolah, 2019

Uji multikolinearitas bahwa menunjukan keseluruhan nilai *tolerance* pada variabel keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interaksional di atas 0,10 (> 0,10). Dan diketahui nilai *variance inflation factor* (VIF) untuk keseluruhan di bawah 10,00 (< 10). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model persamaan substruktur 2 tidak mengalami gangguan multikolinearitas.

Tabel 13. Hasil Uji Heteroskedastisitas Variabel Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Keadilan Interaksional, Kepuasan Kerja Terhadap OCB

Variabel	*Sig.*	A	Keterangan
Keadilan Distributif	0,077	0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Keadilan Prosedural	0,337	0,05	
Keadilan Interaksional	0,455	0,05	
Kepuasan Kerja	0,701	0,05	

Sumber : data primer diolah, 2019

Uji heteroskedastisitas melalui uji *Glejser* yang menunjukkan nilai signifikansi masing-masing variabel independen lebih besar dari signifikansi 0,05 (> 5%). Dengan demikian dapat disimpulkan model persamaan substruktur 2 yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengandung gangguan heterskedastisitas.

3.5. Hasil analisis regresi linier berganda 2 (keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interaksional, dan kepuasan kerja terhadap OCB)

Tabel 14. Hasil analisi data variabel keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interaksional, dan kepuasan kerja terhadap OCB

Variabel *Independen*	B	Std.Error	Beta	Nilai t	
				t-hitung	Sig.
(Constant)	6,575	3,552	-	1,851	0,068
Keadilan Distributif	1,044	0,134	0,558	7,768	0,000
Keadilan Prosedural	- 0,297	0,139	- 0,157	- 2,130	0,036
Keadilan Interaksional	0,250	0,122	0,151	2,051	0,043
Kepuasan Kerja	0,630	0,121	0,401	5,211	0,000

Sumber : data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 14, dapat dilihat hasil keadilan distributif terhadap OCB diperoleh nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000 atau lebih rendah dari 0,05

(0,000 ≤ 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengaruh keadilan distributif berpengaruh signifikan OCB *(Organizational Citizenship Behaviour)* karyawan bagian produksi PT. Abioso Batara Alba. Hasil analisis data untuk keadilan prosedural terhadap OCB diperoleh nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,036 atau lebih rendah dari 0,05 (0,036 ≤ 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengaruh keadilan prosedural berpengaruh signifikan terhadap OCB *(Organizational Citizenship Behaviour)* karyawan bagian produksi PT. Abioso Batara Alba. Hasil analisis data untuk keadilan interaksional terhadap OCB diperoleh nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,043 atau lebih rendah dari 0,05 (0,043 ≤ 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengaruh keadilan interaksional berpengaruh signifikan terhadap OCB *(Organizational Citizenship Behaviour)* karyawan bagian produksi PT. Abioso Batara Alba. Hasil analisis data untuk kepuasan kerja terhadap OCB diperoleh nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000 atau lebih rendah dari 0,05 (0,000 ≤ 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pengaruh Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB *(Organizational Citizenship Behaviour)* Karyawan bagian produksi PT. Abioso Batara Alba. Dari perhitungan tabel diatas melalui program *SPSS 23 for windows,* diperoleh persamaan regresiberganda dapat dituliskan sebagai berikut:

OCB = 6,575 + 1,044 Keadilan Distributif - 0,297 Keadilan Prosedural + 0,250 Keadilan Interaksional + 0,630 Kepuasan Kerja + ε (2)

Tabel 15. Uji F Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Keadilan Interaksional, dan Kepuasan Kerja secara silmultan terhadap OCB

Variabel *Independen*	Variabel *Intervening*	Variabel *Dependen*	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig. F
Keadilan Distributif Keadilan Prosedural Keadilan Interaksional	Kepuasan Kerja	OCB	33,815	2,48	0,000

Sumber : data primer diolah, 2019

Hasil Uji F yaitu F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dengan nilai sebesar 33,815 > 2,48. Selain itu, dapat dilihat nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000 atau

lebih rendah dari 0,05 (0,000 < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa variabel keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interaksional, dan kepuasan kerja secara bersama-sama (stimulan) berpengaruh terhadap OCB.

Tabel 16. Hasil analisis pengaruh keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interaksional, dan kepuasan kerja secara silmultan terhadap OCB

Variabel *Independen*	Variabel *Intervening*	Variabel *Dependen*	Koefisien determinasi Adjusted R^2
Keadilan Distributif Keadilan Prosedural Keadilan Interaksional	Kepuasan Kerja	OCB	0,625

Sumber : data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 16, menunjukkan angka *Adjusted* R^2 adalah 0,607 sehingga dapat diketahui angka koefisien determinasi sebesar 60,7%. Angka tersebut mempunyai maksud bahwa keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interaksional, dan kepuasan kerja terhadap OCB adalah 60,7%, sedangkan sisanya sebesar 39,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

3.6. Uji sobel (uji efek mediasi)

Tabel 17. Hasil uji sobel pengaruh keadilan distributif terhadap OCB melalui kepuasan kerja

Variabel *Independen*	Varianbel *Intervening*	Variabel *Dependen*	$t_{statistik}$	p-value
Keadilan Distributif	Kepuasan Kerja	OCB	2,054	0,039

Sumber : data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 17, menunjukan bahwa nilai $t_{statistik}$ (2,054) > t_{tabel} (1,9886) dan p-value 0,039 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja merupakan variabel *intervening* antara Keadilan Distributif terhadap OCB *Organizational Citizenship Behaviour)* Karyawan bagian produksi PT. Abioso Batara Alba. Maka hipotesis mediasi didukung.

Tabel 18. Hasil uji sobel pengaruh keadilan prosedural terhadap OCB melalui kepuasan kerja

Variabel *Independen*	Varianbel *Intervening*	Variabel *Dependen*	$t_{statistik}$	p-value
Keadilan Prosedural	Kepuasan Kerja	OCB	1,899	0,057

Sumber : data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 18, menunjukan bahwa nilai $t_{statistik}$ (1,899) < t_{tabel} (1,9886) dan p-value 0,057 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja bukan merupakan variabel *intervening* antara Keadilan Prosedural terhadap OCB *Organizational Citizenship Behaviour)* Karyawan bagian produksi PT. Abioso Batara Alba. Maka hipotesis mediasi tidak didikung

Tabel 19. Hasil Uji Sobel Pengaruh Keadilan Interaksional Terhadap OCB Melalui Kepuasan Kerja

Variabel *Independen*	Varianbel *Intervening*	Variabel *Dependen*	$t_{statistik}$	p-value
Keadilan Interaksional	Kepuasan Kerja	OCB	2,185	0,028

Sumber : data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 19, menunjukan bahwa nilai $t_{statistik}$ (2,185) > t_{tabel} (1,9886) dan p-value 0,028 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja merupakan variabel *intervening* antara Keadilan Interaksional terhadap OCB *Organizational Citizenship Behaviour)* Karyawan bagian produksi PT. Abioso Batara Alba. Maka hipotesis mediasi didukung.

4. PENUTUP

4.1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan analisa diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa Keadilan Distributif berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,029 atau lebih rendah dari 0,05 (0,029 ≤ 0,05). Keadilan Prosedural berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,045 atau lebih rendah dari 0,05 (0,045 ≤ 0,05). Keadilan Interaksional berpengaruh signifikan terhadap

Kepuasan Kerja sebesar 0,018 atau lebih rendah dari 0,05 (0,018 ≤ 0,05). Keadilan Distributif berpengaruh signifikan terhadap OCB *(Organization Citizenship Behaviour)* sebesar 0,000 atau lebih rendah dari 0,05 (0,000 ≤ 0,05). Keadilan Prosedural berpengaruh signifikan terhadap OCB *(Organization Citizenship Behaviour)* sebesar 0,036 atau lebih rendah dari 0,05 (0,036 ≤ 0,05). Keadilan Interaksional berpengaruh signifikan terhadap OCB *(Organization Citizenship Behaviour)* sebesar 0,043 atau lebih rendah dari 0,05 (0,043 ≤ 0,05). Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB *(Organization Citizenship Behaviour)* sebesar 0,000 atau lebih rendah dari 0,05 (0,000 ≤ 0,05). Kepuasan Kerja memediasi pengaruh secara signifikan antara Keadilan Distributif dan OCB (Organizational Citizenship Behaviour) sebesar $t_{statistik}$ (2,054) > t_{tabel} (1,9886) dan p-value 0,039 < 0,05. Kepuasan Kerja tidak memediasi pengaruh secara signifikan antara Keadilan Prosedural dan OCB *(Organizational Citizenship Behaviour)* sebesar $t_{statistik}$ (1,899) < t_{tabel} (1,9886) dan p-value 0,057 > 0,05. Kepuasan Kerja memediasi pengaruh secara signifikan antara Keadilan Interaksional dan OCB *(Organizational Citizenship Behaviour)* sebesar $t_{statistik}$ (2,185) > t_{tabel} (1,9886) dan p-value 0,028 < 0,05.

4.1 Saran

Beberapa saran yang dapat peneliti sampaikan berdasarkan analisis yang telah dilakukan sebagai berikut:

4.2.1 Bagi Managemen PT. Abioso Batara Alba.

Dengan adanya penelitian ini perusahaan PT. Abioso Batara Alba mendapatkan gambaran mengenai keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interaksional, kepuasan kerja dan mengimplementasikan upaya-upaya untuk meningkatkan dan mempertahankan OCB *(Organizational Citizenship Behaviour).*

4.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya.

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan diatas, penulis mencoba memberikan saran untuk perbaikan penelitian selanjutnya, antara lain:

a. Bagi peneliti selanjutnya obyek penelitian dapat dilakukan dengan memperbanyak jumlah responden dan memperluas wilayah penelitian.

b. Bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel lain guna mengembangkan penelitian yang mungkin mempunyai pengaruh terhadap OCB *(Organizational Citizenship Behaviour)* yang dimediasi kepuasan kerja, untuk menambah nilai *Adjusted* R^2.

DAFTAR PUSTAKA

Apostolides, N., & Boden, R. (2005). *Social Responsibility Journal Social Responsibility Journal* (Vol. 1).

Azhariman, H. (2014). Keadilan Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Antara Komunikasi Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkom Surabaya, *2*(2012).

Kasus, S., Pt, P., & Perdana, C. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) komitmen organisasi sebagai variabel intervening (studi kasus pada pt citayasah perdana), *II*.

Rifai, H. A. (2018). A Test of the Relationships among Perceptions of Justice, Job Satisfaction, Affective Commitment and Organizational Citizenship Behavior. *Gadjah Mada International Journal of Business*, *7*(2), 131. https://doi.org/10.22146/gamaijb.5574

Tourani, A., & Rast, S. (2012). Effect of Employees 'Communication and Participation on Employees' Job Satisfaction : An Empirical Study on Airline Companies in Iran, *36*.