

TESIS

**PENGARUH KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)
DENGAN MEDIASI KOMITMEN ORGANISASIONAL**

**Studi Pada Pegawai Negeri Sipil Kantor Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi
dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Kapuas**



Oleh:

**CYNTIA PUSPITA
NIM. 2220318320002**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT
BANJARMASIN**

2024

TESIS

**PENGARUH KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)
DENGAN MEDIASI KOMITMEN ORGANISASIONAL**

**Studi Pada Pegawai Negeri Sipil Kantor Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi
dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Kapuas**

Diajukan sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program
Magister Manajemen Universitas Lambung Mangkurat



Oleh:

**CYNTIA PUSPITA
NIM. 2220318320002**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT
BANJARMASIN**

2024

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan karunia-Nya kepada penulis akhirnya penulis dapat menyelesaikan tesis ini tepat pada waktunya.

Penulisan tesis dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M) pada Program Pascasarjana Manajemen Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin. Tesis yang berjudul “Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Mediasi Komitmen Organisasional” Studi pada pegawai negeri sipil kantor Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Kapuas.

Penulis sangat menyadari tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak sangatlah sulit bagi penulis untuk menyelesaikan tesis ini. Penulis juga sangat menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, disebabkan keterbatasan pengetahuan, kemampuan, serta pengalaman yang dimiliki oleh penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan yang baik ini, penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan ucapan terima kasih sebesar-besarnya untuk segala bantuan, bimbingan serta kritik yang membangun demi kesempurnaan tesis ini. Kepada semua pihak yang dengan tulus ikhlas memberikan bantuan dan dorongan kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini, terutama kepada:

1. Yth. Bapak Prof Dr. Ahmad Alim Bachri, SE., M.Si sebagai Rektor
Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin

2. Yth. Ibu Dr. Meiske Claudia, SE., MM. selaku kepala prodi magister manajemen Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin dan juga selaku dosen pembimbing tesis yang telah memberikan bantuan, bimbingan, pengarahan, dorongan dan petunjuk dalam menyelesaikan tesis ini.
3. Yth Ibu Dr. Hastin Umi Anisah, SE., MM. selaku dosen penguji tesis yang telah memberikan saran dan kritik yang membangun dalam perbaikan penulisan tesis ini
4. Yth Ibu Dr Rini Rahmawati, SE., MM. selaku dosen penguji tesis yang juga telah memberikan saran dan kritik yang membangun dalam perbaikan penulisan tesis ini.
5. Seluruh Dosen dan Staf Administrasi pascasarjana Magister Manajemen Universitas Lambung Mangkurat yang telah memberikan bantuan serta kemudahan kepengurusan administrative selama penulisan dan penyusunan tesis.
6. Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Kapuas yang menjadi objek penelitian, tempat belajar dan mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang didapatkan dari perkuliahan.
7. Faisal Ebastian, S.Pt, selaku suami saya yang selalu menyemangati dan mendukung studi saya, dengan sabarnya selalu mengantarkan dan menemani saya, membantu menjaga anak, menghibur saya selama waktu pendidikan saya berlangsung.

8. Clairine Dafhina selaku anak saya yang masih balita yang juga mendorong dan memotivasi saya agar segera menyelesaikan studi saya dengan tepat waktu.
9. Calon anak kedua saya yang masih dalam kandungan yang juga memotivasi dan menyemangati saya agar saya tetap semangat selama periode penyusunan tesis ini
10. Paridah S.Pd dan drs.Abdul Majid selaku kedua orang tua saya, yang membantu menjaga anak saya selama periode perkuliahan saya dan selama penyusunan tesis ini, walaupun begitu keras didikannya selalu mendorong dan memotivasi saya agar saya menjalankan perkuliahan dengan baik dan menyelesaikan studi saya tepat waktu.
11. Aditya Ramadhan S.Si., M.Eng selaku kakak pertama saya yang memotivasi diri saya agar saya bisa menempuh pendidikan S2 sama seperti beliau, dan menjadi inspirasi saya dalam tujuan menempuh pendidikan S2 ini.
12. Aprizal Ramli selaku adik bungsu saya yang juga mendukung dan menyemangati saya selama pendidikan S2 saya.
13. Endang Riyati S.Pt selaku ibu mertua saya yang juga mendukung saya dengan studi saya.
14. Ni Made Purnawati, SH selaku sahabat saya yang juga selalu setia mendengarkan curhatan saya, serta mendukung saya selama pendidikan S2 saya.
15. Seluruh rekan-rekan Magister Manajemen yang saling mendukung untuk melalui pendidikan dan perjuangan bersama-sama

Semoga Allah SWT membalas kebaikan Bapak/Ibu, Saudara/I, dan rekan-rekan semua. Akhir kata, semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi yang membacanya, terima kasih

Kuala Kapuas, 11 Mei 2024

Cyntia Puspita

Lembar Pengesahan

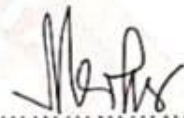
**PENGARUH KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
DENGAN MEDIASI KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA PEGAWAI
NEGERI SIPIL KANTOR DINAS PERDAGANGAN, PERINDUSTRIAN,
KOPERASI DAN USAHA KECIL MENENGAH KABUPATEN KAPUAS**

T E S I S

Oleh
CYNTIA PUSPITA
NIM. 2220318320002

Telah dipertahankan di depan Dosen Pembimbing Tesis dan dinyatakan diterima
sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen
(M.M)
pada tanggal : 08 Mei 2024

Pembimbing
Dr. Meiske Claudia, SE., MM
NIP 19721010 200312 2 002



Mengetahui,
Ketua Program Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Lambung Mangkurat,



Dr. Meiske Claudia, SE, MM
NIP 19721010 200312 2 002

Lembar Persetujuan

Judul Tesis : **Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan Mediasi Komitmen Organisasional pada Pegawai Negeri Sipil Kantor Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Kapuas**

Nama : **CYNTIA PUSPITA**

NIM : **2220318320002**

Pembimbing,

Dr. Meiske Claudia, SE, MM
NIP 19721010 200312 2 002

Mengetahui,
Ketua Program Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Lambung Mangkurat,



Dr. Meiske Claudia, SE, MM
NIP 19721010 200312 2 002

Tanggal Lulus : 8 Mei 2024

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertandatangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah TESIS saya yang berjudul:

“Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dengan Mediasi Komitmen Organisasional”

Tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini yang disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah **TESIS** ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur **PLAGIASI**, saya bersedia **TESIS** ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (**M.M.**) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (**UU No. 20 Februari 2003, Pasal 25 ayat 2 dan Pasal 70**).

Banjarmasin, 25 April 2024

Yang membuat pernyataan,



Cyntia Puspita

NIM 2220318320002

ABSTRACT

Cyntia Puspita, *The Effect of Organizational Justice on Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior (OCB) with Organizational Commitment as a Mediation (Study on Civil Servant Employees of Kapuas Regency Trade, Industry, Cooperatives and Small and Medium Enterprises Service Office)*, Meiske Claudia (*Supervisor*).

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

This research aims to determine and analyze the effect of Organizational Justice (X) as an independent variable on Job Satisfaction (Y1) and Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y2) as a dependent variable and to analyze Organizational Commitment (Z) mediates Organizational Justice towards Job Satisfaction and Organizational Commitment

(Z) mediates Organizational Justice towards Organizational Citizenship Behavior (OCB) in civil servants employees at the Kapuas Regency Trade, Industry, Cooperatives and Small and Medium Enterprises Service Office.

This research method used a questionnaire with 28 civil servants employees from the Kapuas Regency Trade, Industry, Cooperatives and Small and Medium Enterprises Service Office as samples. Variable measurement used the Likert Scale technique with a weight scale of 1 to 7 and to test the level of significance using path coefficient analysis processed with the Smart PLS 4.0 program.

The research results concluded that Organizational Justice influenced Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior (OCB), and Organizational Commitment. Organizational Commitment had no effect on Job Satisfaction among civil servants at the Kapuas Regency Trade, Industry, Cooperatives and Small and Medium Enterprises Service Office. Organizational commitment influenced Organizational Citizenship Behavior (OCB). Organizational Commitment did not mediate the effect of organizational justice on job satisfaction. Organizational Commitment mediated the influence of organizational justice on Organizational Citizenship Behavior (OCB) in civil servants employees at the Kapuas Regency Trade, Industry, Cooperatives and Small and Medium Enterprises Service Office.

Banjarmasin, May 29, 2024

Approved by:

Head of Language Center



Dr. Jumariati, M. Pd.

NIP. 197608062001122002

ABSTRAK

Cyntia Puspita, Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan mediasi Komitmen Organisasional pada Kantor Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Kapuas. Meiske Claudia (Pembimbing).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Keadilan Organisasi (X) sebagai variabel independen terhadap Kepuasan Kerja (Y1) dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y2) sebagai variabel dependen serta untuk menganalisis Komitmen Organisasional (Z) memediasi Keadilan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional memediasi Keadilan Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai negeri sipil Kantor Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Kapuas.

Metode penelitian ini menggunakan kuesioner dengan 28 pegawai negeri sipil Kantor Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Kapuas sebagai sampel. Pengukuran variabel menggunakan teknik Skala Likert dengan skala bobot 1 sampai 7 dan untuk menguji tingkat signifikansi menggunakan analisis koefisien jalur diolah dengan program SmartPLS 4.0.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa Keadilan Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Keadilan Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Keadilan Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional. Komitmen Organisasional tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai negeri sipil Kantor Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Kapuas. Komitmen organisasional berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Komitmen Organisasional tidak memediasi pengaruh Keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja. Komitmen Organisasional memediasi pengaruh keadilan organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai negeri sipil Kantor Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Kapuas.

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

DAFTAR ISI

HALAMAN

SAMPUL DALAM	
PERSETUJUAN PEMBIMBING	
DAFTAR NAMA PENGUJI	
PERNYATAAN ORISINALITAS	
ABSTRACT	
ABSTRAK	
DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR	iv
DAFTAR LAMPIRAN	v
BAB I	PENDAHULUAN
1.1	Latar Belakang..... 1
1.2	Rumusan Masalah..... 16
1.3	Tujuan Penelitian..... 17
1.4	Manfaat Penelitian..... 18
BAB II	TINJAUAN PUSTAKA
2.1	Landasan Teori..... 19
2.2	Penelitian Terdahulu..... 49
BAB III	KERANGKA PIKIRAN/KERANGKA KONSEPTUAL/MODEL PENELITIAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN
3.1	Kerangka Konseptual..... 56
3.2	Hipotesis Penelitian..... 57
BAB IV	METODE PENELITIAN
4.1	Jenis dan Tempat Penelitian..... 64

4.2	Unit Analisis.....	65
4.3	Populasi dan Ukuran Sampel.....	65
4.4	Teknik Sampling.....	67
4.5	Variabel dan Definisi Operasional Variabel.....	68
4.6	Pengukuran Variabel.....	71
4.7	Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen Penelitian.....	73
4.8	Pengumpulan Data.....	74
4.9	Metode Analisis Data.....	75
BAB V	HASIL PENELITIAN	
5.1	Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	82
5.2	Karakteristik Responden.....	88
5.3	Analisis Deskriptif Jawaban Responden.....	89
5.4	Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen.....	98
5.5	Hasil Uji Struktural Model (Inner Model).....	104
5.6	Pembahasan Hasil Penelittian.....	113
5.7	Implikasi Hasil Penelitian.....	128
5.8	Keterbatasan Penelitian.....	130
BAB VI	KESIMPULAN DAN SARAN	
6.1	Kesimpulan.....	131
6.2	Saran.....	132
DAFTAR PUSTAKA.....		136
LAMPIRAN.....		142

DAFTAR TABEL

No.	Judul Tabel	Halaman
1.	Tabel 1.1 Indikator Rendahnya Perilaku OCB	5
2.	Tabel 1.2 Research Gap Penelitian Terdahulu	14
3.	Tabel 1.3 Research Gap Analisis Data dan Teknik	15
4.	Tabel 1.4 Research Gap Perbedaan Variabel Penelitian	15
5.	Tabel 4.1 Data Pegawai Negeri Sipil	65
6.	Tabel 4.2 Tabel Indikator Instrumen Variabel Penelitian	70
7.	Tabel 4.3 Pengukuran Variabel Keadilan Organisasi (X1)	71
8.	Tabel 4.4 Pengukuran Variabel Kepuasan Kerja (Y1)	71
9.	Tabel 4.5 Pengukuran Variabel OCB (Y2)	72
10.	Tabel 4.6 Pengukuran Variabel Komitmen Organisasional (Z)	72
11.	Tabel 4.7 Kategorisasi Rata-Rata Skor Penilaian Responden	73
12.	Tabel 5.1 Karakteristik Responden	88
13.	Tabel 5.2 Nilai Rata-rata Variabel Keadilan Organisasi	90
14.	Tabel 5.3 Nilai Rata-rata Variabel Kepuasan Kerja	92
15.	Tabel 5.4 Nilai Rata-rata Variabel OCB	93
16.	Tabel 5.5 Nilai Rata-rata Variabel Komitmen Organisasional	96
17.	Tabel 5.6 Hasil Nilai Loading Factor	100
18.	Tabel 5.7 Hasil Nilai Average Variance Extracted (AVE)	101
19.	Tabel 5.8 Hasil Nilai Cross Loading	102
20.	Tabel 5.9 Hasil Nilai Construct Reliability	103
21.	Tabel 5.10 Hasil Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability	104
22.	Tabel 5.11 Hasil Nilai Effect F-Square	106
23.	Tabel 5.12 Hasil Nilai R-Square	107
24.	Tabel 5.13 Hasil Nilai Model Fit	108
25.	Tabel 5.14 Hasil Path Coefficients Hipotesis Pengaruh Langsung	109
26.	Tabel 5.15 Hasil Path Coefficient Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung	109

DAFTAR GAMBAR

No.		Halaman
1.	Gambar 1.1 Rekapitulasi Hasil Kinerja Pegawai Tahun 2022-2023	12
2.	Gambar 3.1 Model Kerangka Konseptual Penelitian	56
3.	Gambar 5.1 Susunan Organisasi	86
4.	Gambar 5.2 Diagram Hasil Kalkulasi Outer Model Pertama	98
5.	Gambar 5.3 Diagram Hasil Kalkulasi Outer Model Kedua	99
6.	Gambar 5.4 Diagram Hasil Kalkulasi Inner Model	105

DAFTAR LAMPIRAN

No.		Halaman
Lampiran I	Kuesioner Penelitian	142
Lampiran II	Struktur Organisasi	146
Lampiran III	Tabel Ringkasan Penelitian Terdahulu	147
Lampiran IV	Surat Ijin dan Pengumpulan Data Untuk Penulisan Tesis	154
Lampiran V	Hasil Skor Kuesioner dari Responden	155
Lampiran VI	Hasil Skor Kuesioner dari Responden setelah Eliminasi	156
Lampiran VII	Model Konstruk 1	157
Lampiran VIII	Model Konstruk 2	158
Lampiran IX	Hasil Outer Loadings Model Bootstrapping Smart PLS 4.0	159
Lampiran X	Tabulasi Data	160
Laampiran XI	Hasil Output SmartPLS 4.0	164
Lampiran XII	Surat Keterangan Selesai Meneliti dari Objek Penelitian	174