

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN
Keadilan Organisasi terhadap *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)***

(Studi kasus pada karyawan Kerupuk *Cassava* CV. Bintang Anugrah)

SKRIPSI



Oleh:

**Hanifa Fazarina
NPM. 21042010128**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN" JAWA TIMUR
FAKULTAS ILMU SOSIAL, BUDAYA, DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS**

2025

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN
KEADILAN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR (OCB)**

(Kasus pada karyawan kerupuk Cassava CV. Bintang Anugrah)

Disusun Oleh:

Hanifa Fazarina
NPM. 21042010128

Telah Disetujui Untuk Mengikuti Ujian Skripsi

Menyetujui,

Pembimbing Utama

Dr. Acep Samsudin, S.Sos., M.M., M.A.
NPT. 21119771204337

Mengetahui,

DEKAN FAKULTAS ILMU SOSIAL, BUDAYA, DAN POLITIK



Dr. Catur Suratnoaji, M.Si
NIP. 196804182021211006

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN KEADILAN
ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)*
(Studi kasus pada karyawan Kerupuk *Cassava* CV. Bintang Anugrah)**

**Disusun Oleh:
Hanifa Fazarina
21042010128**

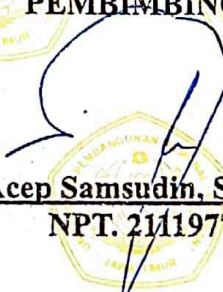
**Telah dipertahankan dihadapkan dan diterima oleh Tim Penguji Skripsi
Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial, Budaya dan Politik
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur
Pada Tanggal 12 September 2025**

Menyetujui,

PEMBIMBING UTAMA

TIM PENGUJI

1. Ketua


Dr. Acep Samsudin, S.Sos., M.M., M.A
NPT. 21119771204337


Dra. Sonja Andarini, M.Si
NIP. 195603261993092001

2. Sekretaris


Yanda Bara Kusuma, S.AB., M.AB
NIP. 198910302020121007

3. Anggota


Dr. Acep Samsudin, S.Sos., M.M., M.A
NPT. 21119771204337

**Mengetahui,
DEKAN FAKULTAS ILMU SOSIAL, BUDAYA DAN POLITIK**


Dr. Catur-Suratnoaji, M.Si
NIP. 19680418202121006

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Hanifa Fazarina
NPM : 21042010128
Program : Sarjana (S1)
Program Studi : Administrasi Bisnis
Fakultas : Ilmu Sosial, Budaya dan Politik

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah Tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Disertasi* ini tidak terdapat bagian dari karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu lembaga Pendidikan Tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang/lembaga lain, kecuali yang secara tertulis disitasi dalam dokumen ini dan disebutkan secara lengkap dalam daftar pustaka.

Dan saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi. Apabila dikemudian hari ditemuan indikasi plagiat pada Skripsi/Tesis/Desertasi ini, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari siapapun juga dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Surabaya, 15 September 2025
Yang membuat pernyataan


Hanifa Fazarina
NPM. 21042010128

*pilih salah satu (lingkari)

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Keadilan Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Studi kasus pada karyawan Kerupuk *Cassava* CV. Bintang Anugrah)”. Penulis mengucapkan terima kasih kepada Bapak Dr. Acep Samsudin, S.Sos., M.M., M.A. sebagai dosen pembimbing utama yang telah memberikan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan bimbingan, wejangan serta semangat kepada penulis. Selain itu, penulis juga mendapatkan sebuah bantuan dari berbagai orang, baik berwujud material, moral, dan spiritual. Dengan itu peneliti banyak mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Catur Suratnoaji, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial, Budaya, dan Politik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Bapak Dr. Acep Samsudin, S.Sos., M.M., M.A. selaku Koordinator Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial, Budaya, dan Politik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
3. Bapak dan Ibu dosen Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial, Budaya, dan Politik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
4. Orang tua, kakak, dan adik selaku keluarga yang selalu mendoakan, memotivasi, dan mendukung penulis untuk terus belajar dan berproses menjadi lebih baik.

5. Sahabat – sahabat penulis Ica, Tegar, Reghyna, Tiya, Nabiila, Putri, Riza, Tari, Uus, Asri, dan Wina yang selalu hadir untuk menghibur penulis dikala sedih.
6. Sahabat – sahabat penulis Nabiila, Indra, dan Tegar yang selalu memberikan saran dan solusi setiap saya membutuhkannya.
7. Sahabat – sahabat Penulis Iin, Sisil, Arum, Berta, Anin, dan Minanti yang selalu menemani, membantu, dan mendukung penulis selama berkuliah di Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
8. Penulis juga ingin menyampaikan terima kasih kepada EXO, yang melalui karya, dedikasi, dan perjuangannya telah memberikan inspirasi serta motivasi bagi penulis untuk terus berusaha dan pantang menyerah hingga penelitian ini dapat terselesaikan.

Penulis sadar bahwasanya dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak sekali kekurangan. Pentingnya saran dan kritik dari berbagai pihak yang saya harapkan agar penulisan dalam ini bisa menjadikannya sempurna. Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis serta keterbatasan penulis miliki, harapannya semoga skripsi ini memberikan dampak positif bagi para pembaca dan pihak-pihak lainnya yang memiliki kepentingan.

Surabaya, 12 September 2025

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	i
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GRAFIK	viii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Manfaat Penelitian	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	14
2.1 Penelitian Terdahulu	14
2.2 Landasan Teori.....	21
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	21
2.2.2 Kepuasan Kerja.....	26
2.2.3 Komitmen Organisasi	32
2.2.4 Keadilan Organisasi.....	38
2.2.5 Organizational Citizenship Behavior (OCB).....	43
2.2.6 Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Keadilan Organisasi, terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	49
2.3 Kerangka Berpikir.....	51
2.4 Hipotesis.....	53
BAB III METODE PENELITIAN	54
3.1 Jenis Penelitian.....	54
3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	54
3.2.1 Definisi Operasional	54
3.2.2 Pengukuran Variabel	56
3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Penarikan Sampel.....	57

3.3.1	Populasi.....	57
3.3.2	Sampel	58
3.3.3	Teknik Penarikan Sampel.....	58
3.4	Teknik Pengambilan Data	59
3.4.1	Data Primer.....	59
3.5	Uji Instrumen Penelitian	60
3.5.1	Uji Validitas	60
3.5.2	Uji Reliabilitas.....	61
3.6	Uji Asumsi Klasik	62
3.6.1	Uji Normalitas	62
3.6.2	Uji Multikolinearitas.....	63
3.6.3	Uji Heteroskedastisitas	63
3.6.4	Uji Autokorelasi	64
3.7	Analisis Regresi Linier Berganda	64
3.8	Koefisien Determinasi (R^2)	65
3.9	Uji Hipotesis	66
3.9.1	Uji F.....	66
3.9.2	Uji t.....	67

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN..... 69

4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian dan Penyajian Data	69
4.1.1	Sejarah Singkat CV. Bintang Anugrah	69
4.1.2	Logo CV. Bintang Anugrah.....	70
4.1.3	Visi dan Misi CV. Bintang Anugrah	71
4.1.4	Struktur Organisasi dan Uraian Tugas CV. Bintang Anugrah	71
4.2	Deskripsi Data.....	73
4.2.1	Deskripsi Karakteristik Responden	73
4.2.2	Deskripsi Variabel Penelitian	75
4.3	Uji Instrumen Penelitian	78
4.3.1	Hasil Uji Validitas	78
4.3.2	Hasil Uji Reliabilitas	79
4.4	Analisis Data	80
4.4.1	Uji Asumsi Klasik	80
4.5	Analisis Regresi Linier Berganda	84
4.6	Koefisien Determinasi.....	86
4.7	Uji Hipotesis	87
4.7.1	Uji t	87

4.7.2 Uji F	89
4.8 Pembahasan.....	90
4.8.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior..	90
4.8.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior.....	91
4.8.3 Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior	92
4.8.4 Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Keadilan Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior.....	93
BAB V PENUTUP	96
5.1 Kesimpulan	96
5.2 Saran.....	98
DAFTAR PUSTAKA	99
LAMPIRAN.....	102

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	52
Gambar 3.1 Kurva Uji Simultan (Uji F)	67
Gambar 3.2 Kurva Uji Parsial (Uji t)	68
Gambar 4.1 Struktur Organisasi CV. Bintang Anugrah	71
Gambar 4.2 Diagram Scatterplot.....	83
Gambar 4.3 Kurva Hasil Uji t	88
Gambar 4.4 Kurva Hasil Uji F	90

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional	55
Tabel 3.2 Skala Likert	57
Tabel 3.3 Data Jumlah karyawan Cassava CV. Bintang Anugrah.....	57
Tabel 4.1 Berdasarkan Jenis Kelamin	74
Tabel 4.2 Berdasarkan Usia	74
Tabel 4.3 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja	75
Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi	76
Tabel 4. 5 Deskripsi Variabel Keadilan Organisasi	76
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Organizational Citizenship Behavior.....	77
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas.....	78
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas	79
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas P – Plot.....	80
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov	81
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas	82
Tabel 4.12 Hasil Uji Autokorelasi	83
Tabel 4.13 Analisis Regresi Linier Berganda	84
Tabel 4.14 Koefisien Determinasi.....	86
Tabel 4.15 Hasil Uji t	87
Tabel 4.16 Hasil Uji F	89

DAFTAR GRAFIK

Grafik 1.1 Total Produksi Tahun 2021- 2024 CV. Bintang Anugrah.....	10
---	----

ABSTRAK

**Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Keadilan Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Studi kasus pada karyawan Kerupuk Cassava CV. Bintang Anugrah
Hanifa Fazarina, Acep Samsudin**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan keadilan organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya perilaku karyawan ekstra peran dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, dengan pendekatan survei. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 35 responden, karyawan CV. Bintang Anugrah. Data diukur menggunakan skala likert, dan analisis data menggunakan regresi linier berganda, dibantu dengan program statistik IBM SPSS 31. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan keadilan organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB, dan secara parsial komitmen organisasi dan keadilan organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Penelitian ini menyimpulkan bahwa perilaku OCB karyawan CV. Bintang Anugrah lebih dipengaruhi oleh komitmen organisasi dan keadilan organisasi, sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperkuat komitmen karyawan dan memastikan keadilan dalam lingkungan kerja untuk meningkatkan perilaku OCB dan mendukung efektivitas organisasi secara keseluruhan.

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

ABSTRACT

The Influence of Job Satisfaction, Organizational Commitment And Organizational Justice On Organizational Citizenship Behavior (OCB) Hanifa Fazarina, Acep Samsudin

This study aims to determine the influence of job satisfaction, organizational commitment, and organizational justice on Organizational Citizenship Behavior (OCB). The background of this research is based on the importance of extra-role employee behavior in increasing organizational effectiveness. The research method employed was quantitative research, utilizing a survey approach. Data were collected through questionnaires distributed to 35 respondents, employees of CV. Bintang Anugrah. Data were measured using a Likert scale, and data analysis employed multiple linear regression, assisted by the IBM SPSS 31 statistical program. The results of the study show that simultaneously job satisfaction, organizational commitment, and organizational justice have a significant effect on OCB, and partially organizational commitment and organizational justice have a significant effect on OCB. Organizational Citizenship Behavior (OCB), while job satisfaction does not have a significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB). This study concludes that CV. Bintang Anugrah employees' OCB behavior is more influenced by organizational commitment and organizational justice, while job satisfaction does not have a significant influence. Therefore, the company needs to strengthen employee commitment and ensure fairness in the work environment to increase OCB behavior and support overall organizational effectiveness.

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