

MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI (OCB) PADA KARYAWAN (TENAGA KEPENDIDIKAN) UNIVERSITAS BUNG HATTA

Adila Sopira¹, Surya Dharma²

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Bung Hatta

Email: adilasopira17@gmail.com, sdharma3005@gmail.com

PENDAHULUAN

Berhasilnya sebuah institusi atau perguruan tinggi tidak terlepas dari adanya peran sumber daya manusia yang dimilikinya dan untuk pembangunan kualitas pelayanan yang optimal maka perlu memperhatikan Sumber Daya Manusia (SDM). dikarenakan faktor SDM sangat berpengaruh terhadap tujuan dari perguruan tinggi sendiri dalam hal ini yang menentukan ialah bagaimana karyawan di perguruan tinggi tersebut mampu mengembangkan kemampuan dan keahliannya baik di bidang manajerial, hubungan antar manusia maupun teknis operasional. Seperti halnya dengan Universitas Bung Hatta, Universitas Bung Hatta merupakan salah satu perguruan tinggi swasta di kota Padang yang bisa disebut sebagai perguruan tinggi terbaik di kota Padang, dimana tahun 2020 Universitas Bung Hatta meraih juara 1 Perguruan Tinggi Swasta se-Sumatera dan peringkat 83 diantara seluruh Perguruan Tinggi Negeri (PTN) dan Perguruan Tinggi Swasta (PTS) se-Indonesia dengan total 2.136 yang didirikan pada 20 April 1981, menyandang nama besar Dr. Mohammad Hatta, yang merupakan salah satu dari dua proklamator kemerdekaan Republik Indonesia. Dalam tujuh tahun terakhir, pertumbuhan jumlah mahasiswa baru berfluktuasi dengan tingkat pertumbuhan cenderung negatif. Walaupun jumlahnya berfluktuasi, namun trendnya cenderung meningkat dan selalu melampaui pertumbuhan jumlah mahasiswa baru. Ketidakpuasan mahasiswa terhadap pelayanan patut diduga dapat berkontribusi terhadap hilangnya mahasiswa baru yang diterima. Ketidakpuasan terhadap Universitas Bung Hatta juga bisa ditimbulkan karena rendahnya tingkat OCB, dimana OCB memiliki

hubungan dengan kualitas layanan. Organisasi dengan tingkat OCB yang tinggi maka akan menerima keluhan yang relatif sedikit. [1]. Fenomena ini menjadi sebuah topik yang menarik untuk dibahas dan diharapkan penelitian ini mampu memberikan manfaat sebagai tambahan referensi yang dipergunakan untuk bahan perbandingan dan kerangka acuan untuk permasalahan yang sejenisnya

METODE

Penelitian ini tergolong dalam jenis penelitian kuantitatif dengan sumber data primer. Stata/SE 12/1 digunakan sebagai alat pengolahan data dan pengujian hipotesis, maka dari itu diperlukannya prosedur uji analisis data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, selanjutnyadilakukan analisis model regresi linear berganda. Karyawan (Tenaga Kependidikan) aktif yang bekerja di Universitas Bung Hatta dijadikan populasi dalam penelitian ini. Variabel Kepuasan Kerja dijadikan Variabel Mediasi dengan keadilan organisasional sebagai variabel independen dan perilaku kewargaan organisasi (OCB) sebagai variabel dependen. Responden yang bersedia mengisi kuisisioner sebanyak 89 responden, maka sampel yang diambil sebanyak 89 responden. Instrumen yangdigunakan untuk memperoleh data menggunakan kuisisioner dengan skala likert lima jawaban.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Alat pengujian yang dilakukan untuk mengetahui variabel mediasi (M) pada independen (X) terhadap variabel dependen (Y) adalah Stata/SE 12/1. Jika suatu variabel independen terhadap variabel dependen memiliki nilai signifikansi $<0,40$ dianggap cukup memadai [2]. Berdasarkan Tabel 4.8 didapatkan bahwa keadilan organisasi memiliki koefisien regresi positif 2,26, dengan nilai signifikansi 0,005 yang kecil dari *alpha* sebesar 0,05. Dengan demikian cukup bukti untuk menyimpulkan bahwa keadilan organisasional memiliki pengaruh positif terhadap OCB. Untuk hipotesis kedua yaitu keadilan organisasional memiliki koefisien bertanda negatif -0,687 dengan nilai signifikansi sebesar 0,954 yang melebihi nilai *alpha* sebesar 0,05. Dengan demikian, tidak cukup bukti untuk menyimpulkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Variabel kepuasan kerja memiliki koefisien regresi bertanda positif sebesar 2,76 dengan nilai signifikansi sebesar 0,007 yang kecil dari nilai *alpha* sebesar 0,05. Dengan demikian cukup bukti untuk menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap OCB, Sedangkan Pengujian hipotesis keempat untuk penelitian ini tidak bisa dilakukan karena syarat untuk analisis jalur tidak terpenuhi karena keadilan organisasional tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, hanya ditemukan pengaruh positif keadilan organisasional terhadap OCB dan Pengaruh positif Kepuasan kerja terhadap OCB sedangkan syarat diterimanya mediasi sendiri yaitu semua variabel harus bernilai signifikan

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan telah melalui tahap pengolahan data maka ditemukanlah bahwa Keadilan Organisasional terbukti berpengaruh positif terhadap perilaku kewargaan organisasi (OCB), keadilan organisasional tidak cukup bukti untuk berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, Kepuasan kerja cukup bukti berpengaruh positif terhadap perilaku kewargaan organisasi (OCB), dan mediasi kepuasan kerja tidak cukup berpengaruh positif pada pengaruh Keadilan

Organisasional terhadap perilaku kewargaan organisasi (OCB) Karyawan (Tenaga Kependidikan) Universitas Bung Hatta Untuk penelitian selanjutnya sangat disarankan ketika menggunakan variabel kepuasan kerja tidak menggunakan variabel ini sebagai variabel mediasi dan hanya digunakan sebagai variabel independen.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Podsakoff, Philip M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B. Dan Bachrach, D. G. (2000).
- [2] Amir, M. T. (2017). Merancang kuesioner: Konsep dan panduan untuk penelitian sikap, kepribadian, dan perilaku. Prenada Media.

age

**MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL
TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI (OCB) PADA KARYAWAN (TENAGA
KEPENDIDIKAN) UNIVERSITAS BUNG HATTA**

Adila Sopira¹, Surya Dharma²

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Bung Hatta

Email: adilasopira17@gmail.com, sdharma3005@gmail.com

PENDAHULUAN

Berhasilnya sebuah institusi atau perguruan tinggi tidak terlepas dari adanya peran sumber daya manusia yang dimilikinya dan untuk pembangunan kualitas pelayanan yang optimal maka perlu memperhatikan Sumber Daya Manusia (SDM). dikarenakan faktor SDM sangat berpengaruh terhadap tujuan dari perguruan tinggi sendiri dalam hal ini yang menentukan ialah bagaimana karyawan di perguruan tinggi tersebut mampu mengembangkan kemampuan dan keahliannya baik di bidang manajerial, hubungan antar manusia maupun teknis operasional. Seperti halnya dengan Universitas Bung Hatta, Universitas Bung Hatta merupakan salah satu perguruan tinggi swasta di kota Padang yang bisa disebut sebagai perguruan tinggi terbaik di kota Padang, dimana tahun 2020 Universitas Bung Hatta meraih juara 1 Perguruan Tinggi Swasta se-Sumatera dan peringkat 83 diantara seluruh Perguruan Tinggi Negeri (PTN) dan Perguruan Tinggi Swasta (PTS) se-Indonesia dengan total 2.136 yang didirikan pada 20 April 1981, menyandang nama besar Dr. Mohammad Hatta, yang merupakan salah satu dari dua proklamator kemerdekaan Republik Indonesia. Dalam tujuh tahun terakhir, pertumbuhan jumlah mahasiswa baru berfluktuasi dengan tingkat pertumbuhan cenderung negatif. Walaupun jumlahnya berfluktuasi, namun trendnya cenderung meningkat dan selalu melampaui pertumbuhan jumlah mahasiswa baru. Ketidakpuasan mahasiswa terhadap pelayanan patut diduga dapat berkontribusi terhadap hilangnya mahasiswa baru yang diterima. Ketidakpuasan terhadap Universitas Bung Hatta juga bisa ditimbulkan karena rendahnya tingkat OCB, dimana OCB memiliki

hubungan dengan kualitas layanan. Organisasi dengan tingkat OCB yang tinggi maka akan menerima keluhan yang relatif sedikit. [1]. Fenomena ini menjadi sebuah topik yang menarik untuk dibahas dan diharapkan penelitian ini mampu memberikan manfaat sebagai tambahan referensi yang dipergunakan untuk bahan perbandingan dan kerangka acuan untuk permasalahan yang sejenisnya

METODE

Penelitian ini tergolong dalam jenis penelitian kuantitatif dengan sumber data primer. Stata/SE 12/1 digunakan sebagai alat pengolahan data dan pengujian hipotesis, maka dari itu diperlukannya prosedur uji analisis data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, selanjutnyadilakukan analisis model regresi linear berganda. Karyawan (Tenaga Kependidikan) aktif yang bekerja di Universitas Bung Hatta dijadikan populasi dalam penelitian ini. Variabel Kepuasan Kerja dijadikan Variabel Mediasi dengan keadilan organisasional sebagai variable independen dan perilaku kewargaan organisasi (OCB) sebagai variabel dependen. Responden yang bersedia mengisi kuisisioner sebanyak 89 responden, maka sampel yang diambil sebanyak 89 responden. Instrumen yangdigunakan untuk memperoleh data menggunakan kuisisioner dengan skala likert lima jawaban.

HASIL DAN PEMBAHASAN

**MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PENGARUH KEADILAN
ORGANISASIONAL TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN
ORGANISASI (OCB) PADA KARYAWAN (TENAGA KEPENDIDIKAN)
UNIVERSITAS BUNG HATTA**

Adila Sopira¹, Surya Dharma²

Mahasiswa dan Dosen Program Studi S1 Ilmu Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta

Email: adilasopira17@gmail.com, sdharma3005@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan mediasi kepuasan kerja pada pengaruh keadilan organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasi (OCB) pada karyawan (tenaga kependidikan) di Universitas Bung Hana Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner secara langsung Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah seluruh karyawan Universitas Bung Hatta yang berjumlah 144 karyawan dengan bantuan alat analisis Stata/SE 121 Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap OCH, keadilan organisasional tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja tidak berpengaruh positif terhadap OCB dan mediasi kepuasan kerja pada pengaruh keadilan. organisasioan terhadap OCB tidak bisa dilakukan karena ada salah satu variabel yang tidak signifikan.

Kata Kunci: Kepuasan kerja, Keadilan organisasional dan perilaku kewargan organisasi (OCB)

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL JUSTICE, PERCEPTIONS OF ORGANIZATIONAL SUPPORT AND INTERPERSONAL COMMUNICATION ON EMPLOYEE ENGAGEMENT (EDUCATIONAL STAFF) AT BUNG HATTA UNIVERSITY

Adila Sopira Surya Dharma²

Students and Lecturers of Management Science Study Program

Faculty of Economics and Business, Bung Hatta University

Email: 1) Adilasopira17@gmail.com , 2) sdharma3005@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to explain the mediation of job satisfaction in the influence of organizational justice on organizational citizenship behavior (OCB) among employees (educators) at Bung Hana University. This research uses data collection methods by distributing questionnaires directly. In this study, all employees were the object of research Bung Hatta University, a total of 144 employees with the help of the Stata/SE 121 analysis tool Based on the results of the analysis it is known that organizational justice has a positive effect on OCH, organizational justice has no positive effect on job satisfaction, job satisfaction has no positive effect on OCB and mediation of job satisfaction on the influence of justice . organization on OCB cannot be done because there is one variable that is not significant.

Keywords: Job satisfaction, organizational justice and organizational citizenship behavior (OCB)

SURAT KETERANGAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini pengelola E-Jurnal Fakultas menerangkan bahwa:

Nama : Adila Sopira

NPM : 1910011211146

Jurusan / Fakultas : Manajemen / Ekonomi dan Bisnis

Telah menyerahkan *Executive Summary* hasil penelitian (Skripsi / TA) dengan judul:

MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI (OCB) PADA KARYAWAN (TENAGA KEPENDIDIKAN) UNIVERSITAS BUNG HATTA

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan seperlunya.

Padang, 21 Agustus 2023

Pengelola E-Jurnal

(.....)