

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL JUSTICE* TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR MELALUI
JOB SATISFACTION DAN *WORKPLACE SPIRITUALITY*
PADA PT PELINDO (Persero) CABANG TERMINAL
PETIKEMAS PERAWANG PEKANBARU**

TESIS

*Diajukan Untuk Melengkapi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen
Dalam Bidang Sumber Daya Manusia*



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH:

ADEK TRISMA DINA
NPM: 2020030046

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**

PENGESAHAN TESIS

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : Adek Trisma Dina
Nomor Pokok Mahasiswa : 2020030046
Prodi/ Konsentrasi : Megister Manajemen/ Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : PENGARUH *ORGANIZTIONAL JUSTICE* TERHADAP
ORGANIZTIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR MELALUI *JOB SATISFACTION* DAN *WORKPLACE SPIRITUALITY* PADA PT PELINDO (Persero) CABANG TERMINAL PETI KEMAS PERAWANG PEKANBARU

Pengesahan Tesis

Medan, 15 September 2022

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II


Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si


Dr. Hazmanan Khair, S.E., M.B.A

Diketahui

Direktur

Ketua Program Studi


Prof. Dr. Triono Eddy., S.H., M.Hum


Dr. Hazmanan Khair, S.E., M.B.A

PENGESAHAN

**PENGARUIH ORGANIZATIONAL JUSTICE TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR MELALUI
JOB SATISFACTION DAN WORKPLACE SPIRITUALITY
PADA PT PELINDO (Persero) CABANG TERMINAL
PETIKEMAS PERAWANG PEKANBARU**

ADEK TRISMA DINA
2020030046

Program Studi : Megister Manajemen

Tesis ini telah dipertahankan dihadapan komisi penguji yang dibentuk oleh program pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Dinyatakan Lulus dalam ujian tesis dan berhak menyangand gelar megister (M.M)
Pada Hari Kamis, 15 September 2022

Komisi Penguji

1. Dr. Bahril Datuk S, S.E., M.M., QIA

1. .....

2. Dr. Fajar Pasaribu, S.E., M.Si

2. .....

3. Assoc. Prof. Dr. Drs. Sjahril Efendy P.,
M.Si, M.A, M.Psi, M.H

3. .....

PERNYATAAN

PENGARUH *ORGANIZATIONAL JUSTICE* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* MELALUI *JOB SATISFACTION* DAN *WORKPLACE SPIRITUALITY* PADA PT PELINDO (PERSERO) CABANG TERMINAL PETI KEMAS PERAWANG PEKANBARU

Dengan ini penulis menyatakan bahwa:

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister pada Program Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara benar merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister, dan/atau doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan tinggi lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komisi Pembimbing dan masukan Tim Penguji.
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya penulis sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, penulis bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang penulis sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 05 November 2022

Penulis,



ADEK TRISMA DINA
NPM : 2020030046

ABSTRAK

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL JUSTICE* TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR MELALUI
JOB SATISFACTION DAN *WORKPLACE SPIRITUALITY*
PADA PT PELINDO (Persero) CABANG TERMINAL
PETI KEMAS PERAWANG PEKANBARU**

Adek Trisma Dina
Program Pascasarjana
E-mail: dinabarus14@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *organizational justice* terhadap *job satisfaction*, pengaruh *job satisfaction* terhadap *organizational citizenship behavior*, pengaruh *job satisfaction* terhadap *workplace spirituality*, pengaruh *workplace spirituality* terhadap *organizational citizenship behaviour*, pengaruh *job satisfaction* terhadap *workplace spirituality* melalui *organizational citizenship behaviour*. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 67 responden merupakan karyawan PT. PELINDO (Persero) Cabang TPK Perawang Pekanbaru. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan daftar pernyataan seperti kuesioner serta Teknik analisis data menggunakan *Partial Least Square* (SmartPls) untuk menguji tujuh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *organizational justice* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*, *job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*, *job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *workplace spirituality*, *workplace spirituality* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*, *job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *workplace spirituality* melalui *organizational citizenship behaviour*.

Kata Kunci: *Organizational Justice, Organizational Citizenship Behavior, Job satisfactio, Workplace Spirituality.*

ABSTRACT

**PENGARUH ORGANIZATIONAL JUSTICE TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR MELALUI
JOB SATISFACTION DAN WORKPLACE SPIRITUALITY
PADA PT PELINDO (Persero) CABANG TERMINAL
PETI KEMAS PERAWANG PEKANBARU**

Adek Trisma Dina

Post Graduate Program

E-mail: dinabarus14@gmail.com

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of organizational justice on job satisfaction, the effect of job satisfaction on organizational citizenship behavior, the effect of job satisfaction on workplace spirituality, the effect of workplace spirituality on organizational citizenship behavior, and the effect of job satisfaction on workplace spirituality through organizational citizenship behavior. In this study using a type of causal research using a quantitative approach with a sample of 67 respondents are employees of PT. PELINDO (Persero) TPK Perawang Pekanbaru Branch. Data collection techniques using interviews and a list of statements such as questionnaires and data analysis techniques using Partial Least Square (SmartPls) to test the seven hypotheses proposed in this study. The results show that organizational justice has a significant effect on job satisfaction, job satisfaction has a significant effect on organizational citizenship behavior, job satisfaction has a significant effect on workplace spirituality, workplace spirituality has a significant effect on organizational citizenship behavior, job satisfaction has a significant effect on workplace spirituality through organizational citizenship behavior.

Keywords: Organizational Justice, Organizational Citizenship Behavior, Job satisfaction, Workplace Spirituality.

KATA PENGANTAR



Assalammu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan mengucapkan puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas rahmad, hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini, serta shalawat dan salam kehadiran junjungan Nabi Muhammad SAW yang syafaatnya kita harapkan di hari akhir kelak. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan S-2 (Strata Dua) Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. Dengan Judul **“Pengaruh *Organizational Justice* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Melalui *Job Satisfaction* dan *Workplace Spirituality* Pada PT. Pelindo (Persero) Cabang Terminal Peti Kemas Perawang Pekanbaru”**

Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih jauh dari kesempurnaan karena masih banyak terdapat kesalahan dan kekurangan yang disebabkan keterbatasan kemampuan, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun serta petunjuk dari bapak/ibu dosen pembimbing dan rekan-rekan mahasiswa/i. Maka pada kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Teristimewa Kepada Ayahanda Drs. Sutrisno dan Ibunda Siti Nursyaimah S.Depari, serta keluarga besar yang telah menyayangi, memberi semangat baik moril maupun materil serta motivasi kepada penulis.

2. Bapak Prof Dr. Agussani, M.AP, Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Prof. Dr. H. Triono Eddy, SH., M.Hum, Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hazmanan Khair, S.E, MBA, Kaprodi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Fajar Pasaribu SE., M.Si, Sekretaris Prodi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Assoc Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si, Dosen Pembimbing I yang telah banyak mendukung penulis dalam memberikan ide, saran dan kritiknya.
7. Bapak Dr. Hazmanan Khair, S.E., MBA, Dosen Pembimbing II yang banyak memberikan masukan, saran dan perbaikan.
8. Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan Staf pengajar Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membekali penulis ilmu pengetahuan.
9. Bapak Oloandi Gozali Naibaho, dan seluruh Staff dan Pegawai PT Pelindo (Persero) Cabang TPK Perawang Pekanbaru yang telah membantu penulis untuk mendapatkan data dan keterangan yang diperlukan dalam penyusunan Tesis.
10. Teman Seangkatan S2 Nina Annisa, S.Tr.M, Anita Permata Sari, S.M, Anggita Dwi Kesuma, S.I.Kom., S.M, Mutia Nurhaliza, S.M, Muhammad Arif Susilo, S.M, serta teman-teman stambuk 2020 kelas B Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Saya selaku penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak, semoga Allah SWT melimpahkan Rahmat-Nya kepada kita semua, semoga kiranya Tesis ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis sendiri dan bagi siapa saja yang membacanya.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, 18 Februari 2022

Penulis,

ADEK TRISMA DINA

2.1.2.4 Indikator Organizational Justice	21
2.1.3 <i>Job Satisfaction</i>	21
2.1.3.1 Pengertian <i>Job Satisfaction</i>	21
2.1.3.2 Manfaat <i>Job Satisfaction</i>	22
2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Job Satisfaction</i> ..	24
2.1.3.4 Indikator <i>Job Satisfaction</i>	27
2.1.4 <i>Workplace Spirituality</i>	29
2.1.4.1 Pengertian <i>Workplace Spirituality</i>	29
2.1.4.2 Manfaat <i>Workplace Spirituality</i>	30
2.1.4.3 Dimensi <i>Workplace Spirituality</i>	31
2.1.4.4 Faktor-faktor <i>Workplace Spirituality</i>	33
2.1.4.5 Indikator <i>Workplace Spirituality</i>	34
2.2. Kajian Penelitian Yang Relevan.....	36
2.3 Kerangka Konseptual	38
2.3.1 Pengaruh <i>Organizational Justice</i> Terhadap <i>Job Satisfaction</i> ...	39
2.3.2 Pengaruh <i>Job Satisfaction</i> Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	39
2.3.3 Pengaruh <i>Job Satisfaction</i> Terhadap <i>Workplace Spirituality</i> ...	40
2.3.4 Pengaruh <i>Workplace Spirituality</i> Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	41
2.3.5 Pengaruh <i>Job Satisfaction</i> Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> Melalui <i>Workplace Spirituality</i>	42
2.4 Hipotesis Penelitian.....	43
BAB 3 METODE PENELITIAN	45
3.1 Jenis Penelitian.....	45
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	45
3.2.1 Tempat Penelitian.....	45
3.2.2 Waktu Penelitian	45
3.3 Populasi dan Sampel	48
3.3.1 Populasi	48
3.3.2 Sampel.....	49

3.4	Teknik Pengumpulan Data	49
3.5	Teknik Pengujian Instrumen	50
3.5.1	Uji Validitas	50
3.5.2	Uji Reabilitas.....	51
3.6	Analisis Data	51
3.6.1	Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	53
3.6.2	<i>Construct reliability and validity</i>	53
3.6.2.1	<i>Discriminant Validity</i>	54
3.6.3	Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	54
3.6.3.1	<i>R-Square</i>	54
3.6.3.2	<i>F-Square</i>	55
3.6.3.3	Pengujian Hipotesis	55
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		56
4.1	Hasil Penelitian	56
4.1.1	Deskripsi Hasil Penelitian	56
4.1.2	Identitas Responden	57
4.1.2.1	Jenis Kelamin.....	57
4.1.2.2	Pendidikan Terakhir.....	58
4.1.2.3	Lama Bekerja.....	59
4.1.2.4	Usia	59
4.1.3	Analisis Variabel Penelitian.....	60
4.1.3.1	Variabel <i>Job Satisfaction</i> (Y1)	60
4.1.3.2	Variabel <i>Workplace Spirituality</i> (Y2).....	62
4.1.3.3	Variabel <i>Organizational Citizhensip Behavior</i> (Z)	64
4.1.3.4	Variabel <i>Organizational Justice</i> (X).....	67
4.2	Analisis Data	69
4.2.1	Analisis Model Pengukuran / <i>Measurement Model Analysis</i> (<i>Outer Model</i>).....	69
4.2.1.1	Uji Validitas.....	69
4.2.1.2	<i>Discriminant Validity</i>	72
4.2.1.3	Uji Reliabilitas	75

4.2.2 Analisis <i>Inner Model</i>	76
4.2.2.1 Uji <i>F-Square</i>	76
4.2.2.2 Uji Koefisien Determinasi (<i>R-Square</i>)	77
4.2.3 Pengujian Hipotesis.....	78
4.2.3.1 Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung	79
4.2.3.2 Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung	81
4.2.3.2 Pengujian Hipotesis Pengaruh Total (<i>Total Effect</i>)....	82
4.3 Pembahasan.....	83
4.3.1 Pengaruh <i>Organizational Justice</i> Terhadap <i>Job Satisfaction</i> ...	84
4.3.2 Pengaruh <i>Job Satisfaction</i> Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	85
4.3.3 Pengaruh <i>Job Satisfaction</i> Terhadap <i>Workplace Spirituality</i> ...	86
4.3.4 Pengaruh <i>Workplace Spirituality</i> Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	87
4.3.5 Pengaruh <i>Job Satisfaction</i> Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Melalui <i>Workplace Spirituality</i>	88
BAB 5 KESIMPULAN	90
5.1 Kesimpulan.....	90
5.2 Saran.....	91
5.3 Keterbatasan Penelitian	92
DAFTAR PUSTAKA	93
LAMPIRAN.....	103

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	36
Tabel 3.1 Skedul Rencana Penelitian.....	46
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	46
Tabel 3.3 Skala <i>Likert</i>	50
Tabel 4.1 Skala <i>Likert</i>	56
Tabel 4.2 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	58
Tabel 4.4 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	59
Tabel 4.5 Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	59
Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel <i>Job Satisfaction</i>	60
Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel <i>Workplace Spirituality</i>	62
Tabel 4.8 Skor Angket Untuk Variabel <i>Organizational Citizhensip Behavior</i>	64
Tabel 4.9 Skor Angket Untuk Variabel <i>Organizational Justice</i>	67
Tabel 4.10 Uji Konvergen Variabel Y1 (<i>Job Satisfaction</i>).....	69
Tabel 4.11 Uji Konvergen Variabel Y2 (<i>Workplace Spirituality</i>).....	70
Tabel 4.12 Uji Konvergen Variabel Z (<i>Organizational Citizenship Behavior</i>).....	70
Tabel 4.13 Uji Konvergen Variabel X (<i>Organizational Justice</i>).....	71
Tabel 4.14 Hasil AVE (<i>Average Variant Extracted</i>)	72
Tabel 4.15 Hasil <i>Cross Loading</i>	73
Tabel 4.16 Hasil Uji Reliabilitas	75
Tabel 4.17 Nilai <i>F-Square</i>	76
Tabel 4.18 Hasil Uji <i>R-Square</i>	77
Tabel 4.19 <i>Path Coefficient</i>	80
Tabel 4.20 <i>Specific Indirect Effect</i>	82
Tabel 4.21 <i>Total Effect</i>	83

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	43
Gambar 4.1 Path Coefficient.....	72
Gambar 4.2 Path Coefficient.....	79

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada umumnya setiap perusahaan berusaha untuk dapat mencapai tujuan dan sasarannya sesuai dengan apa yang di tentukan. Hal ini dapat dikerjakan dengan baik oleh orang-orang yang hebat berada di perusahaan tersebut. Setiap perusahaan, karyawan adalah sumber daya yang paling penting dalam operasi, baik secara berkelompok maupun perorangan, dan penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi. Organisasi akan baik apabila terjadinya sikap dimana adanya saling berempati, saling kerja sama antara satu dengan yang lain dan saling membantu sesama karyawan.

Di dalam ilmu manajemen baru, hal ini disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) artinya sikap sukarela atau membantu orang lain. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sesuatu yang penting, dimana *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan sikap sukarela terhadap organisasi maupun terhadap sesama karyawan yang saling tolong-menolong dalam pekerjaan. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) juga merupakan perilaku positif anggota organisasi. Perilaku positif tercerminkan ke dalam bentuk kesediaan untuk bekerja, dan berkontribusi kepada organisasi. *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah loyalitas, kecintaan dan rasa memiliki dari anggota organisasi kepada organisasinya (Jufrizen et al., 2020).

Banyak faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) salah satunya adalah *Organizational Justice*. *Organizational Justice* merupakan suatu persepsi karyawan sejauh mana mereka diperlakukan secara adil oleh organisasi, apabila karyawan merasa tidak diperlakukan secara adil dalam sebuah pengambilan keputusan serta promosi dan perlakuan yang tidak sesuai dan membeda bedakan ras maka karyawan merasakan ketidak puasan dalam bekerja.

(Prameswari & Suwandana, 2017) *Organizational Justice* adalah sebuah konsep persepsi karyawan mengenai sejauh mana mereka diperlakukan secara adil dalam organisasi, dan bagaimana persepsi tersebut mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap organisasi seperti komitmen dan kepuasan. Menurut penelitian (Syahntiani, 2020) membuktikan bahwasannya ada bentuk *organizational justice* yang dipersepsi oleh karyawan sehingga mendorong karyawan membentuk *organizational citizenship behavior* (OCB).

Bahwa dengan hal ini, *organizational justice* diharapkan *organizational citizenship behavior* (OCB) akan terbentuk namun ada kalanya *organizational justice* ini juga akan lebih gampang menciptakan suatu *organizational citizenship behavior* (OCB) apabila terdapat *Job Satisfaction* pada karyawan.

Job Satisfaction adalah sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Dimana karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja maka karyawan akan bekerja dengan sukarela mengerjakan pekerjaan yang melebihi standart tugas yang diberikan kepadanya. Dalam penelitian (Mujiatun, 2019) *Job Satisfaction* merupakan reaksi emotif terhadap kondisi kerja, yang sering kali diputuskan oleh seberapa baik hasil

memenuhi atau melampaui harapan, misalnya, jika pekerja berpikir bahwa mereka diperlakukan secara tidak adil, menerima remunerasi yang lebih sedikit, lebih mendengarkan sebelah pihak dikarenakan persamaan agama atau ras, atau juga perilaku atasan yang tidak sesuai, maka mereka lebih cenderung memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaan mereka, atasan atau rekan kerja. Dalam penelitian (Cahaya & Adnyani, 2015) menyatakan *organizational justice* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* (OCB).

Disamping kepuasan *organizational justice* bisa membentuk *organizational citizenship behavior* (OCB) jika ada *workplace spirituality* yaitu keadaan merasakan kenyamanan bekerja dan kehidupan batin. *Workplace Spirituality* adalah pemahaman diri karyawan akan kehidupan batin, mengenai pengalaman akan rasa bertujuan dan bermakna dalam bekerja serta perasaan saling terhubung dengan orang lain dan dengan komunitasnya di tempat kerja, serta kesejahteraan spiritual individu dalam kondisi kerja dalam penelitian (Koernalis, 2021). Adapun penelitian (Herminingsih, 2012) yang menyatakan *workplace spirituality* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* dan *organizational citizenship behavior* (OCB)

Hal ini, yang akan dirasakan oleh karyawan apabila karyawan berkomunikasi yang baik, mendapatkan kehidupan batin dan kesadaran bersama dalam berintraksi, kerjaan yang bermakna bagi perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisiensi karena dilakukan bersama-sama dan

mengembangkan sumber daya manusia. Maka, dari itu karyawan akan merasakan sikap sipiritualitas dalam perusahaan.

Pada penelitian ini, peneliti mengambil PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Terminal Petikemas (TPK) Perawang sebagai objek penelitian. PT Pelabuhan Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa kepelabuhanan dan maritim kelas dunia yang menawarkan layanan terintegrasi antar pelabuhan di Indonesia. Fenomena *organizational justice* karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Terminal Petikemas (TPK) Perawang menunjukkan bahwa *organizational justice* masih belum maksimal disebabkan kurangnya demokratis dalam perusahaan, suasana kerja yang kurang berpartisipasi dalam membantu sesama karyawan dan adanya perbedaan perilaku atasan terhadap bawahan dimana ketika mengadakan rapat yang memiliki jabatan condong harus didengar, perbedaan promosi jabatan dimana yang dekat dengan pimpinan tertinggi maka dia lebih mudah mendapatkan jabatan yang dipromosikan.

Dengan adanya fenomenanya sebagaimana yang sudah diuraikan maka karyawan yang memiliki jabatan rendah merasa adanya ketidak puasan dalam bekerja. sehingga karyawan yang memiliki jabatan rendah bekerja secara tidak loyal dan tidak sukarela, tidak saling menolong antar karyawan dikarenakan adanya perbedaan dari pimpinan yang berdampak pada sesama karyawan.

Selain itu, karyawan merasakan tingkat perilaku dalam komunitas sesama karyawan menimbulkan ketidak nyamanan, hubungan sesama karyawan yang kurang baik karena perbedaan perilaku promosi, rasa kepedulian terhadap pekerjaan karyawan yang menurun.

Kemudian berdasarkan uraian diatas maka penulis ingin menganalisis hubungan *organizational justice* terhadap *organization citizenship behavior* (OCB) melalui *job satisfaction* yang membentuk *Workplace Spirituality* terhadap budaya organisasi kerja yang tinggi dan kinerja individual dari kelompok-kelompok kerja yang akan memberikan dampak kemajuan organisasi kerja dan kinerja organisasi. Oleh itu penelitian ini berjudul “**Pengaruh *Organizational Justice* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Melalui *Job Satisfaction* dan *Workplace Spirituality* pada PT Pelindo (Persero) Cabang Terminal Peti Kemas Perawang Pekanbaru**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka penulis mengidentifikasi beberapa masalah yang berkaitan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), keadilan organisasi, spiritualitas di tempat kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT. PELINDO (Persero) Cabang Terminal Peti Kemas Perawang Pekanbaru.

1. Karyawan tidak berperilaku tolong menolong terhadap karyawan lainnya.
2. Karyawan merasakan tidaknya diberi kesempatan untuk dipromosikan sehingga karyawan merasa tidak diperlakukan secara adil di perusahaan.
3. Kurangnya rasa kepuasan karyawan secara finansial yang diberikan oleh perusahaan yang meliputi gaji, tunjangan, promosi dan fasilitas dari perusahaan

4. Karyawan merasakan organisasi harus peduli dengan kehidupan spiritualitas karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas banyak faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), diantaranya yaitu kepuasan kerja, budaya organisasi, keterlibatan kerja serta moral karyawan. Namun dalam penelitian ini penulis hanya membatasi pada tiga faktor, yaitu keadilan organisasi (*organizational justice*), kepuasan kerja (*job satisfaction*), spiritualitas di tempat kerja (*Workplace Spirituality*) sebagai variabel intervening untuk dikaji lebih mendalam.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah *Organizational Justice* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* pada PT. PELINDO (Persero) Cabang Terminal Peti Kemas Perawang Pekanbaru.
2. Apakah *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT. PELINDO (Persero) Cabang Terminal Peti Kemas Perawang Pekanbaru.

3. Apakah *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap *Workplace Spirituality* PT. PELINDO (Persero) Cabang Terminal Peti Kemas Perawang Pekanbaru.
4. Apakah *Workplace Spirituality* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT. PELINDO (Persero) Cabang Terminal Peti Kemas Perawang Pekanbaru.
5. Apakah *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui *Workplace Spirituality* pada PT. PELINDO (Persero) Cabang Terminal Peti Kemas Perawang Pekanbaru.

1.5 Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan sebuah penelitian adalah untuk mencari atau menemukan kebenaran atau pengetahuan yang benar. Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis *Organizational Justice* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* pada PT. PELINDO (Persero) Cabang Terminal Peti Kemas Perawang Pekanbaru.
2. Untuk menganalisis *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT. PELINDO (Persero) Cabang Terminal Peti Kemas Perawang Pekanbaru.
3. Untuk menganalisis *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap *Workplace Spirituality* PT. PELINDO (Persero) Cabang Terminal Peti Kemas Perawang Pekanbaru.

4. Untuk menganalisis *Workplace Spirituality* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT. PELINDO (Persero) Cabang Terminal Peti Kemas Perawang Pekanbaru.
5. Untuk menganalisis *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui *Workplace Spirituality* pada PT. PELINDO (Persero) Cabang Terminal Peti Kemas Perawang Pekanbaru.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Diharapkan penelitian ini mampu menjadi media pembelajaran dan menambah wawasan penelitian mengenai strategi meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui *Job Satisfaction*, *Workplace Spirituality*, sedangkan *Job Satisfaction* di pengaruhi oleh *Organizational Justice*, *Workplace Spirituality* dipengaruhi *Job Satisfaction*.
 - b. Bagi penelitian berikutnya, hasil penelitian ini diharapkan bisa dijadikan referensi dan memperbanyak wacana kepustakaan.
2. Manfaat Praktis
 - a. Memberikan informasi ilmiah bagi perusahaan tentang *Organizational Justice*, penting dalam perusahaan yang berdampak pada *Job Satisfaction*, *Workplace Spirituality* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
 - b. Dapat digunakan sebagai dasar acuan atau masukan bagi pimpinan perusahaan dan pegawai dalam rangka menyusun strategi untuk meningkat

Organizational Justice karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) TPK
Perawang khususnya melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)
Job Satisfaction, Workplace Spirituality.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teori

2.1.1 *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

2.1.1.1 Pengertian *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Organizational Citizenship Behavior (OCB) diartikan sebagai perilaku dari para pekerja yang melebihi yang disyaratkan oleh peran formalnya serta tidak secara langsung dan eksplisit diakui oleh sistem kompensasi/reward yang resmi/formal, dan karenanya memfasilitasi fungsi organisasi menurut (Organ, 2015a). *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur di tempat kerja. Perilaku ini menggambarkan “nilai tambah karyawan” dan merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial positif, konstruktif dan bermakna membantu.

Menurut Robbins dalam penelitian (Hendrawan et al., 2017) menekankan bahwa perilaku-perilaku kooperatif dan saling membantu yang berada diluar persyaratan formal sangat penting bagi berfungsinya organisasi. Perilaku tambahan diluar diskripsi pekerjaan dalam organisasi sering disebut sebagai perilaku kewarganegaraan dalam organisasi atau *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku karyawan yang tidak nampak baik terhadap rekan kerja maupun terhadap perusahaan, dimana perilaku tersebut melebihi perilaku standar yang ditetapkan perusahaan dan memberikan manfaat bagi perusahaan.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah konsep manajemen yang relatif modern yang telah mendapatkan perhatian banyak peneliti. Sebagian besar studi ini menunjukkan bahwa OCB memiliki efek penting pada organisasi, produktivitas, kompetensi organisasi dan efektivitas organisasi dalam memenuhi tujuan dan meningkatkan moral karyawan (Jufrizen et al., 2020).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) juga sering diartikan sebagai perilaku yang melebihi kewajiban formal (ekstra role) yang tidak berhubungan dengan kompensasi langsung. Artinya, seseorang yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* tinggi tidak akan dibayar dalam bentuk uang atau bonus tertentu, namun *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* lebih kepada perilaku sosial dari masing - masing individu untuk bekerja melebihi apa yang diharapkan, seperti membantu rekan di saat jam istirahat dengan sukarela adalah salah satu contohnya. *Organizational* (Prameswari & Suwandana, 2017).

2.1.1.2 Manfaat *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Menurut (Organ, 2015a) mengenai manfaat *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap organisasi yaitu:

1. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* meningkatkan produktivitas rekan kerja.

2. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) meningkatkan produktivitas manajer.
3. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan.
4. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok.
5. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan- kegiatan kelompok kerja.
6. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik.
7. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) meningkatkan stabilitas kinerja organisasi
8. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Manfaat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap organisasi menurut (Hendrawan et al., 2017) yaitu:

1. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) meningkatkan produktivitas rekan kerja
2. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) meningkatkan produktivitas manajer.
3. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menghemat sumber daya yang demikian manajemen dan organisasi secara keseluruhan.

4. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok.
5. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik.
6. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) meningkatkan stabilitas kinerja organisasi.
7. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

2.1.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*

Faktor-faktor yang memengaruhi munculnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah budaya dan iklim, kepribadian dan suasana hati, dukungan organisasional, kualitas interaksi atasan dan bawahan, masa kerja, dan jenis kelamin menurut (Organ, 2015b).

1. Budaya dan iklim organisasi.
2. Kepribadian dan suasana hati (*mood*), kepribadian merupakan suatu karakteristik yang secara relatif dapat dikatakan tetap, sedangkan suasana hati merupakan karakteristik yang dapat berubah-ubah. Sebuah suasana hati yang positif akan meningkatkan peluang seseorang untuk membantu orang lain.
3. Persepsi terhadap dukungan organisasi, menemukan bahwa persepsi terhadap dukungan organisasi (*Perceived Organizational Support/POS*) dapat menjadi prediktor *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Pekerja yang merasa bahwa mereka didukung oleh organisasi akan memberikan timbal baliknya (*feed back*) dan menurunkan ketidak seimbangan dalam hubungan tersebut dengan terlibat dalam perilaku *citizenship*.

4. Persepsi terhadap kualitas interaksi, atasan dan bawahan kualitas interaksi juga diyakini sebagai prediktor *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Bahwa interaksi atasan dan bawahan yang berkualitas tinggi akan memberikan dampak seperti meningkatnya kepuasan kerja, produktivitas, dan kinerja karyawan.
5. Masa kerja, bahwa interaksi atasan-bawahan yang berkualitas tinggi akan memberikan dampak seperti meningkatnya kepuasan kerja, produktivitas, dan kinerja karyawan.
6. Jenis kelamin (*gender*), mengemukakan bahwa perilaku-perilaku kerja seperti menolong orang lain, bersahabat dan bekerjasama dengan orang lain lebih menonjol dilakukan oleh wanita daripada pria.

Faktor-faktor yang memengaruhi munculnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam (Cookson & Stirk, 2019) adalah:

1. Kepuasan kerja.
2. Kesan pegawai bahwasannya sama dengan kenyamana hati
3. Kepribadian pegawai.
4. Kepemimpinan.
5. Karakteristik tugas.
6. Kelompok dan organisasi.

Faktor-faktor yang memengaruhi munculnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam (Nurjannah & Hamzah, 2018) adalah:

1. Budaya dan iklim organisasi
2. Kepribadian dan suasana hati
3. Persepsi terhadap dukungan organisasi.
4. Persepsi terhadap kualitas hubungan atasan dan bawahan
5. Masa Kerja
6. Jenis Kelamin Sedangkan

2.1.1.4 Indikator yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*

Terdapat lima dimensi indikator yang memiliki kontribusi dalam *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menurut (Titisari, 2014) yaitu:

1. *Altruism*

Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.

2. *Conscientiousness*

Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku suka rela yang bukan merupakan kewajiban tugas karyawan. Dimensi ini menjangkau jauh diatas dan jauh kedepan dari panggilan tugas.

3. *Sportmanship*

Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang mempunyai ketinggian yang tinggi dalam *sportsmanship* akan meningkatkan iklim yang positif antara karyawan, karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

4. *Courtesy*

Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari permasalahan interpersonal. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.

5. *Civic Virtue*

Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki organisasi).

(Herminingsih, 2012) mengemukakan 5 dimensi indikator yang memiliki

kontribusi dalam *Organizational Citizenship Behavior* (OCB yaitu:

1. *Altruism*
2. *Conscientiousness*
3. *Sportsmanship*
4. *Courtesy*
5. *Civic virtue*

2.1.2 *Organizational Justice*

2.1.2.1 *Pengertian Organizational Justice*

Organizational Justice adalah suatu tingkat dimana seseorang diperlakukan secara adil atau sama di dalam sebuah organisasi. Dimana suatu karyawan di beri kesempatan yang sama dengan karyawan lainnya untuk mengambil keputusan, gaji dan perilaku sikap oleh atasannya. Menurut Folger dan Greenberg dalam (Pendekatan et al., 2015) *Organizational Justice* lebih merujuk pada bentuk evaluasi individu terhadap perlakuan organisasi terhadap karyawannya dalam hal upaya yang fair untuk mendapatkan hasil, proses untuk memperoleh hasil itu juga dilakukan secara fair atau tidak, serta bentuk-bentuk perlakuan interpersonal terhadap masing-masing karyawannya.

Organizational Justice dapat dilihat diantaranya keadilan prosedural yang akan merujuk pada persepsi keadilan para individu tentang peraturan dan perosedur yang mengatur didalam proses pekerjaan mereka (Asdiki & Isyandi, 2016).

Organizational Justice mengacu pada seberapa adil suatu organisasi dalam berperilaku terhadap karyawannya. Penelitian yang ada sebagian besar menunjukkan bahwa *Organizational Justice* mengambil tiga bentuk berbeda, yang mengatur hasil serta proses yang mengarah pada hasil tersebut. Tiga bentuk keadilan organisasi yang berbeda adalah keadilan interaksional, keadilan distributif dan keadilan prosedural (*Tujuan Kedua Yaitu Menguji Spiritualitas Islam Di Tempat Kerja Sebagai Variabel Moderasi Hubungan Keadilan Organisasi*, 2021).

Organizational Justice terbagi menjadi tiga, yaitu keadilan keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional. (1) Keadilan distributif ialah keadilan dalam hasil yang diterima oleh perusahaan atau organisasi; (2) keadilan prosedural ialah keadilan dalam kebijakan formal atau proses dalam pencapaian sesuatu yang sudah dialokasikan organisasi; dan (3) keadilan interpersonal ialah suatu keadilan dalam sikap/keputusan yang diambil oleh pembuat keputusan antar personal dalam organisasi, dan sejumlah informasi yang diterima/didapatkan di dalam organisasi.

Menurut Dyna dan Graham dalam (Kristanto, 2015) *Organizational Justice* dapat diketahui dengan mengukur tiga hal, yaitu 1) Keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya organisasi dapat dikatakan adil oleh karyawan, jika memberikan gaji sesuai dengan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan. 2) Keadilan dalam proses pengambilan keputusan. Organisasi dapat dikatakan adil oleh karyawan apabila dalam pengambilan keputusan, karyawan diberikan kesempatan untuk menyuarakan pendapat dan pandangannya. 3) Keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi. Organisasi dapat dikatakan adil oleh karyawan apabila hubungan antar atasan dengan bawahan baik, seperti mendapatkan perlakuan yang baik dan sewajarnya.

Dilihat dari beberapa pengertian diatas maka memperlihatkan bahwa *Organizational Justice* merupakan sebagai konsep yang menunjukkan persepsi karyawan tentang sejauh mana mereka diperlakukan secara adil dalam berorganisasi.

2.1.2.2 Manfaat *Organizational Justice*

Keadilan (*justice*) merupakan harapan atau keinginan yang didamba oleh siapapun juga, dimanapun mereka berada, tidak terkecuali orang-orang yang berada di organisasi, mereka selalu berharap untuk mendapatkan keadilan tersebut ditempat kerjanya. *Organizational Justice* merupakan respon terhadap kebutuhan dasar manusia. Persepsi keadilan distributif, proosedural dan interaksional dipandang sebagai komponen utama serta keadilan organisasional dihubungkan dengan beranekaragam hasil dari suatu pekerjaan, seperti pelaksanaan suatu kegiatan, perilaku suatu kelompok dan sikap kerja. Keadilan organisasional dapat pula menggambarkan persepsi individu atau kelompok tentang kewajaran perilaku yang mereka terima dari sebuah organisasi dan reaksi perilaku mereka terhadap persepsi tersebut menurut (Pendekatan et al., 2015).

Manfaat *Organizational Justice* menurut (Saldanha et al., 2019) ada tiga, yaitu:

1. Manfaat jangka panjang, karyawan lebih memilih keadilan yang konsisten daripada keputusan seseorang, karena dengan keadilan tersebut karyawan dapat memprediksi hasil di masa yang akan datang. Karyawan juga dapat menerima imbalan yang tidak menguntungkan sepanjang proses pembayarannya adil dan mendapat perlakuan yang bermartabat.
2. Pertimbangan sosial, setiap orang mengharapkan diterima dan dihargai oleh pengusaha tidak dengan cara kasar dan tidak dieksploitasi.
3. Pertimbangan etis, orang percaya bahwa keadilan merupakan cara yang secara moral tepat dalam memperlakukan seseorang.

2.1.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Justice*

Menurut Niehoff dan Moorman dalam (Hadeli, 2017) rasa keadilan yang diterima seseorang dalam sebuah organisasi, keadilan promosi yang diterima, gaji yang didapat, penghargaan dan pengorbanan karyawan.

Menurut (Keadilan et al., 2015) faktor yang mempengaruhi keadilan adalah:

1. Karyawan akan menganggap adil organisasi mereka ketika mereka yakin bahwa hasil-hasil yang mereka terima, cara diterimanya hasil-hasil tersebut adalah adil.
2. Menimbulkan persepsi bahwa organisasi adil bagi karyawan sangat penting, hal ini dikarenakan jika karyawan tidak merasa diperlakukan secara adil akan menumbuhkan perasaan negatif sehingga akan menurunkan kinerja karyawan.
3. *Organizational Justice* yang dirasakan oleh karyawan cenderung rendah akan menurunkan komitmen yang dimiliki, meningkatkan tingkat absensi, meningkatkan tingkat turnover dan akan menurunkan keinginan karyawan.

Menurut Farlin dan Sweeney dalam (Hadeli, 2017) faktor *Organizational Justice* yaitu:

1. Karakteristik tugas
2. Tingkat kepercayaan bawahan
3. Frekuensi feedback
4. Kinerja manajerial
5. Budaya organisasi

2.1.2.4 Indikator Organizational Justice

Indikator *Organizational Justice* menurut (Keadilan et al., 2015) yaitu: Kesempatan promosi yang adil, pengakuan kerja keras, prosedur penilaian kinerja yang adil, Sikap atasan yang adil.

Menurut Kristanto dalam (Bernhard & Dotulong, 2019) terdiri dari tiga *Organizational Justice* yaitu:

1. Keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya.
2. Keadilan dalam proses pengambilan keputusan.
3. keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi.

2.1.3 Job Satisfaction

2.1.3.1 Pengertian Job Satisfaction

Job satisfaction pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, kerean setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. *Job satisfaction* merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. *Job satisfaction* pegawai adalah suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan organisasi. *Job satisfaction* pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Seseorang yang puas akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka (Jufrizen, 2017).

(Syahputra & Jufrizen, 2019) *Job satisfaction* dalam pekerjaan adalah *Job satisfaction* yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil

kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Job satisfaction mengacu pada tingkat respons afektif yang diungkapkan oleh individu menunjukkan seberapa besar mereka menyukai pekerjaan mereka dalam hal seberapa banyak pekerjaan memenuhi kebutuhan mereka. Selanjutnya, *Job satisfaction* adalah reaksi emotif terhadap kondisi kerja, yang sering kali diputuskan oleh seberapa baik hasil memenuhi atau melampaui harapan, misalnya, jika pekerja berpikir bahwa mereka diperlakukan secara tidak adil, menerima remunerasi yang lebih sedikit, mereka lebih cenderung memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaan mereka, atasan atau rekan kerja menurut Luthans dalam (Mujiatun, 2019).

Bedasarkan beberapa pendapat diatas maka disimpulkan bahwa *Job satisfaction* adalah perasaan emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan dalam pekerjaannya yang dapat menghasilkan sesuatu yang memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan dan ambisi pribadinya sehingga ia merasa puas secara lahir dan batin.

2.1.3.2 Manfaat *Job Satisfaction*

Manfaat *Job Satisfaction* karyawan bagi perusahaan (Robbins, 2011) yaitu :

1. Kinerja karyawan.

seorang karyawan yang memiliki tingkat kepuasan tinggi akan memiliki kinerja yang baik dan ini akan berdampak terhadap kinerja organisasi.

2. Perilaku organisasi.

karyawan yang puas cenderung berbicara secara positif tentang organisasi perusahaannya tempat bekerja, selain itu karyawan akan berbuat lebih terhadap pekerjaannya.

3. Kepuasan pelanggan.

Karyawan yang merasa puas cenderung lebih ramah, ceria dan responsif terhadap pelanggan. Karyawan yang puas tidak mudah berpindah kerja.

4. Karyawan.

Karyawan yang puas tidak akan melalaikan pekerjaannya.

5. Perputaran karyawan *turnover*.

Karyawan yang puas tidak akan menunjukkan perilaku untuk meninggalkan organisasi perusahaan, termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri.

6. Perilaku menyimpang ditempat kerja.

Ketidak puasannya cenderung menimbulkan perilaku khusus seorang karyawan, seperti upaya pembentukan serikat kerja, penyalahgunaan wewenang, bahkan pencurian.

Menurut penelitian yang pernah dilakukan oleh (Robbins & Judge, 2013) menyebutkan bahwa *Job Satisfaction* memberi manfaat antara lain :

1. Menimbulkan peningkatan kebahagiaan hidup karyawan
2. Peningkatan produktivitas dan prestasi kerja
3. Pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan
4. Meningkatkan gairah dan semangat kerja
5. Mengurangi tingkat absensi

6. Menugurangi *labor turnover* perputaran tenaga kerja
7. Mengurangi tingkat kecelakaan kerja

2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Job Satisfaction*

Menurut Gilmer dalam (Jufrizen, 2017) yang mempengaruhi *Job Satisfaction* sebagai berikut:

1. Kesempatan untuk Maju. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan pengalaman dan kemampuan kerja selama bekerja. Termasuk di dalamnya adalah kesempatan untuk promosi atau naik jabatan.
2. Keamanan Kerja. Faktor ini sering disebut sebagai penunjang *Job Satisfaction*, baik karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan kerja karyawan selama bekerja. Karyawan akan berhenti dan berpikir ulang apabila pekerjaan yang dilaksanakannya mengandung bahaya dan efek negatif di dalamnya. Misalnya bekerja pada pabrik cat atau zat kimia berbahaya.
3. Gaji, merupakan salah satu bentuk kompensasi yang sering menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang yang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya. Gaji yang kecil dengan beban kerja yang cukup berat akan membuat karyawan kecewa dan merasa dirugikan. Gaji harus sesuai dan diberikan dengan adil kepada karyawan.
4. Manajemen Kerja. Manajemen kerja yang baik adalah yang memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman.

5. Kondisi kerja. Dalam hal ini adalah sarana dan prasarana kerja seperti tempat kerja, ventilasi, penyaliran, kantin, dan tempat parkir. Sarana yang lengkap dan aman akan memberikan kenyamanan kerja pada karyawan.
6. Pengawasan (Supervisi). Bagi karyawan, supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turnover yang tinggi.
7. Faktor intrinsik dari pekerjaan. Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

8. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pimpinan dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Pemimpin yang bersedia untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat atau prestasi serta keluhan-keluhan karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan kepuasan kerja. Karyawan akan merasa diakui dan dihargai keberadaannya dalam lingkungan perusahaan.

9. Aspek sosial dalam pekerjaan.

Aspek ini merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja. Misalnya, Misalnya, perusahaan atau manajemen memberikan santunan kepada karyawan yang sedang mengalami musibah, memberikan libur atau cuti kepada karyawan yang sakit dan sebagainya.

10. Fasilitas.

Fasilitas yang diberikan rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Menurut Luthas dalam (Akuntansi et al., 2020) mengemukakan faktor-faktor yang dapat memengaruhi *Job Satisfaction* karyawan adalah gaji, karakteristik pekerjaan, promosi, supervisi, kelompok kerja, dan kondisi kerja.

Menurut Sutrisno dalam (Hadeli, 2017) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *Job Satisfaction*, yaitu:

1. Faktor psikologi, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, keterampilan kerja, sikap kerja, bakat dan keterampilan.
2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan dengan atasannya atau dengan karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruang, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji,

jaminan sosial, macam- macam tunjangan, fasilitas-fasilitas promosi, dan sebagainya.

2.1.3.4 Indikator *Job Satisfaction*

Ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengetahui tingkat *Job Satisfaction* yang dirasakan oleh karyawan. Indikator - indikator *Job Satisfaction* menurut Hariandja dalam (Jufrizen, 2017) meliputi:

1. Gaji.

Gaji adalah balas jasa berupa uang yang diberikan perusahaan kepada pegawai atau karyawannya. Apabila jumlah bayaran atau gaji yang diterima seseorang adil sesuai dengan beban kerjanya, prestasinya, dan kinerjanya dalam perusahaan maka karyawan akan merasa puas, karena merasa dihargai dengan setimpal.

2. Pekerjaan itu sendiri.

Job Satisfaction yang dirasakan karyawan juga dipengaruhi oleh pekerjaan yang dikerjakannya. Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

3. Rekan sekerja.

Rekan kerja dalam suatu perusahaan juga memberikan pengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Hubungan yang baik dengan sesama karyawan akan membuat suasana kerja yang nyaman, tidak tertekan dan dapat saling membantu.

4. Atasan.

Atasan atau pimpinan merupakan orang yang mengatur jalannya operasi perusahaan. Pemimpin yang menentukan kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Cara atau gaya pemimpin dalam mengelola perusahaan akan mempengaruhi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.

5. Promosi.

Perusahaan perlu mengadakan program promosi bagi karyawan yang memiliki prestasi yang bagus dan kinerja yang baik. Karyawan akan termotivasi untuk berprestasi dan meningkatkan kinerjanya sehingga karyawan akan merasa diakui eksistensinya dalam perusahaan.

Indikator *Job Satisfaction* menurut Mas'ud dalam (Syahputra & Jufrizen, 2019) yang meliputi antara lain:

1. Kepuasan terhadap gaji, yaitu senang atau tidak senang karyawan akan gaji yang diterima.
2. Kepuasan dengan promosi, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan promosi yang dilakukan perusahaan.
3. Kepuasan terhadap rekan kerja, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan dukungan dari rekan kerjanya.
4. Kepuasan terhadap supervisor, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan perlakuan dari pimpinan.

2.1.4 Workplace Spirituality

2.1.4.1 Pengertian Workplace Spirituality

Workplace Spirituality merupakan sarana bagi individu untuk mengintegrasikan pekerjaan dan spiritualitas, yang akan memberi mereka ketempatan, daftar hubungan, dan keutuhan ditempat kerja. Menurut pendapat Ashmos dan Duchon dalam (Jufrizen et al., 2019) menyatakan bahwa *Workplace Spirituality* berarti melihat tempat kerja sebagai tempat yang dialami oleh orang-orang yang memiliki akal (*mind*) dan semangat, serta percaya bahwa perkembangan jiwa sama pentingnya dengan perkembangan pikiran. *Workplace Spirituality* juga mencakup upaya untuk menyelaraskan keyakinan seseorang dengan nilai organisasi mereka.

Workplace Spirituality dikatakan sebagai sebuah pengalaman karyawan di tempat kerja. (Jannah, 2019) *Workplace Spirituality* ialah ketika karyawan dapat mengekspresikan keinginannya untuk peduli dan berwelas asih dengan yang lain, memiliki kehati-hatian dalam melakukan pekerjaan yang bermakna, dan memungkinkan munculnya perasaan utuh dan sukacita di tempat kerja, maka dapat dikatakan bahwa karyawan memiliki pengalaman positif selama berada di tempat kerja. Hal ini akan membuat karyawan bekerja dengan senang hati bahkan dapat melakukan hal positif lain yang melebihi kewajibannya (*job description*) di dalam tempat kerja.

Workplace Spirituality dapat diartikan bahwa tempat kerja sebagai tempat perkumpulan orang yang mempunyai kesatuan pemikiran dan semangat serta

percaya bahwa meningkatnya kesemangatan merupakan inti dari meningkatnya suatu pemikiran (Jatmika & Utomo, 2019).

Workplace Spirituality adalah wujud dari konsistensi atau keselarasan dari diri seorang individu (karyawan) dalam bertindak sesuai dengan nilai-nilai dan norma yang berlaku pada keyakinan tertentu tanpa harus mengabaikan aspek lainnya dalam mewujudkan tujuan organisasi (Agung & Yogatama, 2015).

Spirituality karyawan menjadi salah satu pelengkap dalam pekerjaannya agar di dalam lingkungan tempat kerja memiliki keutuhan atau lebih baik, secara personal maupun universal. Beberapa pengertian dan penjelasan yang telah disebutkan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa *Workplace Spirituality* merupakan budaya organisasi di lingkungan tempat kerja yang mengedepankan kehidupan batin karyawannya sekaligus tempat perkumpulan orang yang mempunyai kesatuan semangat dan pemikiran serta mempunyai perasaan saling memiliki (kebersamaan) pada lingkup organisasi dan *Spirituality at work* yang timbul karena, merasa nyaman, terpenuhinya kebutuhan standar gaji, hak karyawan, seleri, kompensasi dan kepastian karir karyawan.

2.1.4.2 Manfaat *Workplace Spirituality*

Workplace Spirituality memiliki manfaat diantaranya sebagai berikut (Krishnakumar & Neck, 2002:157):

1. Intuisi dan Kreativitas

Spirituality dapat membantu individu untuk memperluas batas kesadarannya melampaui batas normal, yang menyebabkan meningkatnya intuisi dan

kreativitas (Krishnakumar & Neck dalam Guillory, 2002:157). Intuisi dan kreativitas bisa menjadi alat yang ampuh dalam pemecahan masalah.

2. Kejujuran dan kepercayaan

Kejujuran dan kepercayaan merupakan dua hal yang memiliki peran penting dalam kinerja organisasi untuk kedepannya. Banyak menjadikan spiritualitas akan menyebabkan karyawan merasa puas atau terpenuhi saat mereka mulai bekerja. Hal tersebut akan menghasilkan tingkat pemenuhan pribadi dan semangat kerja yang tinggi.

3. Komitmen

Komitmen mempunyai dua faktor yang berhubungan dengan ekspresi komitmen terhadap sebuah organisasi. Faktor yang pertama yaitu faktor pribadi dimana faktor tersebut merupakan faktor yang berasal dari dalam individu. Faktor yang kedua adalah faktor situasional.

4. Kinerja Organisasi

Organisasi yang mendorong spiritualitas dapat mengalami peningkatan kinerja organisasi, dimana spiritualitas diakui sebagai salah satu dimensi penting kepribadian manusia.

2.1.4.3 Dimensi *Workplace Spirituality*

Workplace Spirituality mempunyai 3 dimensi menurut Milliman, Czaplewski dalam (Jatmika & Utomo, 2019) antara lain sebagai berikut:

- 1) Perasaan bermakna dalam pekerjaan

- 2) Perasaan terhubung dengan komunitas dan penegakan nilai-nilai menemukan bahwa spiritualitas yang dimiliki individu berhubungan dengan komitmen organisasi
- 3) Berkorelasi negatif dengan intensi untuk keluar
- 4) Korelasi positif dengan kepuasan kerja
- 5) Keterlibatan kerja
- 6) Meningkatkan perasaan harga diri dalam organisasi

Menurut Kinjerski dalam (Jatmika & Utomo, 2019) *Workplace Spirituality*, mengemukakan empat dimensi dari spiritualitas di tempat kerja adalah:

1. *Engaging work* (EW) adalah dimensi kognitif yang dikarakteristikan sebagai perasaan otentik, kesadaran sejalanannya nilai-nilai yang dimiliki dengan pekerjaannya, keyakinan bahwa dirinya melakukan pekerjaan yang memiliki nilai tujuan yang lebih tinggi.
2. *Sense of community* (SoC) adalah dimensi interpersonal yang dikarakteristikan dengan perasaan memiliki koneksi atau hubungan dengan orang lain dan tujuan bersama.
3. *Spiritual connection* (SpC) adalah dimensi kehadiran spiritual, perasaan keterhubungan dengan sesuatu yang lebih besar dari dirinya.
4. *Mystical experience* (ME) adalah sensasi fisik, pengalaman afeksi dan sempurna, transendensi, merasa hidup di saat ini.

Menurut Milliman & Ferguson dalam (Wibisana, 2020) ada tiga dimensi utama *Spirituality at work* yaitu: *purpose in one's work* atau "*meaningful work*", *having a "sense of community"*, dan *being in "alignment with the organization's*

values and mission” . Masing-masing dimensi tersebut mewakili tiga level dari spiritualitas di tempat kerja, yaitu level individu (kerja yang bermakna), level kelompok (perasaan kebersamaan dalam komunitas), dan level organisasi (kesesuaian dengan nilai dan misi organisasi).

2.1.4.4 Faktor-faktor *Workplace Spirituality*

Dalam (Siregar, 2018) *Spirituality* dalam pekerjaan sebagai kerangka kerja dari nilai-nilai budaya organisasi yang mendorong pengalaman transenden para karyawan melalui proses bekerja, memfasilitasi perasaan terhubung mereka dengan orang lain sekaligus memberikan mereka perasaan lengkap dan bahagia. Terdapat bermacam macam faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja dimana kegiatan dilaksanakan yaitu:

1. Hubungan karyawan.
2. Tingkat kebisingan.
3. Penerangan.
4. Sirkulasi udara
5. Keamanan.

(Jatmika & Utomo, 2019) mengenai faktor-faktor *Workplace Spirituality* dalam konteks organisasi bisnis di Indonesia, diketahui dua faktor esensial yaitu faktor rasa bertujuan dan bermakna dalam pekerjaan dan faktor perasaan nyaman, bebas dan mengalami perkembangan pribadi didukung oleh kepedulian organisasi untuk mempertemukan kepentingan organisasi dengan kepentingan individu dan memberdayakan karyawan.

2.1.4.5 Indikator *Workplace Spirituality*

Indikator *Workplace Spirituality* merupakan komponen penting dalam mengukur *Workplace Spirituality* dikemukakan oleh Petchsawanga & Duchon dalam (Mahdani, 2017) menurut beliau indikator spritual tempat kerja terdiri dari:

1. Kerja yang bermakna, yaitu hasil dari pekerjaan yang memberikan dampak bagi karyawan tersebut dan organiasi tempat dia bekerja.
2. Komunitas atau kelompok kerja, yaitu kumpulan manusia yang memiliki kesadaran bersama akan keanggotaan dan saling berinteraksi.
3. Tujuan organisasi, yaitu untuk mencapai suatu tujuan secara lebih efektif dan efesien karena dilakukan bersama-sama dan mengembangkan sumber daya dan tekhnologi bersama-sama.

Workplace Spirituality memiliki tiga indikator menurut william dalam (Jatmika & Utomo, 2019) yaitu:

1. *Meaningful work* (Pekerjaan yang berarti) Merupakan sebuah aspek fundamental dari spiritualitas di tempat kerja, terdiri dari memiliki kemampuan untuk merasakan makna terdalam dan tujuan dari pekerjaan seseorang. Dimensi spiritualitas di tempat kerja ini merepresentasikan bagaimana pekerja berinteraksi dengan pekerjaan mereka dari hari ke hari di tingkat individu.
2. *Alignment with organizational value* (Keselarasan dengan nilai organisasi atau keselarasan antar nilai organisasi dan individu). Merupakan aspek fundamental yang ketiga dari *Spirituality at work* yang mewakili level organisasi. Aspek ketiga ini menunjukkan pengalaman individu yang

memiliki keberpihakan kuat antara nilai- nilai pribadi mereka dengan misi dan tujuan organisasi. hal ini berhubungan dengan premis bahwa tujuan organisasi itu lebih besar daripada dirinya sendiri dan seseorang harus memberikan kontribusi kepada komunitas atau pihak lain.

3. *Community* (Komunitas) Merupakan dimensi *Workplace Spirituality* yang merujuk pada tingkat kelompok dari perilaku manusia serta fokus pada interaksi antar pekerja dan rekan kerja mereka.

2.2. Kajian Penelitian Yang Relevan

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

PENELITI	JUDUL	TAHUN	HASIL PENELITIAN
(Lestiyanie & Yanuar, 2019)	Pengaruh Budaya Organisasi, Keadilan Terhadap Ocb, Komitmen Sebagai Intervening Pada Cv. Cempaka	2019	Menyatakan bahwa Hubungan <i>organizational justice</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>
(Asdiki & Isyandi, 2016)	Hubungan Keadilan Organisasi terhadap <i>Organizational citizenship Behavior</i> Melalui Kepuasan Kerja dan Spiritualitas kerja Studi Media Massa Di Pekanbaru	2016	Menyatakan bahwa <i>organizational justice</i> memiliki hubungan yang signifikan terhadap <i>Organizational citizenship behavior (OCB)</i> melalui <i>job satisfaction</i>
(Sartika, 2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Dosen	2022	Menyatakan bahwa <i>job satisfaction</i> memiliki hubungan yang signifikan terhadap <i>Organizational citizenship behavior (OCB)</i>
(Wahyu Triwibowo, 2016)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi	2016	Menyatakan bahwa <i>job satisfaction</i> berpengaruh terhadap <i>organizational citizenship behavior (OCB)</i>
(Prameswari & Suwandana, 2017)	Pengaruh Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, Dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	2017	Menyatakan bahwa <i>organizational justice</i> berpengaruh positif terhadap <i>organizational citizenship behaviour</i>

(Darmawati, 2018)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi	2018	Menyatakan bahwa <i>job satisfaction</i> memiliki hubungan yang signifikan terhadap <i>Organizational citizenship behavior (OCB)</i>
(Putri, 2015)	Pengaruh Keadilan Organisasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Toko Buku Uranus	2015	Menyatakan bahwa Keadilan organisasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
(Koernialis, 2021)	Spiritualitas Tempat Kerja Sebagai Moderator Pengaruh Antara Kepuasan Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	2021	Hasil analisis uji hipotesis menunjukkan bahwa spiritualitas tempat kerja tidak berpengaruh dan tidak berperan pada pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB, artinya spiritualitas tempat kerja bukan variabel yang tepat untuk memprediksi pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB
(Cookson & Stirk, 2019)	Pengaruh Pengawasan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui <i>Organizational Citizenship Behavior</i> pada Kantor Wilayah Kementrian Agama	2019	Hasil analisis bahwa adalah pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap <i>organizational citizenship behaviour</i>
(Malahayati et al., 2021)	Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Emosional terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> pada Aparatur Sipil Negara	2021	Hasil analisis bahwa ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>

(Jannah, 2019)	Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional (OCB) Identifikasi Organisasional dan Dukungan Organisasional Persepsian Sebagai Pemoderasi	2019	Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional
(Rohayati, 2014)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Studi Pada Yayasan Masyarakat Madani Indonesia	2014	Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan <i>job satisfaction</i> akan berpengaruh terhadap peningkatan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)
(Khusnah, 2020)	Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	2020	Menyatakan bahwa bahwa spiritualitas di tempat kerja tidak berpengaruh kepuasan kerja
(Mulianti, 2019)	Pengaruh Komitemen Organisasi dan Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Kalimantan Selatan Kota Banjarmasin	2019	Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka kerja konseptual yang dimaksudkan untuk konstitusi dalam proses menyusun standar. Tujuannya adalah memberikan petunjuk dalam menyelesaikan perselisihan yang meningkat selama proses penyusunan standar dengan

mempersempit pertanyaan, apakah standar telah sesuai dengan kerangka konseptual atau tidak.

2.3.1 Pengaruh *Organizational Justice* Terhadap *Job Satisfaction*

Organizational Justice merupakan suatu perlakuan, maupun tindakan yang diterima oleh setiap karyawan sama tanpa memandang status jabatan atau kedudukan dan dapat dikatakan adil apabila karyawan mendapatkan hak-hak mereka sesuai dengan apa yang mereka kontribusikan kepada perusahaan.

Menurut penelitian (Wiratama & Suana, 2016) *Organizational Justice* berpengaruh positif dan signifikan pada *Job Satisfaction*. Hal ini berarti jika *Organizational Justice* yang diterima karyawan meningkat maka tingkat *Job Satisfaction* yang terjadi pada karyawan akan meningkat.

Menurut penelitian (Putri, 2015) *Organizational Justice* berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction* karyawan. Hal ini perlunya memperbaiki pemberian penghargaan kepada karyawan dengan lebih menekankan pada kemampuan yang dapat dicapai oleh karyawan sehingga karyawan merasa perusahaan semakin adil dan dapat membuat karyawan semakin puas.

2.3.2 Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Seseorang yang memiliki kepuasan dalam bekerja akan memiliki kesediaan untuk melakukan hal yang lebih diluar tanggung jawab formalnya. Kesediaan inilah yang kemudian dikenal sebagai *organizational citizenship behaviour (OCB)*.

Menurut penelitian (Wahyu Triwibowo, 2016) *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) diterima, dengan nilai signifikan. Hal ini berarti bahwa semakin karyawan puas dalam bekerja akan meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB).

Menurut (Rohayati, 2014) Variabel *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini berarti bahwa tinggi rendahnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai akibat dari tinggi rendahnya kualitas *Job Satisfaction* yang berjalan. Semakin tinggi kualitas *Job Satisfaction* yang berjalan Semakin rendah kualitas *Job Satisfaction* yang berjalan, maka memberikan potensi untuk terciptanya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang rendah.

2.3.3 Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap *Workplace Spirituality*

Job Satisfaction adalah suatu kesenangan dari kondisi emosional yang positif sebagai hasil dari penilaian dan pengalamannya dalam bekerja. Menurut penelitian (Herminingsih, 2012) Spiritualitas berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) para karyawan, namun kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Menurut (Wulandari & Sudarma, 2017) *Workplace Spirituality* dapat meningkatkan *Job Satisfaction*. Beberapa hal penting yang harus diperhatikan dalam *Workplace Spirituality* diantaranya yaitu indikator pekerjaan yang berarti, keselarasan dengan nilai organisasi dan komunitas. Dengan demikian, perusahaan

dapat meningkatkan *Job Satisfaction* melalui *Workplace Spirituality* yang berarti spiritualitas berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction*.

2.3.4 Pengaruh *Workplace Spirituality* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Workplace Spirituality merupakan bahwa orang yang bekerja dalam suatu organisasi perusahaan memiliki kehidupan batin tumbuh karena kebermaknaan pekerjaan bagi kehidupannya. Sebagai manusia maka orang memiliki pikiran dan roh, dan selalu berusaha menemukan makna dan tujuan hidup dalam pekerjaan mereka. Selain itu, seorang pegawai memiliki keinginan untuk berhubungan dengan manusia lain dan ingin menjadi bagian dari masyarakat menurut (Herminingsih, 2012).

Dari hasil analisis data dalam penelitian mengenai pengaruh kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dalam penelitian (Malahayati et al., 2021).

Dalam penelitian (Herminingsih, 2012) Spiritualitas dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* para karyawan termasuk dalam kategori baik, sedangkan *job satisfaction* karyawan termasuk dalam kategori sedang. Penelitian (Usman, 2021) memberikan hasil yang kurang lebih sama. Penelitian ini

menunjukkan bahwa variabel spiritualitas di tempat kerja dan karakteristik pekerjaan menjadi variabel yang paling berperan terhadap implementasi OCBIP.

2.3.5 Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Melalui *Workplace Spirituality*

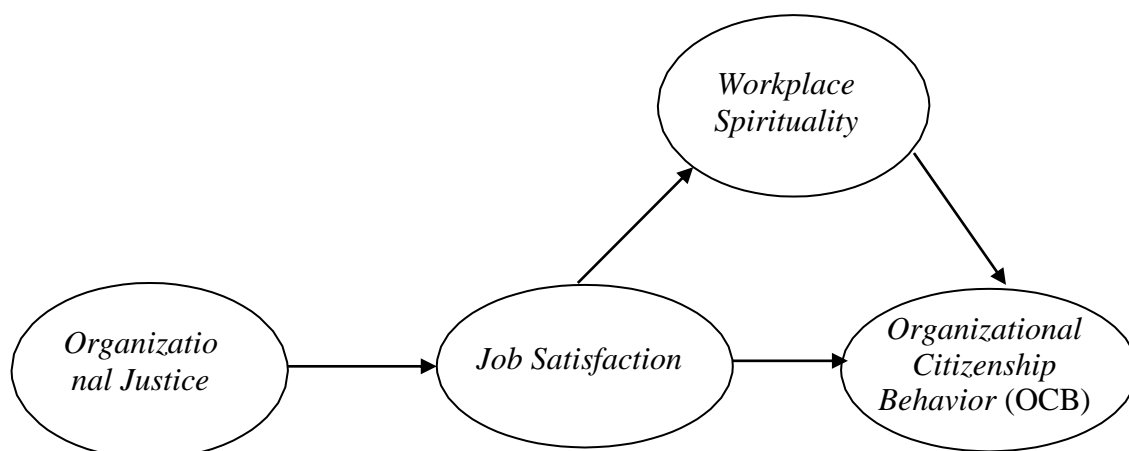
Job Satisfaction merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Menurut (Jufrizen, 2017) Seseorang yang puas akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka. *Organizational citizenship behavior (OCB)* terkait erat dengan kepuasan namun melalui persepsi rasa keadilan. Pada dasar bahwa tampak logis bahwa kepuasan kerja menjadi penentu utama perilaku *organizational citizenship behavior (OCB)*.

Workplace Spirituality merupakan budaya organisasi di lingkungan tempat kerja yang mengedepankan kehidupan batin karyawannya sekaligus tempat perkumpulan orang yang mempunyai kesatuan semangat dan pemikiran serta mempunyai perasaan saling memiliki (kebersamaan) pada lingkup organisasi dan *Workplace Spirituality* kompensasi dan kepastian karir karyawan. yang timbul karena, merasa nyaman, terpenuhinya kebutuhan standar gaji, hak karyawan, seleri, kompensasi dan kepastian karir karyawan.

Menurut (Asdiki & Isyandi, 2016) Hasil pengujian menunjukkan bahwa berpengaruh *Job Satisfaction* terhadap *organizational Citizenship Behavior (OCB)* melalui spiritual kerja signifikan hasil ini tidak terlepas dari kepuasan seseorang terhadap pekerjaan kemudian memasukkan unsur spiritual kerja di dalam

pengalaman sehari-hari. *Job Satisfaction* memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* tapi tidak bersamaan dengan *Workplace Spirituality*, dimana *Workplace Spirituality* akan mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* setelah adanya rasa kepuasan dan ada rasa kenyamanan di dalam organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas dengan menyesuaikan kepada penelitian-penelitian sebelumnya maka dapat digambarkan hubungan antara *organizational justice* terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* melalui *Job Satisfaction* dan *Workplace Spirituality* sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis mengandung pernyataan mengenai relasi antara dua variabel atau lebih sesuai dengan teori. Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. *Organizational Justice* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* pada PT. PELINDO (Persero) Cabang Terminal Peti Kemas Perawang Pekanbaru.
2. *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT. PELINDO (Persero) Cabang Terminal Peti Kemas Perawang Pekanbaru.
3. *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap *Workplace Spirituality* PT. PELINDO (Persero) Cabang Terminal Peti Kemas Perawang Pekanbaru.
4. *Workplace Spirituality* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT. PELINDO (Persero) Cabang Terminal Peti Kemas Perawang Pekanbaru.
5. *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui *Workplace Spirituality* pada PT. PELINDO (Persero) Cabang Terminal Peti Kemas Perawang Pekanbaru.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian *survey*, karena mengambil sample dari satu populasi. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut (Juliandi et al., 2014) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang permasalahannya tidak ditentukan di awal, tetapi permasalahan ditemukan setelah peneliti terjun ke lapangan dan apabila peneliti memperoleh permasalahan baru maka permasalahan tersebut diteliti kembali sampai semua permasalahan telah terjawab.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian pada penelitian ini dilakukan pada PT Pelindo (Persero) Cabang Terminal Peti Kemas Perawang Pekanbaru yang beralamat di Jalan Kota Baru No.2, Kp. Dalam, Kec. Senapelan, Kota Pekanbaru. Tempat penelitian ini merupakan salah satu cabang dari Perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang melayani jasa kepelabuhanan di daerah Riau sekitarnya.

3.2.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitiannya direncanakan dari bulan Februari 2022 samapi bulan September 2022, dengan rincian sebagai berikut:

No	Jenis Kegiatan	Feb 2022				Maret 2022				April 2022				Mei 2022				Juni 2022				Juli 2022				Agust 2022				Sept 2022			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■																															
2	Pra Riset	■	■																														
3	Penyusunan																																
4	Seminar																																
5	Pelaksanaan penelitian a. Pengumpulan data b. Pengolahan data c. Analisa data d. Penyusunan hasil penelitian																																
6	Penulisan laporan																																
7	Seminar Hasil																																
8	Perbaikan Tesis																																
9	Sidang Meja Hijau																																

Tabel 3.1 Skedul Rencana Penelitian

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Operasional	Indikator Variabel
----	---------------------	-------------------	-------------	--------------------

1	<i>Organizational Justice (X)</i>	Organizational justice merupakan sebagai konsep yang menunjukkan persepsi karyawan tentang sejauh mana mereka diperlakukan secara adil didalam organisasi	<ul style="list-style-type: none"> a. Keadilan berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya b. Keadilan dalam proses pengambilan keputusan c. Keadilan dalam persepsi keawajaran atas pemeliharaan hubungan antara pribadi (Bernhard & Dotulong, 2019)
2	<i>Job Satisfaction (Y1)</i>	<i>Job Satisfaction</i> merupakan perasaan emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan yang dirasakan oleh karyawan dalam pekerjaannya yang dapat menghasilkan sesuatu yang memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan dan ambisi pribadinya sehingga ia merasa puas secara lahir dan batin.	<ul style="list-style-type: none"> a. Puas dalam pekerjaan itu sendiri b. Kepuasan dalam rekan kerja c. Kepuasan terhadap atasan d. Kepuasan dengan promosi perusahaan e. Kepuasan terhadap gaji (Jufrizen, 2017)
3	<i>Workplace Spirituality (Y2)</i>	<i>Workplace Spirituality</i> merupakan budaya organisasi di lingkungan tempat kerja yang mengedepankan kehidupan batin karyawan sekaligus tempat perkumpulan orang yang mempunyai kesatuan semangat dan pemikiran serta mempunyai prasaan saling memiliki (kebersamaan) pada lingkup organisasi dan spiritualitas di tempat kerja yang timbul	<ul style="list-style-type: none"> a. <i>Meaningful work</i> (Pekerjaan yang berarti) b. <i>Alignment with organizational value</i> (keseleraan dengan nilai organisasi atau keselarasan antar nilai organisasi dan individu) c. <i>Community</i> (komunitas) (Jatmika & Utomo, 2019)

		karena, merasa nyaman, terpenuhinya kebutuhan standar gaji, hak karyawan, seleri, kompensasi, dan kepastian karir karyawan.	
4	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Z)	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (<i>discretionary</i>), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan secara keseluruhan (<i>agregat</i>) meningkatkan efisiensi dan efektifitas fungsi-fungsi organisasi.	<ul style="list-style-type: none"> a. <i>Altruism</i> b. <i>Conscientiousness</i> c. <i>Sportmanship</i> d. <i>Courtesy</i> e. <i>Civic Virtue</i> (Dr. Purnamie Titisari, SE., 2014)

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2018).

Jadi populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang didalamnya terdapat jumlah objek yang dijadikan sumber data. Maka yang jadi populasi dalam penelitian adalah karyawan PT Pelindo (Persero) Cabang TPK Perawang Pekanbaru sebanyak 67 orang yang merupakan 12 perempuan dan 55 laki-laki.

3.3.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Bila populasi besar peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Adapun Untuk penentuan jumlah/ukuran sampel dalam penelitian ini dengan metode sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 67 orang.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Sebelum dilakukan pengumpulan data, seorang penulis harus terlebih dahulu untuk menentukan cara pengumpulan data apa yang akan digunakan digunakan. Alat pengumpulan data yang digunakan harus sesuai dengan kesahihan (validitas) dan keandalan atau konsistensi (realibilitas). Menurut (Juliandi et al., 2014) ada 2 alat pengumpulan data yang akan digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Wawancara/*Interview*, Menurut (Juliandi et al., 2014) wawancara merupakan dialog langsung antara peneliti dengan responden. Wawancara dapat dilakukan apabila jumlah respondennya hanya sedikit. Wawancara tersebut untuk mengetahui permasalahan dari variabel yang akan diteliti. Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara bertanya langsung kepada pihak Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Binjai dan para pegawai. Teknik wawancara digunakan untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam tentang beberapa informasi yang relevan dengan penelitian yang digunakan.

2. Kuisisioner/angket, Menurut (Juliandi et al., 2014) kuisisioner merupakan pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti, angket dapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak. Lembar kuisisioner yang diberikan pada responden diukur dengan skala likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju”, setiap jawaban diberi bobot nilai:

Tabel 3.3 Skala Likert

No	Pertanyaan	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Juliandi et al., 2014)

Selanjutnya kuisisioner yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas.

3.5 Teknik Pengujian Instrumen

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas dipergunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner”. Validitas juga berhubungan dengan tujuan pengukuran. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata dan benar. (Ghozali, 2013)

“Teknik yang digunakan untuk mengukur validitas pertanyaan/ Pernyataan kuesioner adalah Korelasi *Product Moment* dari *Karl Pearson* dengan ketentuan: jika r hitung lebih besar dari r table, maka skor butir pertanyaan/ pernyataan kuesioner valid tetapi sebaliknya jika r hitung lebih kecil dari r tabel, maka skor butir pertanyaan/ pernyataan kuesioner dikatakan tidak valid”.

3.5.2 Uji Reabilitas

Pengujian reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat seberapa besarnya suatu pengukur mengukur dengan stabil dan konsisten terhadap situasi apapun (Ghozali, 2013). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$ dan sebaliknya dikatakan tidak reliabel jika *cronbach's alpha* $< 0,60$.

3.6 Analisis Data

Data dalam penelitian ini akan dianalisis dengan pendekatan deskriptif kuantitatif karena menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya dan dideskripsikan secara deduksi yang berangkat dari teori-teori umum, lalu dengan observasi untuk menguji validitas keberlakuan teori tersebut ditariklah kesimpulan. Kemudian dijabarkan secara deskriptif, karena hasilnya akan dirahankan untuk mendiskripsikan data yang diperoleh dan untuk menjawab rumusan. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan analisis statistik yakni *partial least square – structural equation model* (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (*path*)

dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis *multivariate* (Ghozali, 2013). Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural.

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. *Weight estimate* untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana *inner model* (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan *outer model* (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah *residual variance* dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan.

PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal *multivariate* (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan *software Smart PLS ver. 3 for Windows*.

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu (1) analisis model pengukuran (*outer model*), yakni (a) realibilitas dan validitas konstruk (*construct reliability and validity*); dan (b) validitas diskriminan (*discriminant*

validity). (2) analisis model struktural (*inner model*), yakni (a) koefisien determinasi (*R-square*); (b) *F-square*; (c) pengujian hipotesis yakni (1) pengaruh langsung (*direct effect*); (2) pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dan (3) *total effect* (Juliandi, 2018). Dalam metode (*Partial Least Square*) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

3.6.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis model pengukuran (*outer model*) dilakukan untuk memastikan bahwa *measurement* yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya.

Menurut (Juliandi, 2018) Analisis model pengukuran/*measurement model analysis (outer model)* menggunakan dua pengujian, antara lain: (1) *Construct reliability and validity* dan (2) *Discriminant validity*.

3.6.2 Construct reliability and validity

Validitas dan reliabilitas konstruk adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Kriteria validitas dan reliabilitas konstruk dilihat dari *composite reliability* adalah > 0.6 (Juliandi, 2018).

3.6.2.1 *Discriminant Validity*

Discriminant validity adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)*. Jika nilai $HTMT < 0.90$ maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik (Juliandi, 2018).

3.6.3 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Analisis model struktural (*inner model*) biasanya juga disebut dengan (*inner relation, structural model dan substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Analisis model struktural (*inner model*) menggunakan dua pengujian antara lain (1) *R-square*; (2) *F-square*; (3) pengujian hipotesis yakni (a) *direct effect*; (b) *indirect effect*; dan (c) *total effect*. (Juliandi, 2018).

3.6.3.1 *R-Square*

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Kriteria dari *R-Square* adalah: (1) jika nilai (adjusted) = 0.75 → model adalah substansial (kuat); (2) jika nilai (adjusted) = 0.50 → model adalah moderate (sedang); (3) jika nilai (adjusted) = 0.25 → model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

3.6.3.2 *F-Square*

Pengukuran *F-Square* atau *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak *relative* dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran (*F-square*) disebut juga efek perubahan. Artinya perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018).

Kriteria *F-Square* menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai = 0.02 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan (3) Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

3.6.3.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis (*hypotesis testing*) mengandung tiga sub analisis, antara lain: (a) *direct effect*; (b) *indirect effect*; dan (c) *total effect*.

1) *Direct Effects* (Pengaruh Langsung)

Tujuan analisis *direct effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018). Kriteria untuk pengujian hipotesis *direct effect* adalah seperti terlihat di dalam bagian di bawah ini.

Pertama, koefisien jalur (*path coefficient*): (a) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel

lain adalah searah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik; dan (b) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah. Kedua, nilai probabilitas/signifikansi (*P-Value*): (1) Jika nilai *P-Values* < 0.05, maka signifikan; dan (2) Jika nilai *P-Values* > 0.05, maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

2) *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Tujuan analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018).

Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) (Juliandi, 2018) adalah : (1) jika nilai *P-Values* < 0.05, maka signifikan, artinya variabel mediator (*Z/Work engagement*), memediasi pengaruh variabel eksogen ($X_1/Person Job Fit$) dan ($X_2/Job Crafting$) terhadap variabel endogen (*Y/Organizational Citizenship Behavior*). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung dan (2) jika nilai *P-Values* > 0.05, maka tidak signifikan artinya variabel mediator (*Z/ Work engagement*) tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen ($X_1/Person Job Fit$) dan ($X_2/Job crafting$) terhadap variabel endogen (*Y/ Organizational Citizenship Behavior*). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

3) Total Effect (Pengaruh Total)

Total effect merupakan total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) (Juliandi, 2018).

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. PELINDO (PERSERO) Cabang TPK Perawang Pekanbaru. Dalam penelitian ini menulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 9 pertanyaan untuk variabel *organizational justice* (X), 10 pertanyaan untuk variabel *job satisfaction* (Y1), 9 pertanyaan untuk variabel *workplace spirituality* (Y2), dan 10 pertanyaan untuk variabel *organizational citizenship behavior* (Z). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 67 orang karyawan pada PT. PELINDO (Persero) Cabang Terminal Peti Kemas Perawang Pekanbaru sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan skala likert dengan 5 (lima) opsi sebagai berikut:

Tabel 4.1 Skala Likert

No	Pertanyaan	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Ketentuan diatas berlaku dalam menghitung variabel *organizational justice* (X), *job satisfaction* (Y1) dan *workplace spirituality* (Y2) maupun variabel terikat yaitu *organizational citizenship behavior* (Z). Jadi untuk setiap

responden yang menjawab angket maka skor tertinggi adalah 5 dan skor terendah adalah 1.

4.1.2 Identitas Responden

Hasil tabulasi karakteristik 67 responden diolah menggunakan program SPSS yang menghasilkan deskripsi statistik responden dalam penelitian. Data di dalam tabel-tabel dibawah ini menunjukkan identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia dan pendidikan.

4.1.2.1 Jenis Kelamin

Identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	55	82,1	81,1	82,1
	Perempuan	12	17,9	17,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)

Berdasarkan tabel 4.2 yakni karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa tingkat proporsi responden menurut jenis kelamin yang terbesar dalam penelitian ini adalah laki-laki dengan jumlah responden sebanyak 55 orang atau 82,1% sedangkan perempuan sebanyak 12 orang atau 17,9%, sehingga dapat dikatakan bahwa sebagai besar karyawan PT. PELINDO

(Persero) Cabang Terminal Peti Kemas Perawang Pekanbaru adalah laki-laki, hal ini dikarenakan mayoritas karyawan melakukan pekerjaan di lapangan (area kepelabuhan) yang memiliki resiko tinggi, oleh sebab itu maka pekerjaan lebih melibatkan laki-laki dibanding dengan perempuan.

4.1.2.2 Pendidikan Terakhir

Adapun identitas responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	13	19,4	19,4	19,4
	Diploma	5	7,5	7,5	26,9
	S1-S2	49	73,1	73,1	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, diketahui bahwa pendidikan terakhir responden pada SMA sebanyak 13 orang atau 19,40%, Diploma sebanyak 5 orang atau 7,50%, Sarjana sebanyak 49 orang atau 73,10%. Dari data diatas mayoritas responden memiliki jenjang pendidikan sarjana, yakni sebanyak 49 orang. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi karyawan dalam melakukan pekerjaan cukup tinggi.

4.1.2.3 Lama Bekerja

Adapun identitas responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	37	55,2	55,2	55,0
	6-10 Tahun	28	41,8	41,8	97,0
	>10 Tahun	2	3,0	3,0	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, diketahui bahwa lama bekerja responden pada 1-5 tahun sebanyak 37 orang atau 55,20%, 6-10 tahun sebanyak 28 orang atau 41,80%, >10 tahun sebanyak 2 orang atau 3%. Dari data diatas mayoritas responden sudah bekerja selama 1-5 tahun.

4.1.2.4 Usia

Adapun identitas responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5 Identitas Responden Berdasarkan Usia

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	50	74,6	74,6	74,6
	31-40	15	22,4	22,4	97,0
	>40	2	3,0	3,0	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, diketahui bahwa usia responden 20-30 tahun yaitu 50 orang atau 74,60%, usia antara 30-40 tahun yaitu 15 orang atau 22,40%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dengan usia 20-30 tahun akan lebih semangat bekerja dan lebih produktif dalam melakukan pekerjaanya, sehingga akan berdampak pada pencapaian yang lebih maksimal pada tugas kelompok dan fungsinya masing-masing.

4.1.3 Analisis Variabel Penelitian

4.1.3.1 Variabel *Job Satisfaction* (Y1)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT. PELINDO (Persero) Cabang Terminal Peti Kemas Perawang Pekanbaru diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel *Job Satisfaction* (Y1) sebagai berikut:

Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel *Job Satisfaction*

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	20,9	32	47,9	15	22,4	4	6,0	2	3,0	67	100
2	18	26,9	26	38,8	16	23,9	6	9,0	1	1,5	67	100
3	18	26,9	27	40,3	20	19,4	2	3,0	0	0	67	100
4	21	31,3	25	37,3	13	19,4	7	10,4	1	1,5	67	100
5	21	31,3	24	25,8	16	23,9	4	6,0	2	3,0	67	100
6	23	34,3	23	34,3	13	19,4	6	9,0	2	3,0	67	100
7	14	20,9	31	46,3	14	20,9	8	11,9	0	0	67	100
8	17	25,4	34	50,7	11	16,4	4	6,0	1	1,5	67	100
9	21	31,3	28	41,8	16	23,9	2	3,0	0	0	67	100
10	20	29,9	32	47,8	13	19,4	2	3,0	0	0	67	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)

Dari tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel *job satisfaction* bahwa:

- 1) Jawaban responden “saya merasa puas dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan pendidikan terakhir” menjawab setuju sebanyak 32 orang dengan presentasi 47,9%.
- 2) Jawaban responden “saya merasa puas dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan/keahlian sendiri” menjawab setuju sebanyak 26 orang dengan presentasi 38,8%.
- 3) Jawaban responden “saya merasakan puas karena penghasilan dari pekerjaan ini dapat mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari” menjawab setuju sebanyak 27 orang dengan presentasi 40,3%.
- 4) Jawaban responden “saya merasa puas karena perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart yang berlaku” menjawab setuju sebanyak 25 orang dengan presentasi 37,3%.
- 5) Jawaban responden “saya merasakan puas karena adanya tingkat kesempatan promosi jabatan” menjawab setuju sebanyak 24 orang dengan presentasi 25,8%.
- 6) Jawaban responden “saya merasa puas karena adanya tingkat kemajuan karir karyawan” menjawab setuju sebanyak 23 orang dengan presentasi 34,3%.
- 7) Jawaban responden “saya merasa puas karena atasan mendengarkan saran,kritik dan pendapat karyawan bawahannya” menjawab setuju sebanyak 31 orang dengan presentasi 46,3%.
- 8) Jawaban responden “saya merasakan puas karena atasan membantu memberikan solusi saat ini karyawan sedang ada permasalahan kerja” mayoritas menjawab setuju sebanyak 34 orang dengan presentasi 50,7%.

9) Jawaban responden “saya merasa puas adanya jalinan komunikasi yang baik antar rekan kerja” menjawab setuju sebanyak 28 orang dengan presentasi 41,8%.

10) Jawaban responden “saya merasa puas karena rekan kerja memberi dukungan dan membantu apabila mengalami kesulitan dalam pekerjaan” menjawab setuju sebanyak 32 orang dengan presentasi 47,8%.

Berdasarkan jawaban responden di atas mengenai variabel *job satisfaction*, sebagai besar responden menjawab setuju, hal ini menunjukkan sebagian besar responden merasa bahwa *job satisfaction* sudah mulai membaik. Untuk itu PT. PELINDO (Persero) Cabang Terminal Peti Kemas Perawang Pekanbaru perlu mempertahankan dan mempertahankan *job satisfaction* pada para karyawan.

4.1.3.2 Variabel *Workplace Spirituality* (Y2)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT. PELINDO (Persero) Cabang Terminal Peti Kemas Perawang Pekanbaru diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel *workplace spirituality* (Y2) sebagai berikut:

Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel *Workplace Spirituality*

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	21	31,3	28	41,8	16	23,9	1	1,5	1	1,5	67	100
2	19	28,4	30	44,8	16	23,9	2	3,0	0	0	67	100
3	15	22,4	27	40,3	20	29,9	5	7,5	0	0	67	100
4	17	25,4	20	29,9	27	40,3	4	6,0	0	0	67	100
5	17	25,4	29	43,3	17	25,4	4	6,0	0	0	67	100
6	16	23,9	31	46,3	18	26,9	2	3,0	0	0	67	100
7	17	25,4	33	49,3	12	17,9	5	7,5	0	0	67	100

8	19	28,4	28	41,8	13	19,4	7	10,4	0	0	67	100
9	20	29,9	25	37,3	17	25,4	4	6,0	1	1,5	67	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)

Dari tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel *workplace spirituality* bahwa:

- 1) Jawaban responden “karyawan melihat adanya hubungan antara pekerjaan dengan kebaikan sosial” menjawab setuju sebanyak 28 orang dengan presentasi 41,8%.
- 2) Jawab responden “karyawan merasakan kegembiraan dalam bekerja” menjawab setuju sebanyak 30 orang dengan presentasi 44,8%.
- 3) Jawab responden “karyawan merasakan spirit yang dibangkitkan oleh5. pekerjaan” menjawab setuju sebanyak 27 orang dengan presentasi 40,3%.
- 4) Jawab reponden “karyawan merasa bahwa manajemen memiliki hati nurani” menjawab kurang setuju sebanyak 27 orang dengan presentasi 40,3%
- 5) Jawaban responden “ karyawan merasakan bahwa organisasi peduli pada kesejahteraan karyawan” menjawab sebanyak 29 orang dengan presentasi 43,3%.
- 6) Jawaban responden “karyawan merasakan bahwa organisasi peduli pada hal yang dapat meningkatkan spirit karyawan” menjawab setuju sebanyak 29 orang dengan presentasi 43,3%.
- 7) Jawaban responden “karyawan merasakan dihargai ketika bekerja sama dengan orang lain” menjawab setuju sebanyak 31 orang dengan presentasi 46,3%.

- 8) Jawaban responden “karyawan merasakan leluasa dalam mengekspresikan pendapat” menjawab setuju sebanyak 28 orang dengan presentasi 41,8%.
- 9) Jawaban responden “karyawan percaya bahwa rekan kerja saling mendukung satu sama lain” menjawab setuju sebanyak 25 orang dengan presentasi 37,3%.

Berdasarkan jawaban responden di atas mengenai variabel *workplace spirituality*, sebagai besar responden menjawab setuju, hal ini menunjukkan sebagian besar responden merasa bahwa *workplace spirituality* sudah mulai membaik. Untuk itu PT. PELINDO (Persero) Cabang Terminal Peti Kemas Perawang Pekanbaru perlu mempertahankan *workplace spirituality* pada para karyawan.

4.1.3.3 Variabel *Organizational Citizhensip Behavior* (Z)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT. PELINDO (Persero) Cabang Terminal Peti Kemas Perawang Pekanbaru diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel *Organizationa Citizhensip Behavior* (Z) sebagai berikut:

Tabel 4.8 Skor Angket Untuk Variabel *Organizational Citizhensip Behavior*

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	32,8	26	38,8	15	22,4	4	5,0	0	0	67	100
2	15	22,4	34	50,7	17	25,4	1	1,5	0	0	67	100
3	24	35,8	28	41,8	12	17,9	3	4,5	0	0	67	100
4	18	26,9	35	52,2	10	14,9	4	6,0	0	0	67	100
5	21	31,3	34	50,7	9	13,4	3	3,5	0	0	67	100
6	26	38,8	30	44,8	9	13,4	2	3,0	0	0	67	100
7	27	40,3	29	43,3	9	13,4	1	1,5	1	1,5	67	100

8	34	50,7	20	29,9	8	11,9	5	7,5	0	0	67	100
9	23	34,3	29	43,3	12	17,9	3	4,5	0	0	67	100
10	22	32,8	20	29,9	20	29,9	5	7,5	0	0	67	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)

Dari tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel *organizational citizenship behavior* bahwa:

- 1) Jawaban responden “saya bersedia membantu rekan kerja yang sedang sibuk (pekerjaannya *overload*)” menjawab setuju sebanyak 26 orang dengan presentasi 38,8%.
- 2) Jawaban responden “saya bersedia meluangkan waktu untuk membantu orang lain berkaitan dengan permasalahan-permasalahan pekerjaan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 34 orang dengan presentasi 50,7%.
- 3) Jawaban responden “saya akan menyelesaikan tugas berdasarkan prosedur dari perusahaan” menjawab setuju sebanyak 28 orang dengan presentasi 41,8%.
- 4) Jawaban responden “apabila ada rekan kerja yang membutuhkan informasi, maka saya akan berusaha menerangkan informasi tersebut” mayoritas menjawab setuju sebanyak 35 orang dengan presentasi 52,2%.
- 5) Jawaban responden “saya akan mengambil sisi positif dari masalah yang terjadi” mayoritas menjawab setuju sebanyak 34 orang dengan presentasi 50,7%.
- 6) Jawaban responden “saya tidak suka mencari-cari kesalahan organisasi” menjawab setuju sebanyak 30 orang dengan presentasi 44,8%.

- 7) Jawaban responden “saya menjaga hubungan agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal dengan rekan kerja dan juga atasan” menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang dengan presentasi 43,3%.
- 8) Jawaban responden “saya tidak membuat masalah dengan karyawan lain” mayoritas menjawab sebanyak sangat setuju sebanyak 34 orang dengan presentasi 50,7%.
- 9) Jawaban responden “saya mempunyai rasa ingin tahu yang besar untuk mengetahui perkembangan dalam perusahaan” menjawab setuju sebanyak 29 orang dengan presentasi 43,3%
- 10) Jawaban responden “ saya sering memberi masukan kepada atasan saya” menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang dengan presentasi 32,8%.

Berdasarkan jawaban responden di atas mengenai variabel *organizational citizenship behavior*, sebagai besar responden menjawab setuju, hal ini menunjukkan sebagian besar responden merasa bahwa *organizational citizenship behavior* sudah membaik. Untuk itu PT. PELINDO (Persero) Cabang Terminal Peti Kemas Perawang Pekanbaru perlu mempertahankan *organizational citizenship behavior* pada para karyawan agar karyawan lebih loyalitas dalam bekerja.

4.1.3.4 Variabel *Organizational Justice* (X)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT. PELINDO (Persero) Cabang Terminal Peti Kemas Perawang Pekanbaru diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel *Organizational Justice* (X) sebagai berikut:

Tabel 4.9 Skor Angket Untuk Variabel *Organizational Justice*

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	21	31,3	27	40,3	12	17,9	4	6,0	3	4,5	67	100
2	19	28,4	31	46,3	14	20,9	2	3,0	1	1,5	67	100
3	22	32,8	27	40,3	13	19,4	5	7,5	0	0	67	100
4	19	28,4	21	31,3	19	28,4	7	10,4	1	1,5	67	100
5	22	32,8	28	41,8	11	16,4	5	7,5	1	1,5	67	100
6	18	26,9	24	35,8	15	22,4	10	14,9	0	0	67	100
7	14	20,9	30	44,8	17	25,4	6	9,0	0	0	67	100
8	19	28,4	27	40,3	15	22,4	5	7,5	1	1,5	67	100
9	18	26,9	24	35,8	15	22,4	10	14,9	0	0	67	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)

Dari tabel 4.9 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel *Organizational Justice* bahwa:

- 1) Jawaban responden “pendapatan saya cukup berdasarkan keahlian yang saya miliki” menjawab setuju sebanyak 27 orang dengan presentasi 40,3%.
- 2) Jawaban responden “ kompensasi yang saya terima telah menggambarkan usaha yang saya lakukan dalam bekerja” menjawab setuju sebanyak 31 orang dengan presentasi 46,3%.
- 3) Jawaban responden “saya telah diebrikan kesejahteraan yang dapat digunakan untuk keperluan sehari-hari” menjawab setuju sebanyak 27 orang dengan presentasi 40,3%.

- 4) Jawaban responden “pimpinan saya memastikan untuk mendengarkan kekhawatiran karyawan sebelum keputusan tentang pekerjaan tersebut” menjawab setuju sebanyak 21 orang dengan presentasi 31,3%.
- 5) Jawaban responden “atasan memberiksn kesempatan untuk menyampaikan ide-ide atau masukan yang berguna” menjawab setuju sebanyak 28 orang dengan presentasi 41,8%.
- 6) Jawaban responden “semua keputusan diterapkan secara konsisten kepada seluruh karyawan yang bertugas” menjawab setuju sebanyak 24 orang dengan presentasi 35,8%.
- 7) Jawaban responden “dalam meberikan pekerjaan sebelumnya pimpinan sudah mengetahui informasi tentang saya” menjawab setuju sebanyak 30 orang dengan presentasi 44,8%.
- 8) Jawaban responden “pimian saya sangat bijaksana dalam membuat keputusan menjawab setuju sebanyak 27 orang dengan presentasi 40,3%.
- 9) Jawaban responden “pimpinan memberikan informasi tambahan ketika dimintak oleh karyawan” menjawab seetuju sebanyak 24 orang dengan presentasi 35,8.

Berdasarkan jawaban responden di atas mengenai variabel *organizational justice*, sebagai besar responden menjawab setuju, hal ini menunjukkan sebagian besar responden merasa bahwa *organizational justice* sudah mulai membaik. Untuk itu PT. PELINDO (Persero) Cabang Terminal Peti Kemas Perawang Pekanbaru perlu mempertahankan *Organizational Justice* pada para karyawan agar karyawan lebih loyalitas dalam bekerja.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Analisis Model Pengukuran / *Measurement Model Analysis (Outer Model)*

Analisis model pengukuran/measurement model analysis (outer model) menggunakan 2 pengujian, antar lain: (1) *Construct reliability and validity* dan (2) *Discriminat validity* berikut ini hasil pengujiannya:

4.2.1.1 Uji Validitas

Indikator validitas dapat dilihat dari nilai outer loading. Indikator dengan nilai loading yang rendah menunjukkan indikator tersebut tidak bekerja pada model pengukurannya. Bila nilai loading kurang dari 0,5 maka dikeluarkan dari model.

Tabel 4.10 Uji Konvergen Variabel Y1 (*Job Satisfaction*)

No	<i>Outer loading</i>	Keterangan
JS1	0.691	Sahih
JS10	0.837	Sahih
JS2	0.828	Sahih
JS3	0.801	Sahih
JS4	0.752	Sahih
JS5	0.784	Sahih
JS6	0.763	Sahih
JS7	0.835	Sahih
JS8	0.852	Sahih
JS9	0.733	Sahih

Dari tabel diatas, hasil uji Validitas Konvergen pada *Job Satisfaction* dinyatakan Sahih (Sah) sebanyak 10 (sepuluh) butir pernyataan, yaitu butir JS1, JS2 JS3, JS4, JS5, JS6, JS7, JS8, JS9, JS10.

Tabel 4.11 Uji Konvergen Variabel Y2 (*Workplace Spirituality*)

No	<i>Outer loading</i>	Keterangan
SDK1	0.706	Sahih
SDK2	0.790	Sahih
SDK3	0.710	Sahih
SDK4	0.831	Sahih
SDK5	0.810	Sahih
SDK6	0.720	Sahih
SDK7	0.724	Sahih
SDK8	0.733	Sahih
SDK9	0.743	Sahih

Dari tabel diatas, hasil uji Validitas Konvergen pada *Organizational Citizenship Behavior* dinyatakan Sahih (Sah) sebanyak 9 (sembilan) butir pernyataan, yaitu butir SDK1, SDK2, SDK3, SDK4, SDK5, SDK6, SDK7, SDK8, SDK9.

Tabel 4.12 Uji Konvergen Variabel Z (*Organizational Citizenship Behavior*)

No	<i>Outer loading</i>	Keterangan
OCB1	0.840	Sahih
OCB2	0.788	Sahih
OCB3	0.810	Sahih
OCB4	0.714	Sahih
OCB5	0.771	Sahih
OCB6	0.738	Sahih
OCB7	0.707	Sahih
OCB8	0.730	Sahih
OCB9	0.727	Sahih
OCB10	0.837	Sahih

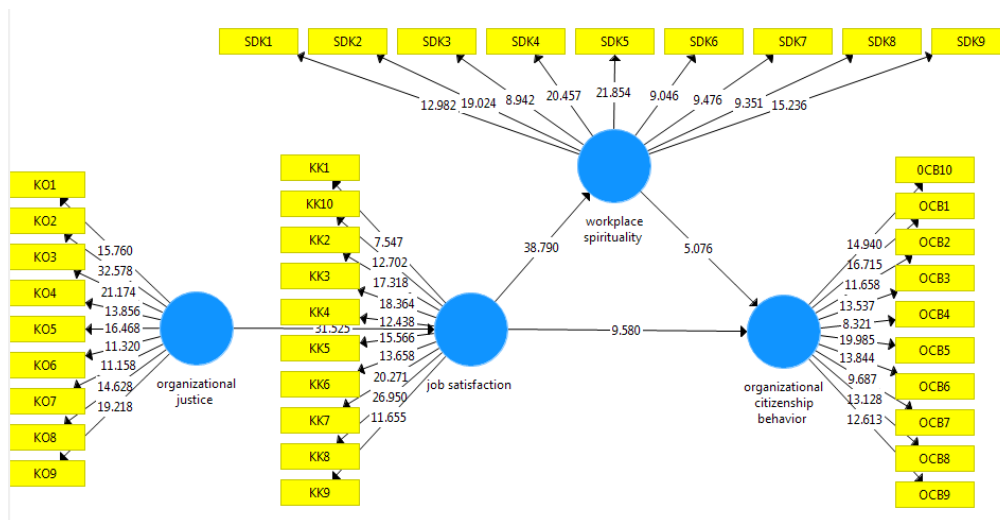
Dari tabel diatas, hasil uji Validitas Konvergen pada *Organizational Citizenship Behavior* dinyatakan Sahih (Sah) sebanyak 10 (sepuluh) butir pernyataan, yaitu butir OCB1, OCB2, OCB3, OCB4, OCB5, OCB6, OCB7, OCB8, OCB9, OCB10.

Tabel 4.13 Uji Konvergen Variabel X (*Organizational Justice*)

No	<i>Outer loading</i>	Keterangan
OJ1	0.843	Sahih
OJ2	0.900	Sahih
OJ3	0.838	Sahih
OJ4	0.754	Sahih
OJ5	0.745	Sahih
OJ6	0.719	Sahih
OJ7	0.704	Sahih
OJ8	0.801	Sahih
OJ9	0.818	Sahih

Dari tabel diatas hasil output SmartPLS diketahui nilai Validitas terdapat pada kolom nilai *outer loading*. Hasil uji Validitas Konvergen pada variabel *Organizational Justice* menyatakan bahwa seluruh butir pertanyaan Sahih (Sah) karena nilainya lebih dari 0,5.

Berdasarkan hasil uji validitas konvergen terhadap seluruh variable penelitian, kemudian diperoleh model *path coefficients* sebagai berikut:



Gambar 4.1 Path Coefficient

4.2.1.2 Discriminant Validity

Discriminant Validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap dari masing model laten berbeda dengan variabel Juliandi, (2018). Tabel dibawah ini menunjukkan hasil *AVE (Average Variant Extracted)*

Tabel 4.14 Hasil AVE (Average Variant Extracted)

<i>Variabel/Konstruk</i>	<i>AVE (Average Variant Extracted)</i>	<i>Hasil Uji</i>
<i>Organizational Justice (X)</i>	0.630	Valid
<i>Job Satisfaction (Y1)</i>	0.613	Valid
<i>Workplace Spirituality (Y2)</i>	0.568	Valid
<i>Organizational Citizhensip Behavior (Z)</i>	0.589	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2022)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai AVE (*Average Variant Extracted*) setiap variabel adalah lebih besr dari 0,5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel atau konstruk yang digunakan valid.

Validitas diskriminan berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (*manifest variable*) konstruk berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi, validitas diskriminan dinilai berdasarkan nilai *cross loading*. *Ruke of thumb yang digunakan* dalam uji validitas diskriminan adalah nilai *cross loading* lebih besar dari 0,7. Jika koleransi konstruk dengan item pengukuran lebih besar dari pada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Hasil uji validitas diskiriminan disajikan pada tabel 4.14.

Tabel 4.15 Hasil Cross Loading

No	Butir Pernyataan	X	Y1	Y2	Z	Hasil Uji
<i>Organizstional Justice (X)</i>						
1	X.1	0.843	0.754	0.738	0.686	Valid
2	X.2	0.900	0.811	0.803	0.764	Valid
3	X.3	0.838	0.738	0.731	0.708	Valid
4	X.4	0.754	0.658	0.656	0.718	Valid
5	X.5	0.745	0.652	0.669	0.607	Valid
6	X.6	0.719	0.649	0.676	0.676	Valid
7	X.7	0.704	0.661	0.619	0.683	Valid
8	X.8	0.801	0.668	0.725	0.674	Valid
9	X.9	0.818	0.710	0.711	0.708	Valid
<i>Job Satisfaction (Y1)</i>						
1	Y1.1	0.490	0.691	0.538	0.570	Valid
2	Y1.2	0.720	0.776	0.715	0.787	Valid
3	Y1.3	0.699	0.828	0.755	0.752	Valid
4	Y1.4	0.655	0.801	0.624	0.726	Valid
5	Y1.5	0.682	0.752	0.669	0.738	Valid

6	Y1.6	0.694	0.784	0.692	0.730	Valid
7	Y1.7	0.789	0.763	0.785	0.791	Valid
8	Y1.8	0.777	0.835	0.763	0.797	Valid
9	Y1.9	0.708	0.776	0.698	0.654	Valid
10	Y1.10	0.665	0.776	0.655	0.723	Valid
Workplace Spirituality (Y2)						
1	Y2.1	0.649	0.635	0.706	0.668	Valid
2	Y2.2	0.668	0.660	0.790	0.665	Valid
3	Y2.3	0.715	0.605	0.710	0.642	Valid
4	Y2.4	0.787	0.758	0.831	0.766	Valid
5	Y2.5	0.699	0.735	0.810	0.777	Valid
6	Y2.6	0.655	0.597	0.720	0.635	Valid
7	Y2.7	0.706	0.654	0.724	0.685	Valid
8	Y2.8	0.625	0.667	0.733	0.611	Valid
9	Y2.9	0.599	0.675	0.743	0.642	Valid
Organizational Citizenship Behavior (Z)						
1	Z1	0.735	0.797	0.789	0.840	Valid
2	Z2	0.736	0.743	0.749	0.788	Valid
3	Z3	0.688	0.749	0.716	0.810	Valid
4	Z4	0.609	0.646	0.636	0.714	Valid
5	Z5	0.626	0.696	0.661	0.771	Valid
6	Z6	0.596	0.634	0.583	0.738	Valid
7	Z7	0.639	0.681	0.678	0.707	Valid
8	Z8	0.574	0.646	0.634	0.730	Valid
9	Z9	0.651	0.682	0.569	0.727	Valid
10	Z10	0.799	0.844	0.677	0.837	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2022)

Berdasarkan sajian data pada table 4.15 diatas dapat diketahuo bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* lebih tinggi pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki discriminat validity yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

4.2.1.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi internal alat ukur. Reliabilitas menunjukkan akurasi, konsistensi, dan ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan pengukuran. Uji reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan dua metode, yaitu *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. *Cronbach's alpha* untuk mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk, sedangkan *composite reliability* untuk mengukur nilai sesungguhnya dari reliabilitas suatu konstruk. *Rule of thumb* yang digunakan untuk nilai *composite reliability* yaitu $> 0,6$ serta nilai *Cronbach alpha* > 0.60 , maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas tinggi. Hasil uji reliabilitas kedua metode dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.16 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel/Konstruk	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Hasil Uji
<i>Organizational Justice</i> (X)	0.925	0.938	Reliabel
<i>Job Satisfaction</i> (Y1)	0.929	0.940	Reliabel
<i>Workplace Spirituality</i> (Y2)	0.904	0.922	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Z)	0.922	0.935	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2022)

Berdasarkan sajian data 4.16 diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel penelitian nilai *cronch's alpha* dan *composite reliability* $> 0,60$. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabel.

4.2.2 Analisis Inner Model

4.2.2.1 Uji F-Square

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Kriteria penarikan kesimpulan adalah jika F^2 sebesar 0,02 maka terdapat efek kecil (lemah) dari variabel eksogen terhadap endogen, nilai F^2 sebesar 0,15 maka terdapat efek moderat (sedang) dari variabel eksogen terhadap endogen, nilai F^2 sebesar 0,35 maka terdapat efek yang besar (baik) dari variabel eksogen terhadap endogen. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program SmartPLS 3.0, diperoleh nilai *F-Square* yang dapat dilihat pada gambar dan tabel berikut:

Tabel 4.17 Nilai F-Square

Variabel	<i>F-Square</i>
<i>Organizational Justice</i> -> <i>Job Satisfaction</i>	3.615
<i>Job Satisfaction</i> -> <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.802
<i>Job Satisfaction</i> -> <i>Workplace Spirituality</i>	3.634
<i>Workplace Spirituality</i> -> <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.257

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2022)

Berdasarkan tabel 4.17 diatas diketahui bahwa:

- 1) Pengaruh *Organizational Justice* (X) terhadap *Job Satisfaction* (Y1) memiliki F^2 sebesar 3.615 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang moderat (baik) .
- 2) Pengaruh *Job Satisfaction* (Y1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Z) memiliki F^2 sebesar 0.802 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang moderat (baik).

- 3) Pengaruh *Job Satisfaction* (Y1) terhadap *Workplace Spirituality* (Y2) memiliki F^2 sebesar 3.634 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang besar (baik).
- 4) Pengaruh *Workplace Spirituality* (Y2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Z) memiliki F^2 sebesar 0.257 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang (sedang).

4.2.2.2 Uji Koefisien Determinasi (*R-Square*)

R-Square adalah bagian proporsi variasi nilai yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Kriteria dari *R-Square* adalah: (1) jika hasil *r-square* untuk variabel laten endogen sebesar 0,75 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah substansi (baik); (2) jika nilai sebesar 0,50 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah moderat (sedang); (3) jika nilai 0,25 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah lemah (buruk).

Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan program SmartPLS 3.0 diperoleh nilai *R-Square* yang dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 4.18 Hasil Uji *R-Square*

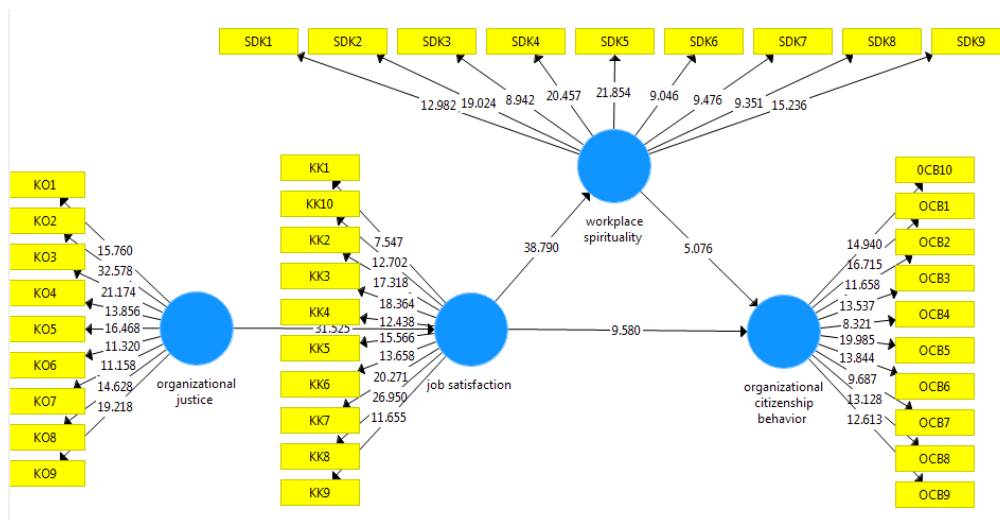
	R Square	R Square Adjusted
<i>Job Satisfaction</i> (Y1)	0.783	0.780
<i>Workplace Spirituality</i> (Y2)	0.784	0.781
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Z)	0.896	0.893

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2022)

Kesimpulan dari penujian nilai *R-Square* diatas adalah sebagai berikut: *R-Square Adjusted* model jalur 1 = 0.780. artinya kemampuan variabel X yaitu *Organizational Justice* dalam menjelaskan Y1 (*Job Satisfaction*) adalah sebesar 78,0% dengan demikian model tergolong substansi (baik); dan (2) *R-Square* jalur II = 0.781 artinya kemampuan variabel X yaitu *Organizational Justice* dalam menjelaskan Y2 (*Workplace Spirituality*) adalah sebesar 78,1% dengan demikian model tergolong moderate (kuat). dan (3) *R-Square* jalur III = 0.893 artinya kemampuan variabel X yaitu *Organizational Justice* dalam menjelaskan Z (*Organizational Citizhensip Behavior*) adalah sebesar 89,3% dengan demikian model tergolong moderate (kuat).

4.2.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah untuk menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dibagi menjadi pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program SmartPLS 3.0 gambar hasil uji hipotesis pengaruh langsung dan tidak langsung dapat dilihat pada gambar *path coefficient* berikut ini:



Gambar 4.2 Path Coefficient

4.2.3.1 Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Tujuan analisis *direct effect* (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) Juliandi, (2018). Kriteria untuk pengujian hipotesis pengaruh langsung (*direct effect*) adalah sebagai berikut:

Pertama, koefisien jalur (*path coefficient*): (a) jika nilai jalur (*path coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik; dan (b) jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah. Kedua, nilai probabilitas/signifikansi (P-Value): (1) Jika nilai P-Values < 0.05, maka signifikan; dan (2) Jika nilai P-Values > 0,05 maka tidak signifikan Juliandi, (2018).

Hasil uji hipotesis pengaruh langsung dapat dilihat pada table *path coefficient* berikut ini:

Tabel 4.19 Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T/Statistic (O /STDEV)	P Values
<i>Job Satisfaction (Y1) -> Organizational Citizenship Behavior (Z)</i>	0.621	0.624	0.065	9.580	0.000
<i>Job Satisfaction (Y1) -> Workplace Spirituality (Y2)</i>	0.886	0.889	0.023	38.790	0.000
<i>Organizational Justice (X)-> Job Satisfaction (Y1)</i>	0.885	0.886	0.028	31.525	0.000
<i>Workplace Spirituality (Y2) -> Organizational Citizenship Behavior (Z)</i>	0.352	0.350	0.069	5.076	0.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2022)

Berdasarkan table 4.19 diatas, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh *job satisfaction* terhadap *organizational citizenship behavior* mempunyai koefisien jalur sebesar 0.621. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (P-Values) sebesar $0.000 < 0.05$, berarti *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. PELINDO (Persero) Cabang Terminal Peti Kemas Perawang Pekanbaru.
2. Pengaruh *job satisfaction* terhadap *workplace spirituality* mempunyai koefisien jalur sebesar 0.886. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (P-Values) sebesar $0.000 < 0.05$, berarti *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *workplace spirituality* pada karyawan PT. PELINDO (Persero) Cabang Terminal Peti Kemas Perawang Pekanbaru.

3. Pengaruh *organizational justice* terhadap *job satisfaction* mempunyai koefisien jalur sebesar 0.885. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (P-Values) sebesar $0.000 < 0.05$, berarti *organizational justice* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* pada karyawan PT. PELINDO (Persero) Cabang Terminal Peti Kemas Perawang Pekanbaru.
4. Pengaruh *workplace spirituality* terhadap *organizational citizenship behavior* mempunyai koefisien jalur sebesar 0.352. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (P-Values) sebesar $0.000 < 0.05$. berarti *workplace spirituality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. PELINDO (Persero) Cabang Terminal Peti Kemas Perawang Pekanbaru.

4.2.3.2 Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Tujuan analisis *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dimediasi oleh variabel intervening (variabel mediator) Juliandi, (2018).

Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) adalah: (1) Jika P-Values < 0.05 , maka signifikan, artinya variabel mediator (Z) memediasi pengaruh variabel eksogen (Y1 dan Y2) terhadap variabel endogen (X). dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung dan (2) Jika nilai P-Values > 0.05 , maka tidak signifikan artinya variabel mediator (Z) tidak memediasi pengaruh

suatu variabel eksogen (X) terhadap suatu variabel endogen (Y1 dan Y2). Dengan kata lain pengaruhnya adalah langsung.

Adapun pengaruh tidak langsung diantara variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.20 Specific Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T/Statistic (O /STDEV)	P Values
<i>Job Satisfaction (Y1) -> Workplace Spirituality (Y2) -> Organizational Citizenship Behavior (Z)</i>	0.312	0.306	0.065	4.839	0.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2022)

Bedasarkan table 4.20 diatas, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh *job satisfaction* terhadap *organizational citizenship behavior* dimediasi *workplace spirituality* mempunyai koefisien jalur 0.312. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0.000 > 0.05$, berarti dapat disimpulkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *workplace spirituality* dimediasi oleh *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. PELINDO (Persero) Cabang Terminal Peti Kemas Perawang Pekanbaru.

4.2.3.2 Pengujian Hipotesis Pengaruh Total (*Total Effect*)

Total efek merupakan total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (Pengaruh tidak langsung).

Tabel 4.21 Total Effect

	<i>Tstatistics(O/STDEV/)</i>	<i>P-Values</i>
<i>Job Satisfaction (Y1) -> Organizational Citizenship Behavior (Z)</i>	9.704	0.000
<i>Job Satisfaction (Y1) -> Workplace Spirituality (Y2)</i>	39.136	0.001
<i>Workplace Spirituality (Y2) -> Organizational Citizenship Behavior (Z)</i>	5.210	0.000

Kesimpulan dari nilai pengaruh total pada tabel diatas adalah sebagai berikut:

1. Total efek untuk hubungan Y1 (*Job Satisfaction*) dan Z (*Organizational Citizenship Behavior*) nilai *Tstatistics(O/STDEV/)* adalah sebesar 9.704 dengan *P-values* $0.000 < 0.05$ (berpengaruh signifikan)
Total efek untuk hubungan Y1 (*Job Satisfaction*) dan Z (*Organizational Citizenship Behavior*) nilai *Tstatistics(O/STDEV/)* adalah sebesar 39.136 dengan *P-values* $0.000 < 0.05$ (berpengaruh signifikan)
2. Total efek hubungan Y1 (*Job Satisfaction*) dan Y2 (*Workplace Spirituality*) nilai *Tstatistics(O/STDEV/)* adalah sebesar 3.371 dengan *P-values* $0.001 < 0.05$ (berpengaruh signifikan)
3. Total efek untuk hubungan Y2 (*Workplace Spirituality*) dan Z (*Organizational Citizenship Behavior*) nilai *Tstatistics(O/STDEV/)* adalah sebesar 5.210 dengan *P-values* $0.000 < 0.05$ (berpengaruh signifikan)

4.3 Pembahasan

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah mengenai kesesuaian teori terhadap penelitian, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah

dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini ada tujuh bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

4.3.1 Pengaruh *Organizational Justice* Terhadap *Job Satisfaction*

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa *Organizational Justice* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* yang dinilai oleh koefisien jalur sebesar 0.885. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0.000 < 0.05$, dengan nilai $TStatistics(/O/STDEV)$ (t_{hitung}) 30.541, dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($30.541 > 1.96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti *Organizational Justice* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* pada karyawan PT. PELINDO (Persero) Cabang Terminal Peti Kemas Perawang Pekanbaru.

Hubungan antara *Organizational Justice* dengan *Job Satisfaction* yaitu apabila karyawan diperlakukan secara adil dalam pengambilan keputusan serta sikap atasan yang berperilaku adil terhadap bawahan yang tidak membedakan ras satu dengan yang lainnya, maka karyawan merasakan diperlakukan adil dalam organisasi dan karyawan merasakan kepuasan terhadap atasan dan organisasi. Hal ini juga berdampak terhadap sesama karyawan yang akan merasa setara dan akan menimbulkan rasa kepuasan terhadap kinerja yang meningkatkan pekerjaan karyawan yang memiliki sikap loyal terhadap PT. PELINDO (Persero) Cabang Terminal Peti Kemas Perawang Pekanbaru.

Maka, dengan demikian pihak PT. PELINDO (Persero) Cabang Terminal Peti Kemas Perawang Pekanbaru harus bisa memperhatikan bagaimana agar karyawan merasa diperlakukan secara adil dalam pengambilan keputusan dan persepsi kewajaran atas hubungan antara pribadi karyawan terhadap perusahaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Karyawan et al., 2002);(Wiratama & Suana, 2016) menyimpulkan bahwa bahwa *Organizational Justice* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* jika keadilan organisasi yang diterima karyawan meningkat maka tingkat kepuasan kerja yang.

4.3.2 Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* yang dinilai oleh koefisien jalur sebesar 0.621. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0.000 < 0.05$, dengan nilai $TStatistics/(O/STDEV)$ (t hitung) 9.249, dan nilai t tabel 1.96, dengan demikian t hitung lebih besar dari t tabel ($9.249 > 1.96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. PELINDO (Persero) Cabang Terminal Peti Kemas Perawang Pekanbaru.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin tinggi *job satisfaction* dalam organisasi maka akan meningkatkan *organizational citizenship behavior* terhadap karyawan, yang akan membentuk potensi lebih besar terhadap karyawan, sehingga karyawan akan melakukan hal yang sukarela dalam bekerja, loyalitas terhadap pekerjaan mereka dan saling membantu antar karyawan diluar jam kerja sikap tolong

menolong karyawan menunjuk atas rasa kepuasan terhadap perusahaan PT. PELINDO (Persero) Cabang Terminal Peti Kemas Perawang Pekanbaru.

Maka, PT. PELINDO (Persero) Cabang Terminal Peti Kemas Perawang Pekanbaru harus memperhatikan kepuasan karyawan terhadap atasannya dan rekan kerja untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior*.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Prameswari & Suwandana, 2017):(Rohayati, 2014) menyimpulkan Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan membuat semakin tinggi tingkat *organizational citizenship behavior* yang dirasakan oleh karyawan dalam organisasinya.

4.3.3 Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap *Workplace Spirituality*

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Workplace Spirituality* yang dinilai oleh koefisien jalur sebesar 0.886. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0.000 < 0.05$, dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|)$ (t_{hitung}) 35.317, dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($35.317 > 1.96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *workplace spirituality* pada karyawan PT. PELINDO (Persero) Cabang Terminal Peti Kemas Perawang Pekanbaru.

Hal ini menunjukkan tingkat kepuasan terhadap karyawan yang merasakan adanya hubungan baik antara sesama karyawan dan atasan, ketentraman dalam bekerja maka akan menimbulkan *job satisfaction* dalam organisasi. Rasa nyaman karyawan di dalam perusahaan akan semakin meningkat apabila karyawan merasa

puas dalam organisasi, misalnya saling bertoleransi, adanya tidak adanya perbedaan ras serta perbedaan promosi yang diakibatkan salah satu karyawan lebih dekat kepada atasan maka promosinya kenaikan jabatannya semakin cepat, hal ini yang harus di indarkan oleh perusahaan pada PT. PELINDO (Persero) Cabang Terminal Peti Kemas Perawang Pekanbaru.

Menurut hasil penelitian terdahulu oleh (Becker et al., 2015);(Herminingsih, 2012);(Wulandari & Sudarma, 2017) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *job satisfaction* melalui *workplace spirituality*.

4.3.4 Pengaruh *Workplace Spirituality* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa *workplace spirituality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* yang dinilai oleh koefisien jalur sebesar 0.352. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0.000 < 0.05$, dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|)$ (t hitung) 4.924, dan nilai t tabel 1.96, dengan demikian t hitung lebih besar dari t tabel ($4.924 > 1.96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti *workplace spirituality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. PELINDO (Persero) Cabang Terminal Peti Kemas Perawang Pekanbaru.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya *workplace spirituality* akan berdampak baik dalam organisasi, yang semakin nyaman karyawan dalam kehidupan batin didalam organisasi maka kinerja karyawan akan semakin

meningkat. Selain itu, komunikasi serta interaksi antar karyawan dan atasan juga akan ikut meningkat sehingga berdampak saling tolong menolong antara karyawan, sikap positif itu yang harus dilakukan oleh PT. PELINDO (Persero) Cabang Terminal Peti Kemas Perawang Pekanbaru.

Menurut hasil penelitian terdahulu oleh (Sufya, 2015);(Herminingsih, 2012); (Usman, 2021) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *workplace spirituality* terhadap *organizational citizenship behaviour*.

4.3.5 Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Melalui *Workplace Spirituality*.

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *workplace spirituality* yang dinilai oleh koefisien jalur sebesar 0.312. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0.000 < 0.05$, dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|)$ (t hitung) 4.839, dan nilai t tabel 1.96, dengan demikian t hitung lebih besar dari t tabel ($4.839 > 1.96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti *workplace spirituality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. PELINDO (Persero) Cabang Terminal Peti Kemas Perawang Pekanbaru.

Job Satisfaction merupakan gambaran seseorang atas perasaan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Sehingga seseorang yang puas akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka. *Organizational citizenship behavior* (OCB) terkait erat dengan kepuasan namun

melalui persepsi rasa keadilan. Pada dasar bahwa tampak logis bahwa kepuasan kerja menjadi penentu utama perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB).

Hal ini, mengakibatkan karyawan yang merasakan ketidakpuasan terhadap organisasi berdampak kepada *workplace spirituality* yang dimana karyawan merasa adanya perbedaan ras dan kurangnya kenyamanan batin yang terjadi diperusahaan maka dari itu karyawan tidak berperilaku *Organizational citizenship behavior* (OCB), loyalitas serta tidak mau berkontribusi terhadap organisasi maupun sesama karyawan.

Workplace Spirituality merupakan budaya organisasi di lingkungan tempat kerja yang mengedepankan kehidupan batin karyawannya sekaligus tempat perkumpulan orang yang mempunyai kesatuan semangat dan pemikiran serta mempunyai perasaan saling memiliki (kebersamaan) pada lingkup organisasi.

Sehingga dengan adanya *Job Satisfaction* terhadap *Workplace Spirituality* akan berdampak baik bagi organisasi, yang akan meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT. PELINDO (Persero) Cabang Terminal Peti Kemas Perawang Pekanbaru.

Menurut penelitian terdahulu (Asdiki & Isyandi, 2016) Hasil pengujian menunjukkan *Job Satisfaction* memiliki pengaruh positif terhadap *organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui *Workplace Spirituality*.

BAB 5

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian ini dari responden yang berjumlah 67 orang, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. *Organizational Justice* berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction*. Hal ini menunjukkan signifikan *Organizational Justice* maka akan meningkatkan *Job Satisfaction*.
2. *Job Satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *Workplace Spirituality*. Hal ini menunjukkan signifikan *Job Satisfaction* maka akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior*.
3. *Job Satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *Workplace Spirituality*. Hal ini menunjukkan signifikan *Job Satisfaction* maka akan meningkatkan *Workplace Spirituality*.
4. *Workplace Spirituality* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*
5. melalui *Workplace Spirituality* Hal ini menunjukkan signifikan baik *Workplace Spirituality* maka akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini menunjukkan signifikan baik *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui *Workplace Spirituality*.

5.2 Saran

Adapun saran yang diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pada karyawan PT. PELINDO (PERSERO) Cabang TPK Perawang Pekanbaru perlu ditingkatkan perilaku *organizational citizenship behavior* agar meningkatnya perilaku menjaga hubungan baik antara individu dalam organisasi, agar terbentuknya sikap saling tolong menolong dan saling empati terhadap sesama karyawan.
2. Pada PT. PELINDO (PERSERO) Cabang TPK Perawang Pekanbaru harus memperhatikan perilaku *organizational justice* agar karyawan tidak merasakan perbedaan ras dan diperlakukan secara adil oleh atasan maupun oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.
3. Pada PT. PELINDO (PERSERO) Cabang TPK Perawang Pekanbaru *job satisfaction* perlu ditingkatkan lebih baik agar karyawan selalu merasa puas dalam bekerja, karyawan yang memiliki kepuasan tinggi akan menunjukkan loyalitas kepada perusahaan.
4. Pada PT. PELINDO (PERSERO) Cabang TPK Perawang Pekanbaru *workplace spirituality* sangat berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan serta kehidupan batin, apabila karyawan tidak merasakan perbedaan antar sikap dan tingkat kelompok dari perilaku terhadap sesama karyawan maka karyawan merasakan nyaman dalam organisasi dan meningkatkan kinerja mereka.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang dapat untuk diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Dalam faktor mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) hanya dipengaruhi oleh *workplace spirituality* dan *job satisfaction*, sedangkan *job satisfaction* di pengaruhi oleh *organizational justice*, *workplace spirituality* dipengaruhi *job satisfaction*.
2. Penelitian ini dilakukan dalam masa pandemi covid-19 yang membuat peneliti sulit untuk mendapatkan data dari beberapa responden, karena harus menunggu keadaan yang memungkinkan agar peneliti mendapatkan data yang dilakukan dalam penyebaran kuesioner.
3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena perbedaan pemikiran, anggapan, dan pemahaman yang berbeda tiap responden serta faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, L., & Yogatama, M. (2015). Kajian Spiritualitas di Tempat Kerja pada Konteks Organisasi Bisnis. *Jurnal Psikologi*, 42(1), 1–14.
- Akuntansi, J., Ekonomi, F., Kristen, U., Wacana, S., Manajemen, J., Ekonomika, F., & Mada, U. G. (2020). *p-ISSN: 1979-3650, e-ISSN: 2548-2149 https://e-journal.unair.ac.id/JMTT*. 105–121.
- Asdiki, M., & Isyandi. (2016). *Hubungan Keadilan Organisasi terhadap Organizational citizenship Behavior Melalui Kepuasan Kerja dan Spiritualitas kerja Studi Media Massa Di Pekanbaru*. VIII(3), 1–20.
- Becker, F. G., Cleary, M., Team, R. M., Holtermann, H., The, D., Agenda, N., Science, P., Sk, S. K., Hinnebusch, R., Hinnebusch A, R., Rabinovich, I., Olmert, Y., Uld, D. Q. G. L. Q., Ri, W. K. H. U., Lq, V., Frxqwu, W. K. H., Zklfk, E., Edvhg, L. V, Wkh, R. Q., ... ح, ف اطمى . (2015).
- Bernhard, T. A. L., & Dotulong, L. O. . (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Dukungan Organisasi Dan Keadilan Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 5593–5602.
- Cahayu, P., & Adnyani, I. (2015). Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Toko Nyoman. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(11), 255069.
- Cookson, M. D., & Stirk, P. M. R. (2019). *Pengaruh Pengawasan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organizational citizenship Behavior pada Kantor Wilayah Kementrian Agama*. 5(2), 1456–1469.
- Darmawati, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(1), 1–21. <https://doi.org/10.21831/jim.v13i1.22220>
- Dr. Purnamie Titisari, SE., M. S. (2014). *Peranan organizational citizenship behavior (OCB)*.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Universitas Diponegoro.
- Hadeli, I. H. dan P. (2017). *Pengaruh Keadilan Organisasional dan Karakteristik Individu*
- Hendrawan, A., Suchayawati, H., & Indriyani. (2017). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Akademi Maritim Nusantara Andi. *Prosiding Seminar Nasional & Internasional*, 1(1), 39–48.
- Herminingsih, A. (2012). Spiritualitas Dan Kepuasan Kerja Sebagai Faktor

Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Ilmu Ekonomi Dan Sosial*, 126–140.

Jannah, S. M. (2019). Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional (OCB): Identifikasi Organisasional dan Dukungan Organisasional Persepsian Sebagai Pemoderasi. *Jurnal UMKM Dewantara*, 2(1), 1–14.

Jatmika, D., & Utomo, S. D. (2019). Peran Konflik Peran Ganda Terhadap Spiritualitas Di Tempat Kerja Pada Guru Wanita Sekolah Dasar Negeri (SDN) Di Jakarta. *Jurnal Psikologi*, 15(2), 130. <https://doi.org/10.24014/jp.v15i2.7526>

Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 34–53.

Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Medan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(2), 145–165. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i2.4159>

Jufrizen, J., Sari, M., Nasutian, M. I., Radiman, R., & Wahyuni, S. F. (2019). The Strategy of Spiritual Leadership. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147-4478)*, 8(1), 64–72. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v8i1.194>

Juliandi, A. (2018). *Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) Menggunakan SmartPls*. Universitas Batam.

Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep Dan Aplikasi*. Umsu Press.....

Karyawan, I., Negari, P., & Luwak, C. (2002). *pengaruh keadilan organisasi, kepuasan kerja dan organizational citizenship behavior terhadap turnover intention karyawan pada negari coffee luwak*. 116–127.

Keadilan, P., Pada, O., Dengan, O., Kerja, K., & Variabel, S. (2015). *Management Analysis Journal*. 4(4), 319–326.

Khusnah, H. (2020). Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Kompartemen: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 17(1), 17–23. <https://doi.org/10.30595/kompartemen.v17i1.2825>

Koernalis, I. (2021). *Spiritualitas Tempat Kerja Sebagai Moderator Pengaruh Antara Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior* <https://eprints.umm.ac.id/76379/>

Kristanto, H. (2015). Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan (Journal of*

Management and Entrepreneurship), 17(1), 86–98.
<https://doi.org/10.9744/jmk.17.1.86-98>

Lestiyane, D. A., & Yanuar, Y. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Keadilan Terhadap Ocb, Komitmen Sebagai Intervening Pada Cv. Cempaka. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 1(2), 191.
<https://doi.org/10.24912/jmk.v1i2.5078>

Mahdani. (2017). Spiritual Tempat Kerja, Sikap Kerja Positif, dan Spiritualitas Individual Karyawan (Studi pada PT. Pupuk Iskandar Muda (Persero) Lhokseumawe). *Jurnal E-KOMBIS*, III(1), 17–31.

Malahayati, M., AS, A., & Komalasari, S. (2021). Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Emosional terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Al-Husna*, 1(1), 43.
<https://doi.org/10.18592/jah.v1i1.3572>

Mujiatun, S. (2019). Model Kelelahan Emosional : Antaseden Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dosen Siti Mujiatun, Jufrizen, dan Pandapotan Ritonga Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *MIX: Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 447–465.
<https://mix.mercubuana.ac.id/media/293236-model-kelelahan-emosional-antaseden-dan-d69d4bd4.pdf>

Mulianti, A. R. (2019). *Pengaruh Komitemen Organisasi dan Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Kalimantan Selatan Kota Banjarmasin*. 1(1), 59–82.

Nurjannah, H., & Hamzah, Z. (2018). Peranan Spritualitas di Tempat Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Perilaku Kewargaorganisasian pada Dosen Universitas Islam Riau. *Jurnal Ekonomi KIAM*, 29(2), 42–49.
<https://journal.uir.ac.id/index.php/kiat/article/view/2789>

Organ, D. W. (2015a). Organizational Citizenship Behavior. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences: Second Edition*, 317–321.
<https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.22031-X>

Organ, D. W. (2015b). Organizational Citizenship Behavior. In *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences: Second Edition*. Sultan Amai Press. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.22031-X>

Pendekatan, P., Organisasi, K., & Darham, M. (2015). *Pengaruh Pendekatan Keadilan Organisasi (Organizational Justice) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Samarinda Muhammad Darham 1 , Achmad Djumlani 2 , Jamal Amin 3. 3, 302–312.*

Prameswari, K., & Suwandana, G. (2017). Pengaruh Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(3), 253821.

- Putri, F. K. (2015). Pengaruh Keadilan Organisasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Toko Buku Uranus. *Agora*, 3(2), 245–250.
https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=Pengaruh+Keadilan+Organisasional+Dan+Motivasi+Kerja+Terhadap+Kepuasan+Kerja+Karyawan+Toko+Buku+Uranus&btnG=
- Robbins, S. P. (2011). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid II*. Prenhallindo.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Salemba Empat.
- Rohayati, A. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior: Studi Pada Yayasan Masyarakat Madani Indonesia. *SMART-Study&Management Research*, XI(1), 20–38.
- Saldanha, L. D. S., Supartha, W. G., & Riana, G. (2019). Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Polícia Nacional De Timor-Leste (Pntl). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 2, 137. <https://doi.org/10.24843/eeb.2019.v08.i02.p02>
- Sartika, N. D. dan H. K. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Dosen (Study Empiris Pada ... 5(2), 1335–1347*.
<http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/17185%0Ahttp://repository.umsu.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/17185/TESES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Siregar, A. J. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Spiritual di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Semangat Kerja Pada Kantor Bupati Deli Serdang. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 10–27.
- Sufya, D. H. (2015). *Pengaruh Modal Psikologis, Budaya Organisasi dan Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior*. 1–128. <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/30195>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3364>
- Syahtiani, Y. (2020). Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Sikap terhadap CSR sebagai Moderator. *Jp3Sdm*, 9(2), 1–17.
- Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior*. Mitra Wacana Media.
- Tujuan kedua yaitu menguji Spiritualitas Islam di tempat kerja sebagai variabel*

moderasi hubungan Keadilan Organisasi. (2021). *15*(2), 213–222.

- Usman, U. (2021). Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective (OCBIP) pada Organisasi Tidak Berbasis Islam. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, *7*(2), 999–1007. <https://doi.org/10.29040/jiei.v7i2.2266>
- Wahyu Triwibowo, T. A. A. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. *Unisbank Semarang*, *8*(3), 1784. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i03.p22>
- Wibisana, A. Y. (2020). Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Keterlibatan Pegawai Di DPMPTSP Provinsi Jawa Barat (Effect Of Workplace Spirituality On Employee Engagement Study In DPMPTSP Jawa Barat). *Jurnal Inspirasi*, *11*(2), 180–194. <http://inspirasi.bpsdm.jabarprov.go.id/index.php/inspirasi/article/view/137>
- Wiratama, D. G., & Suana, I. W. (2016). 1 Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen ...*, *4*(11), 3675–3702. https://simdos.unud.ac.id/uploads/file_penelitian_1_dir/8579f804db76327ffc_ecc4e1454cbde6.pdf
- Wulandari, K., & Sudarma, K. (2017). Pengaruh Spiritualitas Tempat Kerja, Kepemimpinan Spiritual, Kelebihan Beban Kerja pada Kepuasan Kerja. *Management Analysis Journal*, *6*(2), 142–152.

- Agung, L., & Yogatama, M. (2015). Kajian Spiritualitas di Tempat Kerja pada Konteks Organisasi Bisnis. *Jurnal Psikologi*, 42(1), 1–14.
- Akuntansi, J., Ekonomi, F., Kristen, U., Wacana, S., Manajemen, J., Ekonomika, F., & Mada, U. G. (2020). *p-ISSN: 1979-3650, e-ISSN: 2548-2149 https://e-journal.unair.ac.id/JMTT*. 105–121.
- Asdiki, M., & Isyandi. (2016). *Hubungan Keadilan Organisasi terhadap Organizational citizenship Behavior Melalui Kepuasan Kerja dan Spiritualitas kerja Studi Media Massa Di Pekanbaru*. VIII(3), 1–20.
- Becker, F. G., Cleary, M., Team, R. M., Holtermann, H., The, D., Agenda, N., Science, P., Sk, S. K., Hinnebusch, R., Hinnebusch A, R., Rabinovich, I., Olmert, Y., Uld, D. Q. G. L. Q., Ri, W. K. H. U., Lq, V., Frxqwu, W. K. H., Zklfk, E., Edvgh, L. V, Wkh, R. Q., ... ح, ف اظمی (2015). Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Variabel Mediator Kepuasan Kerja dan Komitmen Organiasai di BMI,BSM, dan BRIS KC Malang. *AMINAH*, 7(1), 37–72. https://www.researchgate.net/publication/269107473_What_is_governance/link/548173090cf22525dcb61443/download%0Ahttp://www.econ.upf.edu/~reynal/Civil_wars_12December2010.pdf%0Ahttps://think-asia.org/handle/11540/8282%0Ahttps://www.jstor.org/stable/41857625
- Bernhard, T. A. L., & Dotulong, L. O. . (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Dukungan Organisasi Dan Keadilan Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 5593–5602.
- Cahayu, P., & Adnyani, I. (2015). Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Toko Nyoman. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(11), 255069.
- Cookson, M. D., & Stirk, P. M. R. (2019). *Pengaruh Pengawasan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organizational citizenship Behavior pada Kantor Wilayah Kementerian Agama*. 5(2), 1456–1469.
- Darmawati, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(1), 1–21. <https://doi.org/10.21831/jim.v13i1.22220>
- Dr. Purnamie Titisari, SE., M. S. (2014). *Peranan organizational citizenship behavior (OCB)*.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Universitas Diponegoro.
- Hadeli, I. H. dan P. (2017). *Pengaruh Keadilan Organisasional dan Karakteristik Individu*

- Hendrawan, A., Sucahyawati, H., & Indriyani. (2017). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Akademi Maritim Nusantara Andi. *Prosiding Seminar Nasional & Internasional*, 1(1), 39–48.
- Herminingsih, A. (2012). Spiritualitas Dan Kepuasan Kerja Sebagai Faktor Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Ilmu Ekonomi Dan Sosial*, 126–140.
- Jannah, S. M. (2019). Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional (OCB): Identifikasi Organisasional dan Dukungan Organisasional Persepsian Sebagai Pemoderasi. *Jurnal UMKM Dewantara*, 2(1), 1–14.
- Jatmika, D., & Utomo, S. D. (2019). Peran Konflik Peran Ganda Terhadap Spiritualitas Di Tempat Kerja Pada Guru Wanita Sekolah Dasar Negeri (SDN) Di Jakarta. *Jurnal Psikologi*, 15(2), 130. <https://doi.org/10.24014/jp.v15i2.7526>
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 34–53.
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Medan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(2), 145–165. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i2.4159>
- Jufrizen, J., Sari, M., Nasution, M. I., Radiman, R., & Wahyuni, S. F. (2019). The Strategy of Spiritual Leadership. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147-4478)*, 8(1), 64–72. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v8i1.194>
- Juliandi, A. (2018). *Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) Menggunakan SmartPls*. Universitas Batam.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep Dan Aplikasi*. Umsu Press.
- Karyawan, I., Negari, P., & Luwak, C. (2002). *pengaruh keadilan organisasi, kepuasan kerja dan organizational citizenship behavior terhadap turnover intention karyawan pada negari coffee luwak*. 116–127.
- Keadilan, P., Pada, O., Dengan, O., Kerja, K., & Variabel, S. (2015). *Management Analysis Journal*. 4(4), 319–326.
- Khusnah, H. (2020). Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Kompartemen: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 17(1), 17–23. <https://doi.org/10.30595/kompartemen.v17i1.2825>
- Koernalis, I. (2021). *Spiritualitas Tempat Kerja Sebagai Moderator Pengaruh*

Antara Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior
<https://eprints.umm.ac.id/76379/>

- Kristanto, H. (2015). Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship)*, 17(1), 86–98.
<https://doi.org/10.9744/jmk.17.1.86-98>
- Lestiyanie, D. A., & Yanuar, Y. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Keadilan Terhadap Ocb, Komitmen Sebagai Intervening Pada Cv. Cempaka. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 1(2), 191.
<https://doi.org/10.24912/jmk.v1i2.5078>
- Mahdani. (2017). Spiritual Tempat Kerja, Sikap Kerja Positif, dan Spiritualitas Individual Karyawan (Studi pada PT. Pupuk Iskandar Muda (Persero) Lhokseumawe). *Jurnal E-KOMBIS, III*(1), 17–31.
- Malahayati, M., AS, A., & Komalasari, S. (2021). Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Emosional terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Al-Husna*, 1(1), 43.
<https://doi.org/10.18592/jah.v1i1.3572>
- Mujiatun, S. (2019). Model Kelelahan Emosional : Antaseden Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dosen Siti Mujiatun, Jufrizen, dan Pandapotan Ritonga Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *MIX: Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 447–465.
<https://mix.mercubuana.ac.id/media/293236-model-kelelahan-emosional-antaseden-dan-d69d4bd4.pdf>
- Mulianti, A. R. (2019). *Pengaruh Komitemen Organisasi dan Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Kalimantan Selatan Kota Banjarmasin*. 1(1), 59–82.
- Nurjannah, H., & Hamzah, Z. (2018). Peranan Spritualitas di Tempat Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Perilaku Kewargaorganisasian pada Dosen Universitas Islam Riau. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 29(2), 42–49.
<https://journal.uir.ac.id/index.php/kiat/article/view/2789>
- Organ, D. W. (2015a). Organizational Citizenship Behavior. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences: Second Edition*, 317–321.
<https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.22031-X>
- Organ, D. W. (2015b). Organizational Citizenship Behavior. In *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences: Second Edition*. Sultan Amai Press. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.22031-X>
- Pendekatan, P., Organisasi, K., & Darham, M. (2015). *Pengaruh Pendekatan Keadilan Organisasi (Organizational Justice) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Samarinda Muhammad Darham 1 , Achmad Djumlani 2 , Jamal Amin 3*. 3, 302–312.

- Prameswari, K., & Suwandana, G. (2017). Pengaruh Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(3), 253821.
- Putri, F. K. (2015). Pengaruh Keadilan Organisasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Toko Buku Uranus. *Agora*, 3(2), 245–250.
https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=Pengaruh+Keadilan+Organisasional+Dan+Motivasi+Kerja+Terhadap+Kepuasan+Kerja+Karyawan+Toko+Buku+Uranus&btnG=
- Robbins, S. P. (2011). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid II*. Prenhallindo.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Salemba Empat.
- Rohayati, A. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior: Studi Pada Yayasan Masyarakat Madani Indonesia. *SMART-Study&Management Research*, XI(1), 20–38.
- Saldanha, L. D. S., Supartha, W. G., & Riana, G. (2019). Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Policia Nacional De Timor-Leste (Pntl). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 2, 137. <https://doi.org/10.24843/eeb.2019.v08.i02.p02>
- Sartika, N. D. dan H. K. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Dosen (Study Empiris Pada 5(2), 1335–1347.*
<http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/17185%0Ahttp://repository.umsu.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/17185/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Siregar, A. J. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Spiritual di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Semangat Kerja Pada Kantor Bupati Deli Serdang. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 10–27.
- Sufya, D. H. (2015). *Pengaruh Modal Psikologis, Budaya Organisasi dan Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior*. 1–128. <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/30195>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3364>
- Syahtiani, Y. (2020). Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Sikap terhadap CSR sebagai Moderator. *Jp3Sdm*, 9(2), 1–17.

- Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior*. Mitra Wacana Media.
- Tujuan kedua yaitu menguji Spiritualitas Islam di tempat kerja sebagai variabel moderasi hubungan Keadilan Organisasi*. (2021). *15(2)*, 213–222.
- Usman, U. (2021). Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective (OCBIP) pada Organisasi Tidak Berbasis Islam. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, *7(2)*, 999–1007. <https://doi.org/10.29040/jiei.v7i2.2266>
- Wahyu Triwibowo, T. A. A. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. *Unisbank Semarang*, *8(3)*, 1784. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i03.p22>
- Wibisana, A. Y. (2020). Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Keterlibatan Pegawai Di DPMPTSP Provinsi Jawa Barat (Effect Of Workplace Spirituality On Employee Engagement Study In DPMPTSP Jawa Barat). *Jurnal Inspirasi*, *11(2)*, 180–194. <http://inspirasi.bpsdm.jabarprov.go.id/index.php/inspirasi/article/view/137>
- Wiratama, D. G., & Suana, I. W. (2016). 1 Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen ...*, *4(11)*, 3675–3702. https://simdos.unud.ac.id/uploads/file_penelitian_1_dir/8579f804db76327ffc4e1454cbde6.pdf
- Wulandari, K., & Sudarma, K. (2017). Pengaruh Spiritualitas Tempat Kerja, Kepemimpinan Spiritual, Kelebihan Beban Kerja pada Kepuasan Kerja. *Management Analysis Journal*, *6(2)*, 142–152.

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Adek Trisma Dina (2020030046) memohon kesediaan Bapak / Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan Tesis pada program Pascasarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul "**Pengaruh *Organizational Justice* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Melalui *Job Satisfaction* dan *Workplace Spirituality* Pada PT. Pelindo (Persero) Cabang TPK Perawang Pekanbaru "**.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak / Ibu saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pertanyaan dengan memberi **tanda checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- | | | |
|-------|-----------------|-----------------|
| a. SS | : Sangat Selalu | : dengan Skor 5 |
| b. S | : Selalu | : dengan Skor 4 |
| c. KK | : Kadang-kadang | : dengan Skor 3 |
| d. J | : Jarang | : dengan Skor 2 |
| e. TP | : Tidak Pernah | : dengan Skor 1 |

B. Identitas Responden

Nama (Di isi oleh peneliti)

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : SMA/SMK Diploma Sarjana

Lama Bekerja : 1-5 Tahun 5-10 tahun
 >10 Tahun

Usia : 20-30 Tahun 30-40 Tahun
 >40 Tahun

Organizational Justice (X)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Keadilan berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya					
1	Pendapatan saya cukup berdasarkan keahlian yang saya miliki.					
2	Kompensasi yang saya terima telah menggambarkan usaha yang saya lakukan dalam pekerjaan saya.					
3	Saya telah diberikan kesejahteraan yang dapat digunakan untuk keperluan sehari-hari.					
	Keadilan dalam proses pengambilan keputusan					
4	Pimpinan saya memastikan untuk mendengarkan kekhawatiran karyawan sebelum keputusan tentang pekerjaan dibuat.					
5	Atasan memberikan kesempatan untuk menyampaikan ide-ide atau masukan yang berguna.					
6	Semua keputusan pekerjaan diterapkan secara konsisten kepada seluruh karyawan yang bertugas.					
	Keadilan dalam persepsi keawajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi					
7	Dalam memberikan pekerjaan sebelumnya pimpinan sudah mengetahui informasi tentang saya.					
8	Pimpinan saya sangat bijaksana dalam membuat keputusan.					
9	Pimpinan memberikan informasi tambahan ketika diminta oleh karyawan.					

Job satisfaction (Y1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Pekerjaan itu sendiri					
1	Saya merasa puas dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan pendidikan terakhir.					
2	Saya merasa puas dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan/keahlian sendiri					
	Gaji/Upah					
3	Saya merasa puas karena penghasilan dari pekerjaan ini dapat mencukupi kebutuhan hidup setiap hari					
4	Saya merasa puas karena perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart yang berlaku.					
	Kesempatan Promosi					
5	Saya merasa puas karena adanya tingkat kesempatan promosi jabatan.					
6	Saya merasa puas karena adanya tingkat kemajuan karir karyawan.					
	Kepuasan terhadap atasan					
7	Saya merasa puas karena atasan mendengarkan saran, kritik dan pendapat karyawan bawahannya.					
8	Saya merasa puas karena atasan membantu memberikan solusi saat karyawan sedang ada permasalahan kerja					
	Rekan Kerja					
9	Saya merasa puas karena adanya jalinan komunikasi yang baik antara rekan kerja.					
10	Saya merasa puas karena rekan kerja memberi dukungan dan membantu apabila mengalami kesulitan dalam pekerjaan.					

Workplace Spirituality (Y2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Meaningful Work (Pekerjaan yang berarti)					
1	Karyawan melihat adanya hubungan antara pekerjaan dengan kebaikan sosial.					
2	Karyawan merasakan kegembiraan dalam bekerja.					
3	Karyawan merasakan spirit yang dibangkitkan oleh pekerjaan.					
	Alignment With Organizational Value (Keseleraan dengan nilai organisasi atau keselarasan antar nilai organisasi dan individu)					
4	Karyawan merasa bahwa manajemen memiliki hati nurani.					
5	karyawan merasa bahwa organisasi peduli pada kesejahteraan karyawan.					
6	karyawan merasa bahwa organisasi peduli pada hal yang dapat meningkatkan spirit karyawan.					
	Community (Komunitas)					
7	karyawan merasa dihargai ketika bekerja sama dengan orang lain.					
8	Karyawan merasa leluasa dalam mengekspresikan pendapat.					
9	Karyawan percaya bahwa rekan kerja saling mendukung satu sama lain.					

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Organizational Citizenship Behavior (Z)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Altruism (Perilaku membantu orang lain)					
1	Saya bersedia membantu rekan kerja yang sedang sibuk (pekerjanya <i>overload</i>)					
2	Saya bersedia meluangkan waktu untuk membantu orang lain berkaitan dengan permasalahan-permasalahan pekerjaan.					
	Conscientiousness (Perilaku sukarela)					
3	Saya akan menyelesaikan tugas berdasarkan prosedur dari perusahaan.					
4	Apabila ada rekan kerja yang membutuhkan informasi, maka saya akan berusaha menerangkan informasi tersebut.					
	Sportmanship (Perilaku yang sportif)					
5	Saya akan mengambil sisi positif dari masalah yang terjadi.					
6	Saya tidak suka mencari-cari kesalahan organisasi.					
	Courtesy (Menjaga hubungan yang baik)					
7	Saya menjaga hubungan agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal dengan rekan kerja dan juga atasan.					
8	Saya tidak membuat masalah dengan karyawan lain.					
	Civic Virtue (Inisiatif)					
9	Saya mempunyai rasa ingin tahu yang besar untuk mengetahui perkembangan dalam perusahaan					
10	Saya sering memberi masukan kepada atasan saya					

Justice

KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	KO6	KO7	KO8	KO9	
4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
4	4	5	5	4	4	4	4	5	39
3	3	3	3	3	2	3	2	3	25
4	4	4	4	5	4	4	4	4	37
5	5	5	4	4	5	4	4	5	41
5	5	5	4	4	4	5	4	5	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	4	4	4	4	4	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	4	5	4	5	5	4	4	39
3	3	4	3	4	3	3	3	4	30
3	3	4	3	2	2	4	3	4	28
4	4	4	4	5	4	4	4	4	37
4	4	4	3	4	4	4	3	4	34
3	3	3	3	4	2	4	3	1	26
3	3	3	4	4	3	3	4	4	31
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	4	5	4	5	43
3	3	4	3	4	2	4	3	3	29
2	2	2	3	2	3	3	4	3	24
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
2	3	3	3	2	3	4	3	3	26
2	3	3	2	3	4	2	2	2	23
1	1	2	2	3	2	3	1	2	17
5	4	5	5	5	5	4	5	4	42
4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	5	2	3	5	5	36
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	4	5	5	44
1	2	2	2	2	2	3	2	2	18
4	4	4	3	4	3	4	4	4	34
4	4	4	3	5	3	4	5	5	37
3	3	3	1	3	4	4	3	4	28
4	4	4	4	4	4	4	3	3	34
3	3	4	3	3	3	3	3	3	28

1	4	4	4	4	5	3	4	5	4	38
3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	33
4	4	4	5	3	4	2	4	4	4	38
5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	36
3	3	3	2	3	3	3	3	5	3	31
3	5	5	5	3	3	5	5	5	4	43
4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	47
3	3	3	4	4	2	3	3	3	4	32
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
1	1	3	1	1	2	2	3	3	2	19
4	3	3	2	2	2	2	2	4	3	27
3	2	3	3	3	1	2	1	2	3	23
3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	37
4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	44
4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	37
2	4	3	2	5	5	5	5	5	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	26
4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	40
3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	32
4	3	3	2	3	3	3	2	4	4	31
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	35
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	35
4	5	4	5	3	3	4	4	4	4	40
4	2	4	2	5	5	4	4	3	4	37
4	2	4	4	4	4	2	4	4	5	37
4	3	4	4	3	5	3	4	4	4	38
4	4	3	4	2	5	4	4	4	3	37
4	3	5	2	5	3	3	4	4	3	36
3	4	3	5	5	5	4	4	3	5	41

3	4	2	4	1	5	2	4	2	5	32
4	2	4	3	5	4	4	4	4	3	37
3	4	4	3	4	3	4	4	4	5	38
4	2	4	3	4	2	4	3	4	5	35
4	3	5	4	4	5	4	5	4	4	42
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	4	2	4	2	3	3	3	4	2	29
2	4	3	2	4	5	4	4	5	3	36
3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	35
3	3	3	3	3	1	4	4	3	4	31
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39

Spirituality Work									
SDK1	SDK2	SDK3	SDK4	SDK5	SDK6	SDK7	SDK8	SDK9	
4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
3	3	2	2	3	3	3	2	3	24
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
5	5	4	5	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	4	5	4	4	4	4	4	5	39
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	4	4	5	5	4	5	4	4	40
3	4	4	3	3	3	3	3	3	29
4	3	3	3	3	2	3	2	4	27
4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
3	3	4	4	4	4	3	4	4	33
4	3	3	3	3	3	4	3	3	29
3	2	3	4	3	3	5	3	1	27
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	4	4	5	4	5	5	4	41
3	3	3	3	2	4	3	3	3	27
4	3	3	3	3	3	3	3	3	28
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	3	2	2	3	3	2	2	25

3	4	4	3	3	3	4	3	3	30
3	3	2	3	3	3	2	2	3	24
5	4	4	5	3	4	5	4	3	37
5	5	3	4	4	4	4	4	4	37
4	3	3	3	3	3	4	4	3	30
5	5	5	4	4	5	3	5	5	41
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	5	4	4	5	4	4	4	4	38
4	4	4	5	5	5	5	4	3	39
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	4	5	5	3	5	5	5	42
3	3	3	3	4	3	4	4	3	30
4	4	4	3	4	3	4	4	3	33
3	3	4	3	5	5	5	4	4	36
4	3	3	3	3	4	2	3	4	29
4	3	3	3	4	4	4	4	4	33
4	3	3	3	4	4	4	4	4	33
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
3	2	3	3	4	3	4	2	3	27
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	3	4	4	4	4	4	4	35
4	3	4	3	4	4	4	4	5	35
4	4	3	5	4	5	4	3	4	36
5	4	5	3	3	3	3	4	4	34
3	4	4	3	4	3	4	3	5	33
4	4	3	3	4	4	4	3	5	34
5	5	4	4	4	4	4	3	4	37
5	5	3	5	3	4	4	2	4	35
4	4	3	3	4	2	4	2	4	30
4	4	2	4	3	4	4	5	5	35
5	4	2	4	3	5	2	4	5	34
2	4	5	3	4	3	3	5	3	32
4	5	4	3	5	4	4	5	5	39
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	4	4	4	4	4	5	5	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	4	5	3	2	4	2	5	2	30
3	4	2	4	2	4	3	5	2	29
4	3	3	3	4	4	4	3	3	31
1	4	4	2	4	5	2	4	2	28

Organizational Citizenship Behavior

OCB1	OCB2	OCB3	OCB4	OCB5	OCB6	OCB7	OCB8	OCB9	OCB10	
4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29
4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	43
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	46
4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	43
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	45
3	3	4	4	4	4	4	5	2	3	36
3	3	4	4	4	5	4	4	3	3	37
4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	37
3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	32
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	34
3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	36
4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	44
2	3	2	3	3	4	3	3	3	2	28
3	3	3	3	4	2	4	2	4	3	31
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29
4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	42
5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	45
4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	37
5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	46
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49

ORGANIZATIONAL JUSTICE										
		X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9
N	Valid	67	67	67	67	67	67	67	67	67
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0

X.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	4,5	4,5	4,5
	TS	4	6,0	6,0	10,4
	KS	12	17,9	17,9	28,4
	S	27	40,3	40,3	68,7
	SS	21	31,3	31,3	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

X.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,5	1,5	1,5
	TS	2	3,0	3,0	4,5
	KS	14	20,9	20,9	25,4
	S	31	46,3	46,3	71,6
	SS	19	28,4	28,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

X.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	7,5	7,5	7,5
	KS	13	19,4	19,4	26,9
	S	27	40,3	40,3	67,2
	SS	22	32,8	32,8	100,0

Total	67	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

X.4

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,5	1,5	1,5
	TS	7	10,4	10,4	11,9
	KS	19	28,4	28,4	40,3
	S	21	31,3	31,3	71,6
	SS	19	28,4	28,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

X.5

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,5	1,5	1,5
	TS	5	7,5	7,5	9,0
	KS	11	16,4	16,4	25,4
	S	28	41,8	41,8	67,2
	SS	22	32,8	32,8	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

X.6

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	10	14,9	14,9	14,9
	KS	15	22,4	22,4	37,3
	S	24	35,8	35,8	73,1
	SS	18	26,9	26,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

X.7

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	9,0	9,0	9,0
	KS	17	25,4	25,4	34,3
	S	30	44,8	44,8	79,1
	SS	14	20,9	20,9	100,0

Total	67	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

X.8

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,5	1,5	1,5
	TS	5	7,5	7,5	9,0
	KS	15	22,4	22,4	31,3
	S	27	40,3	40,3	71,6
	SS	19	28,4	28,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

X.9

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,5	1,5	1,5
	TS	5	7,5	7,5	9,0
	KS	13	19,4	19,4	28,4
	S	25	37,3	37,3	65,7
	SS	23	34,3	34,3	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

JOB SATISFACTION											
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10
N	Valid	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Y1.1

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3,0	3,0	3,0
	TS	4	6,0	6,0	9,0
	KS	15	22,4	22,4	31,3
	S	32	47,8	47,8	79,1

	SS	14	20,9	20,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Y1.2

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,5	1,5	1,5
	TS	6	9,0	9,0	10,4
	KS	16	23,9	23,9	34,3
	S	26	38,8	38,8	73,1
	SS	18	26,9	26,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Y1.3

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3,0	3,0	3,0
	KS	20	29,9	29,9	32,8
	S	27	40,3	40,3	73,1
	SS	18	26,9	26,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Y1.4

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,5	1,5	1,5
	TS	7	10,4	10,4	11,9
	KS	13	19,4	19,4	31,3
	S	25	37,3	37,3	68,7
	SS	21	31,3	31,3	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Y1.5

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3,0	3,0	3,0
	TS	4	6,0	6,0	9,0
	KS	16	23,9	23,9	32,8
	S	24	35,8	35,8	68,7
	SS	21	31,3	31,3	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Y1.6

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3,0	3,0	3,0
	TS	6	9,0	9,0	11,9
	KS	13	19,4	19,4	31,3
	S	23	34,3	34,3	65,7
	SS	23	34,3	34,3	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Y1.7

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	8	11,9	11,9	11,9
	KS	14	20,9	20,9	32,8
	S	31	46,3	46,3	79,1
	SS	14	20,9	20,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Y1.8

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,5	1,5	1,5
	TS	4	6,0	6,0	7,5

	KS	11	16,4	16,4	23,9
	S	34	50,7	50,7	74,6
	SS	17	25,4	25,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Y1.9

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3,0	3,0	3,0
	KS	16	23,9	23,9	26,9
	S	28	41,8	41,8	68,7
	SS	21	31,3	31,3	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Y1.10

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3,0	3,0	3,0
	KS	13	19,4	19,4	22,4
	S	32	47,8	47,8	70,1
	SS	20	29,9	29,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

WORKPLACE SPIRITUALITY

		Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Y2.5	Y2.6	Y2.7	Y2.8	Y2.9
N	Valid	67	67	67	67	67	67	67	67	67
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Y2.1

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,5	1,5	1,5
	TS	1	1,5	1,5	3,0
	KS	16	23,9	23,9	26,9
	S	28	41,8	41,8	68,7
	SS	21	31,3	31,3	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Y2.2

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3,0	3,0	3,0
	KS	16	23,9	23,9	26,9
	S	30	44,8	44,8	71,6
	SS	19	28,4	28,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Y2.3

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	7,5	7,5	7,5
	KS	20	29,9	29,9	37,3
	S	27	40,3	40,3	77,6
	SS	15	22,4	22,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Y2.4

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	4,5	4,5	4,5
	KS	27	40,3	40,3	44,8
	S	20	29,9	29,9	74,6
	SS	17	25,4	25,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Y2.5

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	6,0	6,0	6,0
	KS	17	25,4	25,4	31,3
	S	29	43,3	43,3	74,6
	SS	17	25,4	25,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Y2.6

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3,0	3,0	3,0
	KS	18	26,9	26,9	29,9
	S	31	46,3	46,3	76,1
	SS	16	23,9	23,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Y2.7

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	7,5	7,5	7,5
	KS	12	17,9	17,9	25,4
	S	33	49,3	49,3	74,6
	SS	17	25,4	25,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Y2.8

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	10,4	10,4	10,4
	KS	13	19,4	19,4	29,9
	S	28	41,8	41,8	71,6
	SS	19	28,4	28,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Y2.9

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,5	1,5	1,5
	TS	4	6,0	6,0	7,5
	KS	17	25,4	25,4	32,8
	S	25	37,3	37,3	70,1
	SS	20	29,9	29,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR											
		Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10
N	Valid	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Z.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	6,0	6,0	6,0
	KS	15	22,4	22,4	28,4
	S	26	38,8	38,8	67,2
	SS	22	32,8	32,8	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Z.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,5	1,5	1,5
	KS	17	25,4	25,4	26,9
	S	34	50,7	50,7	77,6
	SS	15	22,4	22,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Z.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	4,5	4,5	4,5
	KS	12	17,9	17,9	22,4
	S	28	41,8	41,8	64,2
	SS	24	35,8	35,8	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Z.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	6,0	6,0	6,0
	KS	10	14,9	14,9	20,9

	S	35	52,2	52,2	73,1
	SS	18	26,9	26,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Z.5

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	4,5	4,5	4,5
	KS	9	13,4	13,4	17,9
	S	34	50,7	50,7	68,7
	SS	21	31,3	31,3	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Z.6

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3,0	3,0	3,0
	KS	9	13,4	13,4	16,4
	S	30	44,8	44,8	61,2
	SS	26	38,8	38,8	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Z.7

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,5	1,5	1,5
	TS	1	1,5	1,5	3,0
	KS	9	13,4	13,4	16,4
	S	29	43,3	43,3	59,7
	SS	27	40,3	40,3	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Z.8

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	7,5	7,5	7,5
	KS	8	11,9	11,9	19,4
	S	20	29,9	29,9	49,3
	SS	34	50,7	50,7	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

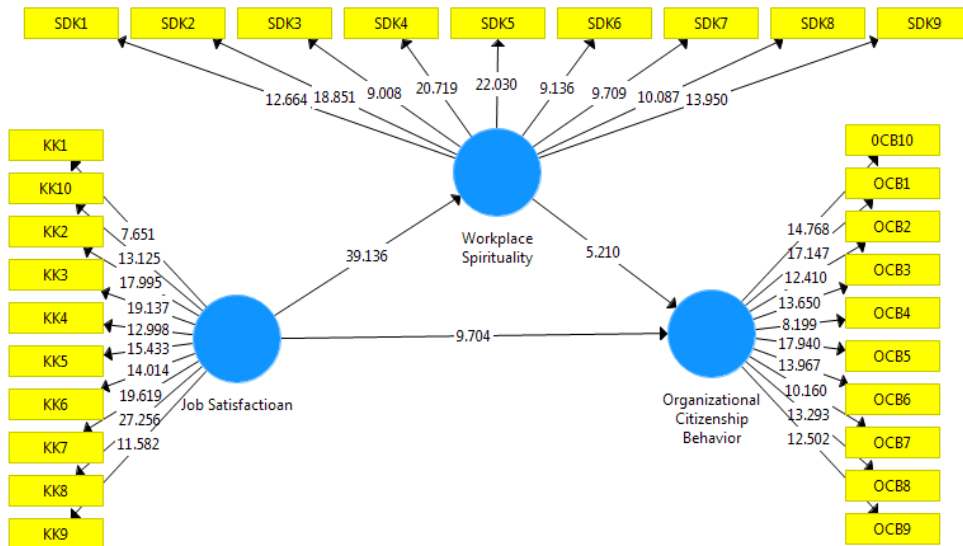
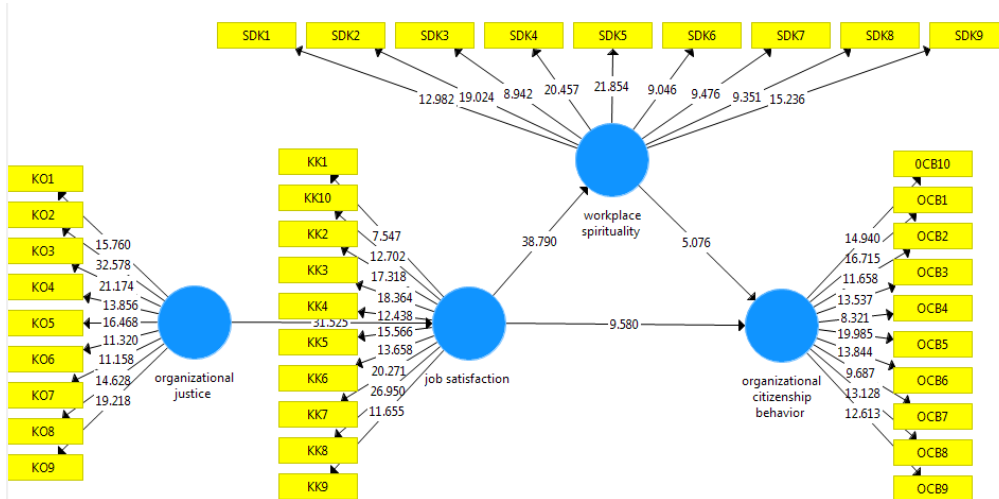
Z.9

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	4,5	4,5	4,5
	KS	12	17,9	17,9	22,4
	S	29	43,3	43,3	65,7
	SS	23	34,3	34,3	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Z.10

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	7,5	7,5	7,5
	KS	20	29,9	29,9	37,3
	S	20	29,9	29,9	67,2
	SS	22	32,8	32,8	100,0
	Total		100,0	100,0	

Hasil Pengujian SMART PLS



KEKUATAN SDM



R Square

Matrix	R Square	R Square Adjusted
	R Square	R Square Adjus...
job satisfaction	0.783	0.780
organizational ...	0.896	0.893
workplace spiri...	0.784	0.781

f Square

Matrix	f Square			
		job satisfaction	organizational ...	organizational ...
		job satisfaction	0.802	3.634
		organizational citizenship behavior		
		organizational justice	3.615	
		workplace spirituality	0.257	

Construct Reliability and Validity

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
		Cronbach's Al...	rho_A	Composite Rel...
		job satisfaction	0.929	0.933
		organizational citizenship behavior	0.922	0.926
		organizational justice	0.925	0.929
		workplace spirituality	0.904	0.907

Path Coefficients

Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Corrected	Samples	
		Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...
		job satisfaction -> organizational citizenship behavior	0.621	0.624
		job satisfaction -> workplace spirituality	0.886	0.889
		organizational justice -> job satisfaction	0.885	0.886
		workplace spirituality -> organizational citizenship behavior	0.352	0.350

Specific Indirect Effects

Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Corrected	Samples	Copy to Clipboard:
		Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...
		Job Satisfaction_ -> Workplace Spirituality -> Organizational Citizenship Behavi...	0.312	0.310

Total Effects

Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Corrected	Samples	Copy to Clipbo
		Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...
		Job Satisfaction_ -> Organizational Citizenship Behavior_	0.932	0.934
		Job Satisfaction_ -> Workplace Spirituality	0.885	0.889
		Workplace Spirituality -> Organizational Citizenship Behavi...	0.353	0.349

Discriminant Validity

	Fornell-Larcker Criterion	Cross Loadings	Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)	H
	job satisfaction	organizational ...	organizational ...	workplace spiri...
0CB10	0.844	0.837	0.799	0.814
KK1	0.691	0.570	0.490	0.538
KK10	0.776	0.723	0.665	0.655
KK2	0.828	0.787	0.720	0.715
KK3	0.801	0.752	0.699	0.755
KK4	0.752	0.726	0.655	0.624
KK5	0.784	0.738	0.682	0.669
KK6	0.763	0.730	0.694	0.692
KK7	0.835	0.791	0.789	0.785
KK8	0.852	0.797	0.777	0.763
KK9	0.733	0.654	0.708	0.698
KO1	0.754	0.686	0.843	0.738
KO2	0.811	0.764	0.900	0.803
KO3	0.738	0.708	0.838	0.731
KO4	0.658	0.718	0.754	0.656

Discriminant Validity

	Fornell-Larcker Criterion	Cross Loadings	Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)	He
	job satisfaction	organizational ...	organizational ...	workplace spiri...
KO4	0.658	0.718	0.754	0.656
KO5	0.652	0.607	0.745	0.669
KO6	0.649	0.677	0.719	0.676
KO7	0.661	0.683	0.704	0.619
KO8	0.668	0.674	0.801	0.725
KO9	0.710	0.708	0.818	0.711
OCB1	0.797	0.840	0.735	0.789
OCB2	0.743	0.788	0.736	0.749
OCB3	0.749	0.810	0.688	0.716
OCB4	0.646	0.714	0.609	0.636
OCB5	0.696	0.771	0.626	0.661
OCB6	0.634	0.738	0.596	0.583
OCB7	0.681	0.707	0.639	0.678
OCB8	0.646	0.730	0.574	0.569
OCB9	0.682	0.727	0.651	0.677

Discriminant Validity

	Fornell-Larcker Criterion	Cross Loadings	Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)		
	job satisfaction	organizational ...	organizational ...	workplace spiri...	
OCB2	0.743	0.788	0.736	0.749	
OCB3	0.749	0.810	0.688	0.716	
OCB4	0.646	0.714	0.609	0.636	
OCB5	0.696	0.771	0.626	0.661	
OCB6	0.634	0.738	0.596	0.583	
OCB7	0.681	0.707	0.639	0.678	
OCB8	0.646	0.730	0.574	0.569	
OCB9	0.682	0.727	0.651	0.677	
SDK1	0.635	0.668	0.649	0.706	
SDK2	0.660	0.665	0.668	0.790	
SDK3	0.605	0.642	0.615	0.710	
SDK4	0.758	0.766	0.787	0.831	
SDK5	0.735	0.777	0.699	0.810	
SDK6	0.597	0.635	0.655	0.720	
SDK7	0.654	0.685	0.706	0.724	
SDK8	0.667	0.611	0.625	0.733	
SDK9	0.675	0.642	0.599	0.743	