

SKRIPSI

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI, MOTIVASI KERJA DAN KEADILAN
ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
(OCB) PADA KARYAWAN**

(Studi Pada PT. Krakatau Sarana Infrastruktur)



UNTAR
Universitas Tarumanagara

DIAJUKAN OLEH:

NAMA : MIRZA HAIDAR IRNANDA

NIM : 115160103

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA
MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

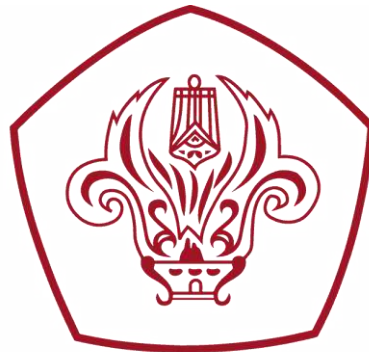
JAKARTA

2021

SKRIPSI

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI, MOTIVASI KERJA DAN KEADILAN
ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
(OCB) PADA KARYAWAN**

(Studi Pada PT. Krakatau Sarana Infrastruktur)



UNTAR
Universitas Tarumanagara

DIAJUKAN OLEH:

NAMA : MIRZA HAIDAR IRNANDA

NIM : 115160103

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA
MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2021

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : Mirza Haidar Irnanda
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115160103
Program Studi : S1Manajemen
Alamat : JL. Wijaya Kusuma No.31 BBS II
Telp. -
HP. 0895359863291

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebutkan sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 22 Desember 2021



Mirza Haidar. I

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : **MIRZA HAIDAR IRNANDA**
NIM : 115160103
PROGRAM / JURUSAN : S1/Manajemen
KONSENTRASI : Manajemen Sumber Daya Manusia
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, Dan
Keadilan Organisasi Terhadap *Organizational
Citizenship Behavior* (OCB) Pada Karyawan
PT. Krakatau Sarana Infrastruktur

Jakarta, 21 Januari 2022



(Edalmen, S.E., M.M)

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : **Mirza Haidar Irnanda**
NIM : 115160103
PROGRAM / JURUSAN : S1/Manajemen
KONSENTRASI : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi:

**Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, dan Keadilan Organisasi
Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan
PT.Krakatau Sarana Infrastruktur**

**Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif pada tanggal 26 Januari
2022 dan dinyatakan LULUS, dengan tim penguji yang terdiri atas :**

1. Ketua Penguji : **Louis Utama, S.E., M.M**
2. Anggota Penguji : **Edalmen, S.E., M.M.**
3. Anggota Penguji : **Dra. Yusbardini, M.E.**

Jakarta, 26 Januari 2022

Pembimbing



(Edalmen, S.E., M.M)

ABSTRACT

TARUMANAGARA UNIVERSITY

ECONOMY AND BUSINESS FACULTY

JAKARTA

(A) Mirza Haidar Irnanda (115160103)

(B) *The Effect of Organizational Climate, Work Motivation, and Organizational Justice on Organizational Citizenship Behavior (OCB) in Employees PT.Krakatau Sarana Infrastruktur.*

(C) HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

(D) Abstract : *This study aims to determine the effect of organizational climate, work motivation, and organizational justice on Organizational Citizenship Behavior (OCB) on employees of PT. Krakatau Infrastructure Facilities. The sample in this study were 100 employees. The sampling technique was carried out using probability sampling and simple random sampling method. This research method uses SmartPLS and by distributing questionnaires through google form. The results of this study indicate that organizational climate has no significant effect on OCB. Meanwhile, work motivation and organizational justice have a positive and significant effect on OCB.*

(E) Keywords: *Organizational Climate, Work Motivation, Organizational Justice, Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

(F) References: 55 (2008-2021)

(G) Edalmen, S.E.,M.M.

ABSTRACT

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

- (A) Mirza Haidar Irnanda (115160103)
- (B) Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Keadilan Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Karyawan PT. Krakatau Sarana Infrastruktur
- (C) Manajemen Sumber Daya Manusia
- (D) Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi, motivasi kerja, dan keadilan organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT. Krakatau Sarana Infrastruktur. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 karyawan. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan *probability sampling* dan metode *simple random sampling*. Metode penelitian ini menggunakan SmartPLS dan dengan cara menyebarkan kuesioner melalui *google form*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB. Sedangkan, motivasi kerja dan keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.
- (E) Kata Kunci: Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, Keadilan Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
- (F) Daftar Acuan: 55 (2008-2021)
- (G) Edalmen, S.E, M.M.

MOTTO

**“SAAT SEMUANYA TERASA SULIT, COBA BERHENTI SEJENAK
PERIKSA KEMBALI BAGAIMANA HUBUNGANMU DENGAN
TUHANMU”**

-EMHA AINUN NADJIB

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini kupersembahkan:

Untuk yang tercinta kedua orang tua saya, Ibu Sumarsi dan Bapak Endi Hermanto serta Kakak Abi Novian Pradana dan Adik Fadhal Veda Triwusana yang selalu memberikan dukungan penuh keikhlasan dan kasih sayang.

Semoga ini menjadi hadiah special untuk mereka yang selalu memberi semangat serta materil yang lebih untuk menyelesaikan study ini semoga ALLAH SWT memberi kelancaran dan kesabaran serta kesehatan untuk kita semua.

KATA PENGANTAR

Dengan mengucap puji dan syukur atas berkah, rahmat dan anugerah yang telah ALLAH SWT berikan kepada penulis sehingga diberi kekuatan serta kemampuan untuk menyelesaikan tugas akhir skripsi guna mencapai gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara, Jakarta.

Pada kesempatan ini, izinkan penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar besarnya kepada Bapak Endi Hermanto dan Ibunda tercinta Ibu Sumarsi selaku kedua orang tua yang selalu memberikan semangat, materil kepada penulis serta tak henti-hentinya selalu memberikan doa serta kepada kakak Abi Novian Pradan dan Adik Fadhal Veda Triwusana yang selalu memberikan semangat dalam mengerjakan penelitian ini serta mendoakan penulis.

Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan bimbingan, dukungan, motivasi, serta doa kepada penulis sehingga dapat terwujudnya skripsi ini, yaitu kepada yang terhormat:

1. Bapak Edalmen S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing yang telah berkenan untuk meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dalam memberikan petunjuk, bimbingan serta arahan yang sangat bermanfaat kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Ir. Agustinus Purna Irawan, Selaku Rektor Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E, M.M., MBA., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Bapak Dr. Keni, S.E., M.M., Selaku Kepala Jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
5. Bapak Franky Slamet, S.E., M.M., Selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univeristas Tarumanagara.
6. Bapak/Ibu Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah berkenan membantu serta membagikan ilmunya selama masa perkuliahan.
7. Keluarga besar PT. Krakatau Sarana Infrastruktur yang memberikan partisipasinya terhadap penelitian ini.
8. Sahabat-sahabat cafe sundanese yaitu Novaldi Bogel, Donny Satriawan, Yoseph Yudo, Yoga Febri. Yang tak henti-henti nya memberikan dukungan serta pikiran dalam situasi apapun.
9. Sahabat-sahabat kosan kemanggisan yaitu Razif Ramadhan dan Subagja Arrafi yang selalu memberikan dukungan pada saat senang maupun sedih.

10. Keluarga besar Forum Ukhuwah Tarumanagara periode 2018/2019 dan periode 2019/2020 yang telah memberikan support terbesar terhadap saya selama saya menjabat menjadi Badan Pengurus Harian serta Senior dan Alumni.
11. Sahabat kosan tawakal yang tak henti-henti menjadi tempat bercerita keluh kesah selama saya berkuliah yaitu Tommy Saputra, Revin Hardianto, Muhhamad Faisal, Rilo Yansaputra, Muhhamad Arda Billy, Muhhamad Adnan dan Rama Kuswidyawan.
12. Sahabat kuliah yang tak henti-hentinya memberikan dukungan dalam situasi apapun yaitu Ricky Yohanes, Marcell, Danny Lay, Vincent, Alif, Jeremy, Kenneth, Nadhia Anandar, Vivi Indah, Jose Octoreza, Zahra Afifah, Nicholas Tanada, Sifa Fauziah, Koko Adianto.
13. Orang tersayang yang selalu memberikan semangat serta dukungan yaitu Nur Fitriani.
14. Sahabat kuliah Hall D yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang memberikan warna kebahagiaan selama saya kuliah.
15. Semua pihak yang namanya tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan sehingga saya dapat menyelesaikan penyusunan skripsi.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran dari pembaca akan sangat membantu bagi penulis. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembacanya.

Cilegon, 19 Januari 2022

Mirza Haidar Irnanda

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
SURAT PERNYATAAN.....	ii
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
ABSTRACT.....	v
ABSTRACT.....	vi
MOTTO.....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I.....	1
A. Permasalahan.....	1
1. Latar Belakang Masalah.....	1
2. Identifikasi Masalah.....	5
3. Batasan Masalah.....	5
4. Perumusan Masalah.....	5
B. Tujuan dan manfaat.....	6
1. Tujuan.....	6
2. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II.....	8
A. Gambaran Umum Teori.....	8
1. Iklim Organisasi.....	8
2. Motivasi Kerja.....	10

3. Keadilan Organisasi.....	12
4. Organizational Citizenship Behavior (OCB).....	14
B. Definisi Konseptual Variabel.....	16
1. Iklim Organisasi	16
2. Motivasi Kerja	17
3. Keadilan Organisasi.....	18
4. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	18
C. Kaitan Antara Variabel-Variabel	19
1. Kaitan antara Iklim Organisasi dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	19
2. Kaitan antar Motivasi Kerja dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	19
3. Kaitan antar Keadilan Organisasi dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	20
D. Penelitian Terdahulu	21
E. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.....	29
BAB III	32
A. Desain Penelitian.....	32
B. Populasi, Teknik pemilihan sampel, dan Ukuran Sampel.....	32
1. Populasi	32
2. Teknik Pemilihan Sampel.....	33
3. Ukuran Sampel	33
C. Operasionalisasi Variabel dan Instrumen.....	33
1. Iklim Organisasi	34
2. Motivasi Kerja	34
3. Keadilan Organisasi.....	35
4. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	36
D. Analisis Validitas Dan Reabilitas.....	37
1. Uji Validitas.....	37

2. Uji Reliabilitas	37
E. Teknik Analisis Data	38
1. <i>Outer Model</i>	38
2. <i>Inner Model</i>	38
3. Pengujian Hipotesis	40
BAB IV	41
A. DESKRIPSI SUBJEK PENELITIAN	41
1. Jenis Kelamin	41
2. Usia	42
3. Status Pernikahan	43
4. Pendidikan Terakhir	43
5. Lama Bekerja	44
B. Deskripsi Objek Penelitian	45
1. Iklim Organisasi	45
2. Motivasi Kerja	46
3. Keadilan Organisasi	48
4. Organizational Citizenship Behavior (OCB)	50
C. Hasil Uji Validitas Dan Reabilitas	51
a. Uji Validitas	51
1. Uji Validitas Convergent (<i>Convergent Validity</i>)	51
2. Uji Validitas Diskriminan (<i>Discriminant Validity</i>)	54
b. Uji Reliabilitas	56
D. Hasil Analisis Data	56
1. Uji <i>Coefficient of determination (R²)</i>	57
2. Uji <i>Cross-validated redundancy (Q²)</i>	57
3. Uji <i>The Effect Size (f²)</i>	58
4. <i>Path Coefficient</i>	59
5. Pengujian Hipotesis	60

a. Penguji Hipotesis Pertama.....	61
b. Penguji Hipotesis Kedua	61
c. Penguji Hipotesis Ketiga	61
E. Pembahasan.....	62
1. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap OCB	62
2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap OCB	63
3. Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap OCB	64
BAB V.....	66
A. Kesimpulan	66
B. Keterbatasan dan Saran	66
1. Keterbatasan	66
2. Saran	67
DAFTAR PUSTAKA	68
Lampiran	74
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	99
Hasil Pemeriksaan Turnitin.....	100

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, M. R., Anita, R., & Rita, A. (2016). Dampak Iklim Organisasi Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen/Volume XX, No. 01, Februari 2016: 121-141* , 121-141.
- Aditya, D. N., & Ardana, K. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy Terhadap Perilaku Kerja Inovatif. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 3, 2016 ISSN : 2301-8912* .
- Agustiani, D. A. (2021). Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi Pada PT. Berca Mandiri Perkasa Di Jakarta. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen VOL. 1, NO. 3, Agustus* , 218-230.
- Ahmad, K. Z., Jasimuddin, S. M., & Kee, W. L. (2017). *Organizational climate and job satisfaction: do employees' personalities matter? Organizational climate and job satisfaction* , 421.
- Ahmad, S. W., & Tanzhin, K. (2016). *Does Motivation Lead to Organizational Citizenship Behavior A Theoretical Review. Global Journal of Management and Business Research* , 43-49.
- Aima, H., Adam, R., & Ali, H. (2017). Model of Employee Performance: Competence Analysis and Motivation (Case Study at PT. Bank Bukopin, Tbk Center). *Journal of Research in Business and Management Volume 4 ~ Issue 11* , 49-59.
- Andriani, G., M, A. D., & Diah, S. (2012). Organizational Citizenship Behavior dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *Surabaya. Jurnal Penelitian Psikologi* , 341-345.
- Astuti, N. K., & Surya, I. B. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen, Vol. 9, No. 1, 2020* , 1-20.
- Darmawan, I. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja . *Jurnal RISALAH, Vol. 28, No. 2, Desember* , 76-81.

- Diatmika, I. N., & Suwandana, I. G. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Di Alam Puri. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 11, 2016: 7128-7155 ISSN : 2302-8912 , 7128-7155.
- Garcia-Garcia, I., Ramos, V.B., Serrano, C., Cobos, R. and Souza, A. (2011), “Nursing personnel’s perceptions of the organizational climate in public and private hospitals in Spain”, *International Nursing Review*, Vol. 58 No. 2, pp. 234-241.
- Ghozali, I. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, Vol 3, No 1, Maret , 130-137.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2020). *Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3,0 Untuk Peneliti Empiris*. Semarang : Badan Penerbit Undip.
- Hadinata, J. F., Surati, & Suparman, L. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Iklim Organisasi Terhadap Employee Engagement Serta Dampaknya Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi Sekretariat Daerah Provinsi NTB. *Jurnal Magister Manajemen Unram* Vol. 8, No 4 , 393-406.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research*. *European Business Review*, 21(1), 1–16.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hidayat, D. P. (2015). Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Afektif Melalui Kepuasan Kerja Pada Perusahaan Perbankan Swasta Di DKI JAKARTA. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa Volume 8, No.1* , 1-26.
- Jamilah, S., Mariatin, E., & Novliadi, F. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Keadilan Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. *Jurnal Pemikiran & Penelitian Psikologi* , 122-133.
- Jehanzeb, K., & Mohanty, J. (2019). *The mediating role of organizational commitment between organizational justice and organizational citizenship*

- behavior Power distance as moderator. Emerald Publishing Limited 0048-3486 DOI 10.1108/PR-09-2018-0327 , 445-467.*
- Jnaneswar, K., & Ranjit, G. (2019). *Influence of Organizational Climate on Employee Turnover. SUMEDHA-Journal of Management , 33-46.*
- Kasiram, H. M. (2008). *Metodologi Penelitian Kualitatif - Kuantitatif. Malang: UIN Malang Press.*
- Kristanti, C., & Lutfi, A. (2017). Pengaruh Employee Engagement Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Divisi Human Capital Management Bank XYZ. *JURNAL MANAJEMEN BISNIS DAN KEWIRAUSAHAAN/Volume 01/No.2 , 56-64.*
- Lubis, M. S. (2015). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Pembentukan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan Dalam Rangka Peningkatan Kinerja. *e-Jurnal Apresiasi Ekonomi Volume 3, Nomor 2, Mei , 75-84.*
- Mahendra, I. M., & Surya, I. B. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja Dan Keadilan Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 9, 2017 , 4569-4688.*
- Maholtra. (2020). *Marketing Research: an Applied Orientation. (Global Edition).Pearson.*
- Manullang, L. A. (2013). *Teori Manajemen Komprehensif Integralistik. Jakarta: Salemba Empat.*
- Mishra, B., & Tikoria, J. (2021). *Impact of ethical leadership on organizational climate and its subsequent influence on job commitment: a study in hospital context. Journal of Management Development Vol. 40 No. 5 , , 438-452.*
- Monikasari, S. N., & Hidayat, R. N. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Studi Kasus Pada Karyawan Divisi Sales PT Surya Agung Indah Megah Cabang Surabaya) . *Jurnal Bisnis Indonesia, Vol. 10 No. 2 Oktober , 199-210.*
- Mujibburahman, E. A., Hidayati, T., & AS, D. L. (2020). Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Dimediasi Oleh Keadilan Organisasi. *Syntax Admiration, Vol. 1, No. 4 Agustus , 315-328.*

- Mukoffi, A. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Iklim Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan Bagian Teknik PT. Terminix Indonesia Pasuruan. *JAMSWAP; Jurnal Akuntansi dan Manajemen* ISSN : 2086-3659 (P), Volume 3, Nomor 3 , 32-46.
- Nandan, T., & Abdul, M. M. (2015). *Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior: Mediating Role of Psychological Capital*. *American International Journal of Social Science* , 148-156.
- Noor, R. R., Hairudinor, & Irwansyah. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan, Edisi Januari- Juni 2019 Vol 8, No. 1, E-ISSN 2541-187X* .
- Novita, A. T. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Servant, Motivasi, Kompensasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. *JRMB*, Vol 15, No. 2, 105-111 .
- Oge, G. M., Okoli, I. E., Ezeliora, M. M., & Okeke, P. A. (2014). *Organisational Justice and Organisational Citizenship Behaviours among Academic Staff of Private Universities in Southeast Nigeria*. *Journal of Economics and Sustainable Development* , 12-23.
- Prameswari, N. K., & Suwandana, I. G. (2017). Pengaruh Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 3, ISSN : 2302-8912 , 1368-1397.
- Pudjiomo, W. S., & Sahrah, A. (2019). *The Infuluecnce Of Organizational Climate And Work Involvement On OCB Of BPKAD Employees*. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, Vol. 21 No. 2, Agustus , 78-88.
- Rahayu, K. W. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Ekonomia* .
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Buku 1. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.

- Saraswati, N. P., & Ribek, P. K. (2018). Pengaruh Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja Dan *Organizational Citizenship Behavior* TERHADAP *Turnover Intention* Karyawan Pada Negari *Coffee* Luwak. *Juima Vol. 8 No. 1* , 116-127.
- Sari, K. N. (2019). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Psikoborneo, Vol 7, No 1, ISSN: 2477-2666/E-ISSN: 2477-2674* , 120-128.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). Metode Penelitian Untuk Bisnis Pendekatan Pengembangan- Keahlian . Jakarta Selatan : Salemba Empat .
- Soepono, D. N., & Srimulyani, V. A. (2015). Analisis Pengaruh *The Big Five Personality* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dan Kinerja Perawat Di RS Santa Clara Madiun. *Jurnal Manajemen Indonesia Vol. 15 - No. 1 April* , 51-64.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung : Alfabeta .
- Sujarweni, V. W. (2019). Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi. Yogyakarta: Pustaka Kabar Baru Press.
- Supriyanto, A. S., & Ekowati, V. M. (2019). Riset Manajemen SDM. Malang : Inteligencia Media .
- Surya, M. I., & Wijaya, O. H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja di PT. Planet Selancar Mandiri di Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, Volume II No.4* , 1044-1050.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. ADAARA JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM Volume. 9, No. 2 Agustus 2019 , 2407-8107.
- Susilo, D., & Muhardono, A. (2021). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Tenaga Pendidik. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Volume 24. Nomor 02. September Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pekalongan* , 95-102.
- Tandayong, O., & Edalmen. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Ocb Terhadap Knowledge Sharing Karyawan PT. Katopas Jaya Abadi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, Volume I No. 4* , 656-665.

- Tjahjono, H. K., Prasetyo, F., & Palupi, M. (2018). Kepemimpinan Transformasional Pada *Organizational Citizenship Behavior* Dan Komitmen Afektif. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa Vol. 11 No. 2 September* , 217-232.
- Trimisat, M. I., Baraba, R., & Runanto, D. (2020). Pengaruh Keadilan Organisasional, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Studi Kasus Pada Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Purworejo). *Universitas Muhammadiyah Purworejo* , 1-15.
- Widyaningrum, M. E. (2010). Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Dan *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai (Studi Kasus Di Rumah Sakit Bersalin Pura Raharja Surabaya) Tahun 2009. *Majalah Ekonomi Tahun XX, No. 1 April 2010* .
- Yasadiputra, K. A., & Putra, M.S. (2014). Pengaruh Organizational Justice Serta Job Insecurity Terhadap Job Satisfaction Pegawai Kontrak pada PT. Wico Interna Singaraja Bali. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 8, 55-56.
- Zulyantina, V. N., Mulyatini, N., & Muhidin, A. (2019). Pengaruh *Organizational Trust* Dan Iklim Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Studi pada PT Telkom Kandatel Banjar). *BUSINESS MANAGEMENT AND ENTREPRENEURSHIP JOURNAL Volume 1, No. 2 Juni* , 201-219.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

1. Nama Lengkap : Mirza Haidar Irnanda
2. Tempat, Tanggal Lahir : Serang, 13 Juli 1998
3. Alamat : JL.Wijaya Kusuma No.31 Rt.014 Rw.005, Ciwedus, Cilegon, Kota Cilegon, Banten
4. Agama : Islam
5. Jenis Kelamin : Laki-Laki
6. Telepon : 0895359863291

Pendidikan

- 2016 – Sekarang : Universitas Tarumanagara Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen, Jakarta
- 2013 – 2016 : SMAI Al-Azhar 06 Cilegon, Banten
- 2010 – 2013 : SMPN 7 Cilegon, Banten
- 2004 – 2010 : SD Krakatau Steel 5, Cilegon, Banten

Hasil Pemeriksaan Turnitin

1/18/22, 10:57 AM

Turnitin

<p style="text-align: center;">Turnitin Originality Report</p> <p>Processed on: 18-Jan-2022 10:56 WIB ID: 1743312704 Word Count: 10755 Submitted: 1</p> <p style="text-align: center;">PENGARUH IKLIM ORGANISASI, MOTIVASI KERJA DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA KARYAWAN By Sm Mirza Haidar Irmanda</p>	 (Lerbin R. Aritonang R.) Manajemen Litbang FE UNTAR								
<p>Similarity Index</p> <p style="font-size: 24px; font-weight: bold; text-align: center;">9%</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="2" style="text-align: left;">Similarity by Source</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Internet Sources:</td> <td style="text-align: right;">9%</td> </tr> <tr> <td>Publications:</td> <td style="text-align: right;">4%</td> </tr> <tr> <td>Student Papers:</td> <td style="text-align: right;">N/A</td> </tr> </tbody> </table>	Similarity by Source		Internet Sources:	9%	Publications:	4%	Student Papers:	N/A
Similarity by Source									
Internet Sources:	9%								
Publications:	4%								
Student Papers:	N/A								

3% match (Internet from 02-Dec-2021) https://adoc.pub/pengaruh-iklim-organisasi-motivasi-kerja-dan-keadilan-organi.html	
1% match (Internet from 02-Dec-2021) http://repository.untar.ac.id/28031/1/Febi%20Ayu%20Nabilah%20115160341.pdf	
1% match (Internet from 12-Oct-2021) http://repository.untar.ac.id/13332/1/buktipenelitian_10189012_10A134016.pdf	
1% match () FEBRIASARI, SOLICHAH WIDYASTUTI, Dr., Fitri Wulandari S.E, M.Si. "PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) (Studi Kasus Pada PDAM Tirta Dharma Surakarta)", 2018	
1% match (Internet from 13-Jan-2020) https://www.scribd.com/document/343687997/Jurnal-Manajemen-Vol-20-No-01-	