UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FAKULTAS EKONOMI

JAKARTA

SKRIPSI

PENGARUH KEPUASAN KERJA , KOMITMEN ORGANISASIONAL , KEADILAN ORGANISASIONAL TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASIONAL PADA PT BANK CIMB NIAGA TBK DI KARAWACI, TANGERANG

DIAJUKAN OLEH:

NAMA : HARYANTO

NIM: 115120234

UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT – SYARAT

GUNA MENCAPAI GELAR

SARJANA EKONOMI

2016

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI
JAKARTA

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA	:	HARYANTO
NIM	:	115120234
PROGRAM JURUSAN	:	S1 MANAJEMEN
MATA KULIAH KONSENTRASI	:	MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI	:	PENGARUH KEPUASAN KERJA , KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KEADILAN ORGANISASIONAL TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASIONAL PADA PT BANK CIMB NIAGA TBK DI KARAWACI, TANGERANG

Jakarta, Juni 2016

Pembimbing

MEI IE, S.E., M.M.

ii

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI
JAKARTA

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

SETELAH LULUS UJIAN KOMPREHENSIF / SKRIPSI

NAMA	:	HARYANTO
NIM	:	115120234
PROGRAM JURUSAN	:	S1 MANAJEMEN
MATA KULIAH KONSENTRASI	:	MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI	:	PENGARUH KEPUASAN KERJA , KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KEADILAN ORGANISASIONAL TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASIONAL PADA PT BANK CIMB NIAGA TBK DI KARAWACI, TANGERANG

Tanggal: 14 Juli 2016

Ketua Penguji

(Dr. Mukti Rahardjo,MM)

Tanggal: 14 Juli 2016

Anggota Penguji

(Mei Ie, SE, MM)

Tanggal: 14 Juli 2016

Anggota Penguji

(Dra. Hj. Zus Indrawati, MM)

iii

ABSTRAK

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FAKULTAS EKONOMI

JAKARTA

(A) Haryanto (115120234)

(B) PENGARUH KEPUASAN KERJA , KOMITMEN OGANISASIONAL DAN KEADILAN ORGANISASIONAL TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASIONAL PADA PT BANK CIMB NIAGA TBK DI KARAWACI, TANGERANG

(C) xiii +152 hlm, 2016, Tabel 12, Gambar 7, Lampiran 5

(D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(E) **Abstrak:** Sumber daya manusia adalah salah satu aspek yang penting dalam pencapaian kesuksesan di sebuah perusahaan , karena keefektifan dan keberhasilan perusahaan dapat dinilai tergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang ada. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional dan keadilan organisasional secara bersama – sama maupun secara parsial terhadap perilaku kewargaan organisasional pada PT Bank CIMB Niaga Tbk. di Karawaci , Tangerang. Penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel yaitu *convenience sampling* dan mendapatkan hasil jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 100 orang seluruh karyawan di bagian HRD pada PT Bank CIMB Niaga Tbk. di Karawaci , Tangerang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Kuesioner dibagikan kepada karyawan PT Bank CIMB Niaga Tbk. di Karawaci , Tangerang yang memiliki masa kerja minimal 1 tahun. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data metode regresi ganda untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel bebas terhadap variabe tidak bebas. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dari variabel kepuasan kerja, komitmen organisasional dan keadilan organisasional secara bersama – sama dan parsial terhadap perilaku kewargaan organisasional.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional , Keadilan Organisasional, Perilaku Kewargaan Organisasional, Regresi Ganda

Human resources is one important aspect of achieving success in a company, because of the effectiveness and success of the company can be assessed depending on the quality and performance of existing human resources. This study made for determine the effect of job satisfaction, organizational commitment and

organizational justice together toward organizational citizenship behavior at PT Bank CIMB Niaga Tbk. *in* Karawaci, Tangerang.*This study uses a sampling method that is convenience sampling to get the number of samples taken in the study were100 people of all employees in the human resources department at* PT Bank CIMB Niaga Tbk. *in* Karawaci, Tangerang. *Collecting data using questionnaires. Questionnaires were distributed to employees of* PT Bank CIMB Niaga Tbk. *in* Karawaci, Tangerang *which have at least 1 year work with PT Bank CIMB Niaga Tbk.This study using data analysis techniques multiple regression . The result shows that there is an influence of variables job satisfaction, organizational commitment and organizational justice together toward organizational citizenship behavior at* PT Bank CIMB Niaga Tbk *in* Karawaci, Tangerang. *These results also suggested that organizational citizenship behavior variables influenced by job satisfaction, organizational commitment and organizational justice.*
Keyword : Job Satisfaction , Organizational Commitment , Organizational Justice , Organizational Citizenship Behavior , Multiple Regression

(F) DaftarPustaka 27 (2000 - 2015)

(G) Mei Ie , S.E., M.M.

“A winner is a dreamer

who never gives up”

- Nelson Mandela

Karya ini dibuat untuk

Ayah , Ibu dan orang yang saya sayangi

KATA PENGANTAR

Pertama – tama saya mengucapkan puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat, berkat dan bimbingan-Nya dengan penuh cinta kasih yang senantiasa menyertai saya dalam rangka pembuatan skripsi ini, untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara, Jakarta.

Pada kesempatan ini, penulis ingin menghaturkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah memberikan bimbingan, dorongan, dan semangat kepada penulis, sehingga terwujudnya skripsi ini, yaitu kepada yang terhormat:

1. Ibu Mei Ie, S.E, M.M., selaku Dosen Pembimbing yang telah berkenan untuk meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam memberikan petunjuk, bimbingan dan pengarahan yang sangat bermanfaat kepada saya dalam penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidji Widoatmojo, S.E, M.M., M.B.A , selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Dr. Ignatius Roni Setyawan, S.E, M.Si. selaku Ketua Jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
4. Seluruh dosen dan staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara yang telah memberikan bekal ilmu selama perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.

5. Ayah , Ibu serta keluarga saya yang telah banyak memberikan dukungan moril maupun materil, perhatian, dan kasih sayang. Semangat dan doa yang selalu menyertai penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

6. Kepada teman – teman terdekat saya yaitu : Aditya Kristianto, Calvin, Handy Christianto, Christopher , Frans Lipin , Laviana Suri , Niken Permana , Alvin Zainil , Alvin Cahyadi Gosal , Grace Ekaputri yang memberikan semangat, dukungan dan motivasi kepada saya untuk menyelesaikan skripsi ini.

8. Teman-teman sesama bimbingan yaitu: Tiffany, Annet, Alwin, Anna, Jason, Kiki, Liem Cusun yang membantu proses penyusunan skripsi ini.

9. Teman-teman dari semester 1 yaitu: Nia Novita , Irene Sandra Devi, Aquiline ,Wellvinsko , Nick Faldo , Kerry , Aldo , dan lainnya yang tidak dapat disebutkan secara khusus karena telah memberikan semangat dalam proses penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, saya menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna baik dari isi, tata bahasa, maupun dari segi penyusunan, mengingat keterbatasan kemampuan saya. Karenanya saya dengan tangan terbuka bersedia menerima kritik dan saran guna melengkapi skripsi ini agar menjadi lebih baik. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca sekalian.

Jakarta, Juni 2016

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL i

HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI ii

HALAMAN PENGESAHAN iii

ABSTRAK iv

HALAMAN MOTTO v

HALAMAN PERSEMBAHAN vi

KATA PENGANTAR vii

DAFTAR ISI x

DAFTAR TABEL xv

DAFTAR GAMBAR xvi

DAFTAR LAMPIRAN xvii

BAB 1 PENDAHULUAN

A. Permasalahan..... 1

1. Latar Belakang 1

2. Identifikasi Masalah 5

3. Pembatasan Masalah 6

4. Perumusan Masalah 7

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian 8

1. Tujuan 8

2. Manfaat 9

BAB II LANDASAN TEORI

A. Definisi Variabel 10

1. Kepuasan Kerja 10

2. Komitmen Organisasional..... 11

3. Keadilan Organisasional..... 12

4. Perilaku Kewargaan Organisasional 12

B. Kerangka Teori..... 13

1. Kepuasan Kerja 13

2. Komitmen Organisasional..... 18

3. Keadilan Organisasional 22

4. Perilaku Kewargaan Organisasi..... 24

5. Pengaruh Kepuasan Kerja , Komitmen Organisasional, Keadilan Organisasional Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional 32

6. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional 32
7. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional 33
8. Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional 34
C. Penelitian yang Relevan 35
D. Kerangka Pemikiran 37
E. Hipotesis 39

BAB III METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Metode Pemilihan Sampel 40
1. Populasi 40
2. Metode Pemilihan Sampel 40
B. Operasionalisasi Variabel 41
C. Metode Pengumpulan Data 51
D. Analisis Validitas dan Reliabilitas 51
1. Uji Validitas 52
2. Uji Reliabilitas 52
E. Teknik Analisis Data 53
1. Pengujian Asumsi Regresi 53
a. Uji Normalitas 53
b. Uji Multikolinieritas 54
c. Uji Heterokedastisitas 54

2. Analisis Regresi Linear Ganda..... 55
3. Pengujian Hipotesis..... 56
a. Uji F 56
b. Uji t 57

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas dan Reliabilitas 58
1. Uji Validitas 58
2. Uji Realibilitas 66
B. Deskripsi Subjek dan Objek Penelitian..... 67
1. Deskrpsi Subjek Penelitian 67
2. Deskripsi Objek Penelitian..... 70
C. Hasil Analisis Data..... 80
1. Uji Asumsi Klasik..... 80
2. Analisis Regresi Ganda..... 83
3. R-*square*..... 85
4. Pengujian Hipotesis..... 86
D. Pembahasan..... 89

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan 93
B. Saran..... 93

DAFTAR PUSTAKA..... 96

.....

LAMPIRAN…… 97

DAFTAR RIWAYAT HIDUP…….. 153

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1Penelitian Terdahulu yang Relevan.. 35

Tabel 3.1 Tabel Operasional…..... 43

Tabel 4.1Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja 59

Tabel 4.2Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasional 60

Tabel 4.3Hasil Uji Validitas Keadilan Organisasional 62

Tabel 4.4Hasil Uji Validitas Perilaku Kewargaan Organisasional. 64

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas..... 66

Tabel 4.6Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja 71

Tabel 4.7Tanggapan Responden Mengenai Komitmen Organisasional..... 73

Tabel 4.8Tanggapan Responden Mengenai Keadilan Organisasional..... 76

Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai Perilaku Kewargaan Organisasional..... 78

Tabel 4.10Hasil Uji Multikolinearitas..... 82

Tabel 4.11Hasil Analisis Regresi Ganda 84

Tabel 4.14Tabel Koefisien Determinasi 86

Tabel 4.15Hasil Uji ANOVA..... 87

Tabel 4.16Hipotesis T-Test..... 88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2Kerangka Berpikir 38

Gambar 4.1Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 67

Gambar 4.2Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 68

Gambar 4.3Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 69

Gambar 4.4Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja 70

Gambar 4.5Pengujian Normalitas 70

Gambar 4.6Hasil Uji Heteroskedasitas 83

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1Kuesioner..... 97

Lampiran 2Hasil Jawaban Kuesioner..... 107

Lampiran 3Hasil Validitas dan Reliabilitas dengan SPSS..... 128

Lampiran 4Hasil Analisis Frequency dengan SPSS 131

Lampiran 5Hasil Analisis Regresi dengan SPSS..... 148

BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah salah satu aspek yang paling penting pencapaian kesuksesan di sebuah perusahaan , karena keefektifan dan keberhasilan suatu organisasi sangattergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang ada padaorganisasi tersebut. Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh sumber dayamanusia yang bermutu dalam artian sebenarnya yaitu pekerjaan yang dilaksanakanakan menghasilkan sesuatu yang dikehendaki. Kriteria kinerja yang baik menuntut karyawan untuk berperilaku sesuai dengan harapan organisasi. Perilaku ini tidak hanya mencakup *in-role* saja yaitu bekerja hanya dengan sesuai dengan *job description* saja ,namun juga dengan *extra-role* yaitu memberikan perusahaan lebih dari pada yang diharapkan atau sering disebut dengan perilaku kewargaan organisasional (*organizational citizenship behavior*). Menurut Sloat (1999 ; dalam Soeghandi 2013 : 1) , perilaku tersebut cenderung melihat karyawan sebagai makhluk sosial yang memiliki kemampuan untuk berempati kepada orang lain dan lingkungannya dan juga menyelaraskan nilai-nilai yang dimiliki dengan nilai-nilai lingkungan sekitarnya.

Dalam dunia kerja yang dinamis seperti saat ini, di mana tugas semakin sering dikerjakan dalam tim dan fleksibilitas sangatlah penting, organisasi membutuhkan anggota yang memperlihatkan perilaku perilaku kewargaan organisasi, seperti membantu individu lain dalam tim, mengajukan diri untuk melakukan pekerjaan ekstra, menghindari konflik yang tidak perlu, menghormati semangat dan isi peraturan, serta dengan besar hati mentoleransi kerugian dan gangguan terkait pekerjaan yang kadang terjadi (Robbins dan Judge, 2015:42).

Faktor yang mempengaruhi perilaku kewargaan organisasionalsangatlah luas dan kompleks namun saling berkaitan satu dengan yang lainya. Beberapa faktor tersebut antara lain : kepuasan kerja (*job satisfaction*), komitmen organisasional (*organizational commitment*), dan keadilan organisasional (*organizational justice*). Salah satu yang sangat mempengaruhi perilaku kewargaan organisasional (*organizational citizenship behavior*) adalah kepuasan kerja.

Selanjutnya yang terakhir adalah keadilan organisasional (*organizational justice*). Sejumlah studi menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara keadilan organisasional dan perilaku kewargaan organisasional. Keadilan organisasional secara nyata yang perlu perusahaan utamakan yaitu karyawan harus merasa bahwa mereka diperlakukan secara adil bahwa prosedur dan hasil adalah adil. Konsep adil ini meliputi beberapa hal yang dijadikan perhatian bagi perusahaan diantaranya adalah pembagian kerja, upah, penghargaan, perlakuan, dan hal - hal yang menentukan kualitas

interaksi dalam perusahaan. Keadilan organisasi salah satunya berbentuk dukungan dari perusahaan yang mereka rasakan, dan selanjutnya mendorong mereka untuk membalas dengan perilaku *extrarole* (perilaku kewargaan organisasional).

Kualitas pelayanan adalah suatu ukuran seberapa tepat tingkat pelayanan yang ditawarkan oleh perusahaan atau penyedia pelayanan dapat memenuhi standar yang pelayanan yang diharapkan oleh pelanggan.Cara meningkatkan kualitas pelayanan dengan memahami dan memperlakukan karyawan lini depan dengan tepat karena karyawan yang memiliki kontak dengan pelanggan adalah sumber kunci bagi perusahaan jasa. Pada saat terjadi interaksi antara pelanggan dengan karyawan lini depan, maka kinerja perusahaan pada saat itu sepenuhnya ditentukan oleh kinerja karyawan tersebut.

Penulis ingin meneliti suatu perusaaan bank yang besar yang berada di Indonesia pada saat ini dan memiliki banyak cabang di Indonesia. Perusahaan ini dikenal baik sebagai penyedia produk dan layanan kualitas yang terpercaya.

PT Bank CIMB Niaga Tbk berdiri pada tanggal 26 September 1955. Saat ini dengan bergabungnya LippoBank ke dalam CIMB Niaga membuat CIMB Niaga menjadi bank tersbesar keempat dari sisi aset, pendanaan, kredit dan luasnya jaringan cabang.

Dengan fasilitas yang ada serta kondisi kerja dalam PT Bank CIMB Niaga Tbk, dapat dilihat bahwa karyawan di dlam PT Bank CIMB

NiagaTbk memiliki kepuasan kerja dimana kecukupan gaji, kompensasi yang mencukupi serta kenyamanan dalam kondisi kerja karena karyawan dapat saling membantu dan mendukung untuk menyelesaikan pekerjaan membuat karyawan enggan untuk meninggalkan PT Bank CIMB Niaga Tbk. Beberapa pertimbangan seperti mendapatkan penghargaan , keadaan sosial dan lain sebagainya juga mempengaruhi komitmen organisasional pada PT CIMB Niaga Tbk.

PT Bank CIMB Niaga Tbk memiliki pembagian gaji secara adil didasarkan pada kinerja yang dilakukan oleh karyawan serta mendapatakan fasilitas yang memadai dan kondisi kerja antar karyawan yang baik dapat membuat karyawan merasakan keadilan organiasaional.

Permasalahan-permasalahan di atas dapat menyebabkan terganggunya jalan proses pencapaian tujuan perusahaan dan dapat diharapkan tidak hanya melakukan pekerjaan *in role* saja dan bahkan dapat melakukan pekerjaan *extra role* dimana membantu antar karyawan maupun karyawan baru maupun karyawan lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa memperoleh imbalan. Berdasarkan latar belakang masalah ini maka penulis ingin membuat skripsi berjudul "PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KEADILAN ORGANISASIONAL TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASIONAL PADA PT BANK CIMB NIAGA DI KARAWACI , TANGERANG".

2. Identifikasi Masalah

Dengan adanya latar belakang di atas, maka masalah-masalah yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut:

a. Apakah kepuasan kerja karyawan dapat mempengaruhi perilaku kewargaan organisasional?
b. Apakah komitmen organisasional dapat memengaruhi perilaku kewargaan organisasional?
c. Apakah keadilan organisasional dapat mempengaruhi perilaku kewargaan organisasional?
d. Diantara variabel kepuasan kerja , komitmen organisasional dan keadilan organisasional variabel manakah yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap variabel perilaku kewargaan organisasional?
e. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional dan keadilan organisasional secara bersama-sama terhadap perilaku kewargaan organisasional?
f. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap perilaku kewargaan organisasional?
g. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasional secara parsial terhadap perilaku kewargaan organisasional?
h. Apakah terdapat pengaruh keadilan organisasional secara parsial terhadap perilaku kewargaan organisasional?

3. Pembatasan Masalah

Pada penulisan skripsi ini, penulis akan meneliti tentang pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional, keadilan organisasional terhadap perilaku kewargaan organisasional di PT Bank CIMB Niaga Tbk . Karena keterbatasan tenaga, dana dan waktu penelitian maka peneliti hanya meneliti:

a. Kepuasan kerja karyawan dibahas dari kepuasan intrinsik dan ekstrinsik.
b. Komitmen organisasional dibahas dari bentuk komitmen yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif.
c. Keadian organisasional dibahas dari dimensi keadilan distribusi, keadilan prosedural dan keadilan interaksional.
d. Perilaku kewargaan organsiasional dibahas dari segi sikap alturisme (sikap saling membantu) , *courtesy*(menjaga hubungan baik) , *sportmanship* (perilaku sportifitas) , *civic virtue, conscientiousness* (sikap berhati – hati).
e. Responden diambil dari pegawai yang ada di PT Bank CIMB Niaga Tbk pada bagian HRD (*Human Resource Development*) cabang Karawaci, Tangerang.

4. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi masalah dan pembatasan masalah di atas, maka penulis mencoba merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional dan keadilan organisasional secara bersama-sama terhadap perilaku kewargaan organisasional pada PT Bank CIMB Niaga Tbk di Karawaci , Tangerang?
b. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap perilaku kewargaan organisasional pada PT Bank CIMB Niaga Tbk di Karawaci , Tangerang?
c. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasional secara parsial terhadap perilaku kewargaan organisasional pada PT Bank CIMB Niaga Tbk di Karawaci , Tangerang?
d. Apakah terdapat pengaruh keadilan organisasional secara parsial terhadap perilaku kewargaan organisasionalpada PT Bank CIMB Niaga Tbk di Karawaci, Tangerang?

B. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Agar penelitian ini dapat mencapai hasil yang diharapkan , maka tujuan penelitian untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan di atas adalah:

a. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional dan keadilan organisasional secara bersama-sama terhadap perilaku kewargaan organisasionalpada PT Bank CIMB Niaga Tbk , Tangerang.
b. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap perilaku kewargaan organisasionalpada PT Bank CIMB Niaga Tbk , Tangerang.
c. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasionalsecara parsial terhadap perilaku kewargaan organisasionalpada PT Bank CIMB Niaga Tbk , Tangerang.
d. Untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasionalsecara parsial terhadap perilaku kewargaan organisasionalpada PT Bank CIMB Niaga Tbk , Tangerang.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi perusahaan

   Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna bagi perusahaan dan dapat menjadi bahan evaluasi bagaimana tingkat

kepuasan kerja, komitmen organisasional dan keadilan organisasional terhadapperilaku kewargaan organisasionalpada PT Bank CIMB Niaga Tbk .

b. Bagi peneliti

Dapat mendapatkan pengetahuan dan memperluas wawasan peneliti mengenai pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional dan keadilan organisasional terhadap perilaku kewargaan organisasional.

c. Bagi pembaca

Dapat memberikan manfaat berupa masukan dan kontribusi serta sebagai bahan referensi dalam bidang Sumber Daya Manusia tentang pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional dan keadilan organisasional terhadap perilaku kewargaan organisasional.

DAFTAR PUSTAKA

Agung , A.W.S.W., dan Lussy , M. (2012). Pengaruh kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap organisational citizenship behavior karyawan pada PT Trubus Swadaya,*Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*3 (1) , 1 – 19

Agung , W.H. , dan Nainul , M. (2012). Pengaruh kepuasan gaji dan komitmen organisasi terhadap intensi turnover pada divisi PT Jamsostek,*Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI),* 3 (1) , 1 – 16

Ariani , D.W. (2011). Hubungan antara perilaku kewargaan organisasional dan kinerja tugas, *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, 4(1) , 73 – 85

Aritonang, R. , Lerbin (2008) *Peramalan bisnis*. Edisi Pertama. Jakarta : Ghalia Indonesia

_____, R. , Lerbin (2007) *Riset pemasaran* : Teori & Praktik. Cetakan Pertama. Jakarta : Ghalia Indonesia

Corry, Y (2014) Hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan organizational citizenship behavior pada karyawan PT X di Jakarta, 5 (2) , 264 – 279

Dian , A.K. (2014). Organizational citizenship behavior karyawan pada perusahaan, 5 (1) , 62 – 70

Eka Sagita , P. (2010) Pengaruh kepuasan kerja itrinsik dan kepuasan kerja ekstrinsik terhadap organizational citizenship behavior , *Jurnal Ilmiah*, 1 – 16

Ghozali, I (2011) *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Hadi ,S. (2000) *Panduan manual program statistik (SPS)* . Yogyakarta : Universitas Gadjah Mada

Harris, K. (2015) . Keadilan organisasional, komitmen organisasional , dan kinerja karyawan, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* , 17 (1) , 86 – 98

Heru, K. T. (2010). Pengaruh keadilan organisasi pada perilaku kewargaan organisasional di tempat kerja, 19(2) , 1 – 16

Lenny, H. (2012). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin terhadap komitmen organisasi pegawai dinas perindustrian perdagangan pertambangan dan energi kota Padang, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 3 (1) , 57 – 92

Luthans , F. (2011). *Organizational behavior* , 12th edition. New York : McGraw-Hill , Inc

Malayu , H. (2011*). Manajemen dasar, pengertian, dan masalah* , Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara

Mina, H.Z. , Mohammad, R. , Farshad, T., dan Ali , Z. (2015) Relationship between job satisfaction , organizational commitment and organizational justice with organziational citizenship behavior in Physical Educators, 3 (2) , 199 – 210

Panggung, J.S. , Maria, M.Minarsih ,dan Moh Mukeri, W. (2016). Pengaruh komitmen afektif, berkelanjutan dan normatif terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan SPBU 44.502.12 Semarang, *Journal Of Management* , 2 (2) , 1 – 14

Priyatno, D. (2008). *Mandiri belajar SPSS*. Yogyakarta : Mediakom

Ratnawati, dan Khairul , A. (2013). Pengaruh keadilan organisasional , kepercayaan pada atasan terhadap perilaku kewargaan organisasi, *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*,1 (1) , 56 – 73

Rini , D.P. , Rusdarti, Suparjo . (2013) Pengaruh komitmen organisasi , kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) (studi pada PT Plasa Simpanglima Semarang) , *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis* ,1 (1), 69 – 88

Rivai, V. (2011). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktek*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada

Robbins, S.P. and Judge , T.A. (2015). *Organization behavior*. New Jersey : Pearson Education, Inc

Soeghandi, V.M. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citienship behavior pada karyawan PT Surya Timur Sakti Jatim, 1 (1) 1 – 12

Sugiyono. (2011). Statistika untuk penelitian. Bandung: Alfabeta.

Suliyanto (2006). *Metode riset bisnis*. Yogyakarta : Penerbit Andi

Supranto, J. (2003). *Statistik : teori dan aplikasi*. Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga

Wibisono. (2003). *Riset bisnis*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama