



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 4 Tahun 2023 Page 796-807

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Keadilan Organisasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja di Mediasi *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan Generasi Milenial di Wilayah Kabupaten Bekasi

Khaerunnisa<sup>1✉</sup>, Retno Purwani Setyaningrum<sup>2</sup>

Magister Manajemen Universitas Pelita Bangsa

Email : [Khaerunnisaica01@gmail.com](mailto:Khaerunnisaica01@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Kepuasan dalam bekerja merupakan salah satu peran penting bagi keberlangsungan sebuah organisasi. Dalam menciptakan kepuasan kerja, organisasi haruslah memperhatikan kualitas karyawan karena kepuasan dalam bekerja adalah suatu standar bagi karyawan untuk pekerjaan yang mereka kerjakan dan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel mediasi. Penelitian ini memakai metode kuantitatif dengan jumlah sampel adalah adalah karyawan generasi milenial di wilayah Kabupaten Bekasi dengan sampel sebanyak 96 responden. Penelitian ini diolah dengan menggunakan software olah data SmartPLS dan pengumpulan data dilakukan melalui formulir google. Penelitian ini menghasilkan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan antara keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan generasi milenial di wilayah Kabupaten Bekasi, adanya pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pada karyawan generasi milenial di wilayah Kabupaten Bekasi, adanya pengaruh secara signifikan antara keadilan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*, adanya pengaruh secara signifikan *organizational citizenship behavior* terhadap kepuasan kerja, *organizational citizenship behavior* dapat memediasi keadilan organisasi secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan generasi milenial.

Kata kunci: *keadilan organisasi, lingkungan kerja non fisik, kepuasan kerja, organizatioal citizenship behavior*

## Abstract

Job satisfaction is one of the important roles for the sustainability of an organization. In creating job satisfaction, organizations must pay attention to the quality of employees because job satisfaction is a standard for employees for the work they do and for the company where they work. The purpose of this study was to determine the effect of organizational justice and non-physical work environment on job satisfaction with organizational citizenship behavior as a mediating variable. This study uses a quantitative method with the sample size is millennial generation employees in Bekasi Regency with a sample of 96 respondents. This research was processed using SmartPLS data processing software and data collection was carried out via google formular. This study found that there is no significant influence between organizational justice on job satisfaction in millennial generation employees in the Bekasi Regency area, there is a significant influence between the non-physical work environment on job satisfaction in millennial generation employees in the Bekasi Regency area, there is a significant influence between organizational justice on organizational citizenship behavior, there is a significant influence of organizational citizenship behavior on job satisfaction, organizational citizenship behavior can mediate organizational justice positively and significantly on job satisfaction in millennial generation employees.

Keywords : *organizational justice, non-physical work environment, job satisfaction, organizational citizenship behavior*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) dapat menciptakan nilai tambah, memiliki sifat yang unik, tidak dapat ditirukan, tidak dapat tergantikan oleh sumber daya yang lainnya serta juga bias mengupayakan terciptanya suatu nilai. Sumber daya manusia (SDM) salah satu bagian yang paling penting pada suatu perusahaan untuk bisa terus berjalan agar terciptanya tujuan dimana sumber daya manusia (SDM) yang dimaksudkan dalam hal ini yang dimaksud karyawan perusahaan. Generasi milenial ataupun yang biasa diketahui dengan generasi Y lahir pada rentang tahun 1980 hingga dengan 2000. Generasi milenial memiliki ciri unik dan berbeda disbanding dengan generasi pendahulunya yaitu generasi X yang memiliki karakter mandiri, loyal, yang sangat mengutamakan citra ketenaran, uang pekerja keras, dan lebih dapat mengatur keuangan atau hemat dan lebih sederhana dibandingkan generasi milenial.

Hasil dari para peneliti menyetujui bahwa organisasi atau Lembaga harus dapat mengelola pekerja dengan baik sehingga akan muncul keselarasan yang berimbang yang dirasakan oleh seluruh sumber daya manusia yang dimiliki organisasi. Kepuasan kerja mempunyai sikap dan perasaan pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dalam lingkungan kerja non fisik mempunyai kondisi yang timbul dalam hubungan bekerja, seperti

hubungan dengan atasan hubungan dengan rekan kerja atau hubungan dengan bawahan. Dan *organizational citizenship behavior* memberikan kontribusi pada organisasi secara lebih pada karyawan generasi milenial di wilayah Kabupaten Bekasi, perilaku kerja ekstra yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun berfungsi organisasi secara efektif (Robbins dan Judge, dalam Gita et al., 2019).

Penelitian menyimpulkan, berdasarkan latar belakang di atas, bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh keadilan organisasi dan lingkungan kerja non fisik. Akibatnya, peneliti akan menyelidiki "Pengaruh Keadilan Organisasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan Generasi Milenial di Wilayah Kabupaten Bekasi.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Azdanal dkk. Menjelaskan bahwa berdasarkan judul artikel penelitian, terkait hal tersebut peneliti menggunakan penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang bersifat analitis, terencana, dan terorganisir dengan baik. Penelitian dari penemuan awal hingga konsep penelitian dengan misi untuk mempelajari populasi atau contoh tertentu. Penelitian ini menggunakan perangkat lunak PC yaitu program SmartPLS (*Partial Least Square*) tipe 3.0 sebagai alat pengolah informasi untuk menguji asumsi dan informasi yang ada. Karena SmartPLS (*Partial Least Square*) adalah alat analisis berbasis bootstrap, asumsi normalitas tidak menjadi masalah saat menggunakan SmartPLS. SmartPLS tidak memiliki skala gambar minimum untuk ilustrasi penelitian, tidak hanya soal normalitas. Ada 3 langkah untuk analisis SmartPLS, berikut rinciannya :

1. Analisis Outer model
2. Analisis inner
3. Model Evaluasi Hipotesis

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil dan Analisis Penelitian

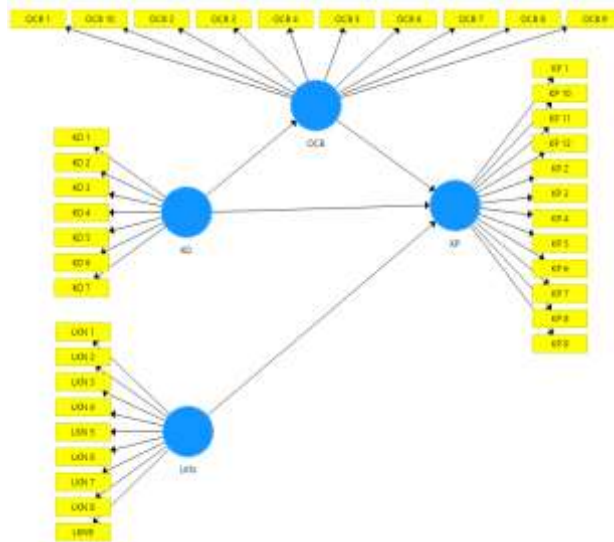
Dalam penelitian ini, metode partial Least Square (PLS) digunakan sebagai alat analisis melalui program SmartPLS 3.0.

### Merancang *Path Outer Model*

Rancangan *Path Outer Model* berfungsi untuk menghubungkan variabel independent, mediasi, dan juga dependent. Desain jalur/rute penelitian ini mampu secara visualisasi dalam gambar berikut :

Gambar 1 *Path Outer Model*

Sumber : Output SmartPLS 3.0, data primer diolah (2022)



Uji Validitas

a. *Convergent Validity*

Suatu indikator penelitian akan secara anggap valid/sah ketika mempunyai nilai outer loading di atas 0,7 di setiap instrumentnya. Namun, nilai outer loading sebesar 0,5 masih dianggap cukup (Ghozali, 2015 dalam Laksono & Wardoyo, 2019). Apabila nilai outer loading < 0,5 maka butir pertanyaan tersebut harus dieliminasi.

Table 2 *Outer Loadings*

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>	Validitas
Keadilan Organisasi	KO1	0.779	Valid
	KO3	0.751	Valid
	KO4	0.588	Valid
	KO5	0.629	Valid
	KO6	0.807	Valid
	KO7	0.785	Valid
Lingkungan Kerja Non Fisik	LKN1	0.768	Valid
	LKN2	0.882	Valid
	LKN3	0.877	Valid
	LKN4	0.794	Valid
	LKN5	0.760	Valid

<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	OCB3	0.771	Valid
	OCB4	0.658	Valid
	OCB6	0.766	Valid
	OCB7	0.790	Valid
	OCB8	0.770	Valid
	OCB9	0.771	Valid
	OCB10	0.708	Valid
Kepuasan Kerja	KP1	0.698	Valid
	KP2	0.765	Valid
	KP3	0.714	Valid
	KP4	0.758	Valid
	KP5	0.759	Valid
	KP6	0.621	Valid
	KP7	0.840	Valid
	KP8	0.838	Valid
	KP9	0.799	Valid
	KP10	0.771	Valid
	KP11	0.764	Valid
	KP12	0.793	Valid

Sumber : data primer yang di olah (2023)

Komponen keseluruhan indikator sudah memiliki nilai outer loading lebih besar 0,5 seperti terlihat pada table data 1 di atas sehingga layak untuk digunakan dalam penelitian dan analisis selanjutnya.

#### *b. Discriminant Validity*

Nilai lintas susun yang dikenal sebagai nilai legitimasi diskriminan digunakan untuk menentukan apakah suatu bangunan memiliki diskriminan yang memadai. Validitas diskriminan ditunjukkan dengan kuadrat dari Value of *Average Variance Extracted* (AVE). Nilai korelasi dianggap tidak valid jika nilai AVE kurang dari 0,5(Ghozali, 2015 dalam Laksono & Wardoyo, 2019), sedangkan validitas diskriminan atau nilai korelasi dianggap tercapai atau valid jika nilai AVE lebih besar dari 0,5.

Table 3 *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Keadilan Organisasi	0.530
Lingkungan Kerja Non Fisik	0.669
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.561
Kepuasan Kerja	0.581

Sumber : data primer yang diolah (2023)

#### Uji Reliabilitas

*Alpha Cronbach* dan reliabilitas komposit adalah dua metode yang digunakan untuk menilai reliabilitas eksperimental. *Alpha Cronbach* dan reliabilitas komposit dari sistem elastis keduanya harus lebih besar dari 0,6 agar dapat dianggap andal (Ghozali, 2015; Wardoyo dan Laksono, 2019).

Tabel 3 *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Keadilan Organisasi	0.870	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik	0.910	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.899	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.943	Reliabel

Sumber : Output SmartPLS 3.0, data primer diolah (2023)

Dari grafik 3 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai *composite reliability* untuk setiap konstruk lebih besar dari 0,7. Hal ini menjamin bahwa setiap konstruk dalam penelitian ini memiliki nilai reliabilitas yang tinggi dan memenuhi persyaratan reliabilitas. Keandalan eksperimen juga meningkat ketika nilai *Cronbach's Alpha* lebih tinggi. Berikut ini adalah daftar hasil studi reliabilitas *Cronbach's Alpha*.

Tabel 4 *Cronbach's Alpha*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Keadilan Organisasi	0.822	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik	0.875	Reliabel
<i>Organizational Citizenhip Behavior</i>	0.869	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.934	Reliabel

Sumber : Output SmartPLS 3.0, data primer diolah (2023)

Kesimpulan yang dapat ditarik tabel 4 sebelumnya adalah bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk setiap konstruk lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjuka bahwa setiap konstruk dalam penilitian ini memenuhi kriteria alpha cronbach's dan memiliki nilai reliabilitas yang tinggi.

#### Analisa *Inner Model*

Setelah dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas, sehingga dapat dilanjutkan dengan pengujian bentuk structural atau bentuk internal. Analisa bentuk dalam dapat diperkirakan melalui eksperimen atau uji *R-Square*. Berikut merupakan nilai *R-Square* penelitian ini :

Tabel 5 *R-Square*

Variabel	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kepuasan Kerja	0,516	0,501

Sumber : Outer smartpls 3.0, data primer diolah (2023)

Seperti terlihat pada tabel sebelumnya, nilai R-Square yang diperoleh adalah 0,516. Dapat dijelaskan bahwa pengaruh variabel atau elastis keadilan organisasi (X!), *organizational citizenship behavior* (Z), dan lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) berbagi sejumlah 0,516, dengan pemahaman elastis konstruk kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh elastisitas keadilan organisasi, lingkungan kerja non fisik, dan *organizational citizenship behavior*.

## Analisis Hipotesis

Eksperimen asumsi dalam penelitian ini dibuktikan dengan tabel koefisien jalur/rute yang digunakan untuk menentukan apakah suatu asumsi dapat diperoleh atau ditolak. Koefisien jalur berbentuk 5 persen,  $t = 1,96$ . Jika t-statistik lebih besar dari 1,96, atau jika  $H_0$  di tolak dan diperoleh  $H_a$ , maka asumsi dianggap signifikan. Bagan koefisien untuk jalur penelitian ini terlihat seperti ini :

Tabel 6 *Path Coefficient*

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Keadilan Organisasi-> Kepuasan Kerja	0.174	0.170	0.117	1.491	0.137
Keadilan Organisasi-> <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.756	0.761	0.043	17.751	0.00-
Lingkungan Kerja Non Fisik-> Kepuasan Kerja	0.336	0.346	0.085	3.935	0.000
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> -> Kepuasan Kerja	0.280	0.283	0.085	3.295	0.001

Sumber : Output SmartPLS 3.0, data primer diolah (2023)

### Hipotesis 1

Besarnya koefisien parameter t-statistik untuk variabel Keadilan Organisasi ( $X_1$ ) > Kepuasan Kerja memiliki nilai 1,491 yang berarti tidak signifikan ( $t$  tabel signifikansi 5% = 1,96) atau dapat dinyatakan  $H_{01}$  diterima dan  $H_{a1}$  ditolak.

### Hipotesis 2

Besarnya koefisien parameter t-statistik untuk variabel Keadilan Organisasi ( $X_1$ ) > *Organizational Citizenship Behavior* memiliki nilai 17,751 yang berarti signifikan ( $t$  tabel signifikansi 5% = 1,96) atau dapat dinyatakan  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima.

### Hipotesis 3

Besarnya koefisien parameter t-statistik untuk variabel lingkungan kerja non fisik (X2) > Kepuasan Kerja memiliki nilai 3,935 yang berarti signifikan (t tabel signifikansi 5% = 1,96) atau dapat dinyatakan Ho3 ditolak dan Ha3 diterima.

#### Hipotesis 4

Besarnya koefisien parameter t-statistik untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior* > Kepuasan Kerja memiliki nilai 3,295 yang berarti signifikan (t tabel signifikansi 5% = 1,96) atau dapat dinyatakan Ho4 ditolak dan Ha4 diterima. Untuk menguji hipotesa antara variabel keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja dimediasi oleh *organizational citizenship behavior*, maka dilakukan uji Bootstrapping dengan hasil sebagai berikut :

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Keadilan Organisasi-> <i>Organizational Citizenship Behavior</i> -> Kepuasan Kerja	0.212	0.215	0.067	3.183	0.002

Sumber : Output SmartPLS 3.0, data primer diolah (2023)

#### Hipotesa 5

Besarnya koefisien parameter t-statistik untuk variabel keadilan organisasi (X1) -> *organizational citizenship behavior* -> kepuasan kerja memiliki nilai 3,183 yang berarti signifikan (t tabel signifikansi 5% = 1,96) atau dinyatakan Ho5 ditolak dan Ha5 diterima.

#### Implikasi Hasil Penelitian Untuk Teoritis

Berikut adalah kesimpulan akhir yang ditarik dari setiap hipotesis yang diuji dan data yang diolah oleh penulis menggunakan aplikasi SmartPLS 3.0:

1. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Keadilan Organisasi(X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada karyawan generasi milenial di wilayah Kabupaten Bekasi. Hasil berdasarkan pengujian *path coefficient* pada inner model yang menunjukkan hasil t-statistik untuk variabel Keadilan Organisasi yaitu sebesar 1,491 dan dinyatakan tidak signifikan karena nilai t-statistik < 1,96 (1,491<1,96), maka uji hipotesa 1 dinyatakan bahwa Ho1 diterima dan Ha2 ditolak. Dapat diartikan bahwa

semakin meningkatnya Keadilan Organisasi tidak berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan generasi milenial di wilayah Kabupaten Bekasi.

2. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Keadilan Organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Z) pada karyawan generasi milenial di wilayah Kabupaten Bekasi. Hasil berdasarkan pengujian *path coefficient* pada inner model yang menunjukkan hasil t-statistik untuk variabel Keadilan Organisasi yaitu sebesar 17,751 dan dinyatakan signifikan karena nilai t-statistik  $>1,96$  ( $17,751 > 1,96$ ), maka uji hipotesa 2 dinyatakan bahwa  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima. Dapat diartikan bahwa semakin meningkatnya Keadilan Organisasi berpengaruh signifikan pada *Organizational Citizenship Behavior* generasi milenial di wilayah Kabupaten Bekasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dalam jurnal Ni Putu Devi Erlina Wahyuni, I Wayan Gede Supartha (2019) yang menyatakan bahwa Keadilan Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dimana Keadilan Organisasi memberikan hal positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di kehidupan organisasi kerja mereka.
3. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada karyawan generasi milenial di wilayah Kabupaten Bekasi. Hasil berdasarkan pengujian *path coefficient* pada inner model yang menunjukkan hasil t-statistik untuk variabel Lingkungan Kerja Non Fisik yaitu sebesar 3,935 dan dinyatakan signifikan karena hasil t-statistik  $>1,96$  ( $3,935 > 1,96$ ), maka uji hipotesa 3 dinyatakan bahwa  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima. Dapat diartikan bahwa semakin meningkatnya Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan pada Kepuasan Kerja generasi milenial di wilayah Kabupaten Bekasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dalam jurnal Novia Meliana Putri (2022) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dimana Lingkungan Kerja Non Fisik memberikan hal positif terhadap Kepuasan Kerja di kehidupan lingkungan kerja mereka.
4. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Organizational citizenship behavior* (Z) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada karyawan generasi milenial di wilayah Kabupaten Bekasi. Hasil berdasarkan pengujian *path coefficient* pada inner model yang menunjukkan hasil t-statistik untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior* yaitu sebesar 3,295 dan dinyatakan signifikan karena hasil t-statistik  $>1,96$  ( $3,295 > 1,96$ ), maka uji hipotesa 4 dinyatakan bahwa  $H_{04}$  ditolak dan  $H_{a4}$  diterima. Dapat diartikan bahwa semakin meningkatnya *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan pada Kepuasan Kerja generasi milenial di

wilayah Kabupaten Bekasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dalam jurnal Endah rahayu Lestari, Nur Kholifatul Fithriyah Ghaby (2018) yang menyatakan bahwa Organizational Citizenship Behavior memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dimana Organizational Citizenship memberikan hal positif terhadap Kepuasan Kerja di kehidupan kerja mereka.

5. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Keadilan Organisasi (X1) sebelum dimediasi oleh Organizational Citizenship Behavior berpengaruh tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada karyawan generasi milenial di wilayah Kabupaten Bekasi dengan nilai t-statistik yaitu sebesar 1,491. Sedangkan hasil berdasarkan pengujian *path coefficient* pada inner model t-statistik hipotesa 5 setelah dimediasi oleh *organizational citizenship behavior* yaitu sebesar 3,183 ( $3,183 > 1,96$ ), maka uji hipotesa 5 dinyatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dan dapat diartikan bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 1,491 dan pengaruh tidak langsung yaitu sebesar 3,183 yang berarti variabel mediasi memperkuat variabel keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan secara negatif. Semakin rendah keadilan organisasi dan semakin tingginya *organizational citizenship behavior* yang dialami karyawan generasi milenial di wilayah Kabupaten Bekasi.

## SIMPULAN

Berdasarkan analisis sebelumnya dan memiliki isi atau tujuan tentang penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kemampuan karyawan generasi milenial di wilayah Kabupaten Bekasi dipengaruhi oleh keadilan organisasi dan lingkungan kerja non fisik, karyawan generasi milenial dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Keadilan Organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja generasi milenial di wilayah Kabupaten Bekasi, hal ini disebabkan karena rendahnya sikap keadilan interaksional karyawan generasi milenial di wilayah Kabupaten Bekasi.
2. Keadilan organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan generasi milenial di wilayah Kabupaten Bekasi, hal ini disebabkan oleh keadilan organisasi yang memberi penghargaan oleh karyawan generasi milenial di wilayah Kabupaten Bekasi.
3. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan generasi milenial di wilayah Kabupaten Bekasi, hal ini disebabkan oleh lingkungan kerja non fisik yang memberikan sikap repon yang baik, perilaku yang baik dan saling mendukung antar sesama tim.

4. Organizational citizenship behavior berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan generasi milenial di wilayah Kabupaten Bekasi, hal ini disebabkan oleh sikap Sportmanship karyawan generasi milenial di wilayah Kabupaten Bekasi.
5. Organizational Citizenship Behavior sebagai variabel mediasi berperan memperkuat keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja generasi milenial di wilayah Kabupaten Bekasi dan semakin diperkuat dengan adanya Organizational Citizenship.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Azdanal, M. R., Zamzam, F., & Rostiati, N. (2021). Pengaruh Work Life Balance Iklim Organisasi Dan Reward Masa Pandemi Terhadap Kepuasan Kerja. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*, 2(2), 235–248. <https://doi.org/10.35908/ijmpro.v2i2.95>.
- Damayanti, W. P. (2021). *Impulsive Buying Pada Generasi Milenial Di Kabupaten Jember*. Universitas Muhammadiyah Jember.
- Laksono, B. F. W., & Wardoyo, P. (2019). Pengaruh Work – Life Balance, Kepuasan Kerja Dan Work Engagement Terhadap Turnover Intentions Dengan Mentoring Sebagai Variabel Moderating Pada Karyawan Hotel Dafam Semarang. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 12(1), 17. <https://doi.org/10.26623/jreb.v12i1.1525>
- Robbins, S.P., dan Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. England: Pearson Education Limited.
- Zulkarnain, C. A., & Setyaningrum, R. P. (2022). The Influence of Work-Life Balance and Work Environment on Job Satisfaction with Burnout as Intervening of Milenial Employees During COVID-19 Pandemic in Bekasi District. *The 2nd International Conference on Government Education Management and Tourism*, 1(1), 1–8.