

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keadilan organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan non-keluarga di perusahaan keluarga serta menguji peran identifikasi organisasi dalam hubungan tersebut. Penelitian ini dilakukan untuk memahami bagaimana keadilan organisasi memengaruhi OCB, baik secara langsung maupun melalui mekanisme psikologis berupa identifikasi organisasi.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 100 karyawan non-keluarga di PT Bandeng Juwana yang ada di Kota Semarang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan kriteria karyawan non-keluarga yang telah bekerja minimal satu tahun. Analisis data dilakukan menggunakan *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan perangkat lunak SmartPLS 4.0 untuk menguji hubungan antar variabel dan pengaruh tidak langsung.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karyawan non-keluarga. Keadilan organisasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap identifikasi organisasi. Namun demikian, identifikasi organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB dan tidak berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara keadilan organisasi dan OCB. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengaruh keadilan organisasi terhadap OCB cenderung bersifat langsung, terutama melalui aspek keadilan interpersonal yang dominan dalam konteks perusahaan keluarga. Penelitian ini memberikan implikasi bahwa penerapan keadilan organisasi yang konsisten dan berorientasi pada hubungan interpersonal menjadi faktor penting dalam mendorong perilaku OCB karyawan non-keluarga di perusahaan keluarga.

Kata kunci: Keadilan Organisasi, Identifikasi Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior*, Perusahaan Keluarga, Karyawan Non-Keluarga.