

**PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF DAN KEADILAN PROSEDURAL  
TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR  
(STUDI PADA CV.TRUBUS PLASTIK MULYA)**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Program studi

Manajemen



Disusun oleh:

**ROSI TRIYANA**

**NIM 200111063**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH CIREBON**

**2024**

**ROSI TRIYANA**

**NIM 200111063**

**Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural**

**Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)**

**(Studi Pada CV.Trubus Plastik Mulya)**

## **ABSTRAK**

Peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) bergantung pada kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai, Kepuasan Kerja akan tercapai apabila adanya aspek- aspek keadilan yang terpenuhi, konsep yaitu Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural. Penelitian ini dilakukan di CV. Trubus Mulya menggunakan 83 sampel karyawan untuk mengetahui pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Keadilan Distributif berpengaruh Positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Sedangkan Keadilan Prosedural berpengaruh negatif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Hal ini pula menunjukkan bahwa semakin baik Keadilan Distributif maka akan meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dan sebaliknya semakin baik Keadilan Prosedural maka tidak berpengaruh terhadap perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).

*Kata Kunci* : *Organizational Citizenship Behaviour (OCB), Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural.*

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirahmanirrahim,*

*Alhamdulillahirabbil'aalamin*, puji syukur Kami panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga Kami dapat menyelesaikan penelitian skripsi berjudul **“Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Studi Pada CV.Trubus Plastik Mulya)** ”ini dengan sebaik-baiknya. Sholawat serta salam Kami curahkan kepada junjungan Kita Nabi besar Muhammad SAW yang selalu menjadi tntutan dan suri tauladan bagi Kita selaku umatnya, kepada para keluarga serta sahabat-sahabat-Nya.

Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi, program studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Cirebon dalam menyelesaikan studi Strata 1 (S-1).

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, sangatlah sulit bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Saya sebagai penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Saya sebagai penulis mengucapkan terima kasih dapat melaksanakan penelitian skripsi dan menyelesaikan penyusunan skripsi yang telah dilaksanakan di CV.TRUBUS PLASTIK MULYA. Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Arif Nurudin, MT., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Cirebon.
2. Bapak Dr. Asep Gunawan, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon.
3. Ibu Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., MM. Selaku Kaprodi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon.
4. Bapak Dr. Badawi, SE., M.Si. selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan dukungan dalam penulisan proposal skripsi ini.

5. Ibu Sylvani, SE., M.M selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan dukungan dalam penulisan proposal skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Prodi Manajemen Di Universitas Muhammadiyah Cirebon.
7. Kepada orang tua saya mak ci dan saudara saya riyanti , riyanto dan giska yang telah mendoakan, memberikan dukungan dan memotivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Kepada Jeri Navirdo yang selalu memberikan dukungan dalam berbagai bentuk selama penulisan skripsi ini.
9. Teman-teman satu bimbingan Fitri,Windy,Yanti dan Wahyu Ashari yang telah berjuang bersama-sama dalam menyelesaikan skripsi ini.

Menyadari sebagai manusia yang tidak terlepas dari kesalahan dan kekhilafan, wajar kiranya ditengah penulisan skripsi ini terdapat kekurangan. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran serta masukan yang bersifat membangun dari semua pihak demi penyempurnaan proposal skripsi ini.

Cirebon, 25 Mei 2024

## DAFTAR ISI

### COVER

LEMBAR PENGESAHAN

PERNYATAAN

ABSTRAK

KATA PENGANTAR..... i

DAFTAR ISI ..... ii

DAFTAR TABEL..... v

**BAB 1 PENDAHULUAN..... 1**

1.1 Latar Belakang..... 1

1.2 Identifikasi Masalah..... **Error! Bookmark not defined.**

1.3 Rumusan Masalah..... **Error! Bookmark not defined.** 1

1.4 Pembatasan Masalah..... **Error! Bookmark not defined.** 1

1.5 Tujuan Penelitian ..... **Error! Bookmark not defined.** 1

1.5 Manfaat Penelitian ..... **Error! Bookmark not defined.** 2

**BAB II TINJAUAN TEORITIS .....** **Error! Bookmark not defined.** 8

2.1 Landasan Penelitian Terdahulu ..... **Error! Bookmark not defined.** 8

2.2 Uraian Teori ..... 18

2.2.1 Keadilan Distributif ..... 18

a)Keadilan Distributif..... 18

1. Pengertian Keadilan Distributif. ..... 18

2. Prinsip – prinsip Keadilan Distributif. ..... 21

2.2.2 Keadilan Prosedural. ..... 27

1. Pengertian Keadilan Prosedural. ..... 27

2. Indikator Keadilan Prosedural. ..... 31

2.2.3 *Organizational Behavior Citizenship* (OCB)..... 32

1. Pengertian *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ..... 32

2. Faktor – Faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) .. 34

3. Pengukuran dan Penilaian *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ..... 36

4. Dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ..... 37

2.2.4 Pengaruh Keadilan Distributif (*Distributive Justice*) Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. ..... 38

2.2.5 Pengaruh Keadilan Prosedural (*Procedural Justice*) Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. ..... 39

2.3. Kerangka Pemikiran ..... 40

2.4 Hipotesis Penelitian ..... 40

<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	41
3.1 Metodologi Penelitian.....	42
3.2 Definisi Operasional Variabel.....	43
3.3 Populasi dan Sampel.....	45
3.3.1 Populasi.....	45
3.3.2 Sampel.....	45
3.4 Waktu dan Tempat Penelitian .....	45
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	47
3.6 Teknik Analisis Data / Analisi Data yang digunakan .....	48
1. Uji Instrumen.....	48
2. Uji Analisis Regresi Linier Berganda .....	50
3. Uji Hipotesis.....	51
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	53
a. Karakteristik Responden / Profil Objek Penelitian .....	53
b. Hasil Penelitian .....	54
1. Uji Validitas ( <i>Convergent Validity</i> ) .....	54
2. Uji Reliabilitas .....	55
3. Uji Norrmalitas Kolmogorof Smirnov .....	56
4. Uji Linieritas .....	57
5. Uji Koefisien Determinasi .....	57
6. Analisis Regresi Linier Berganda .....	58
7. Uji Hipotesis (Uji t) .....	58
8. Uji F Simultan .....	59
c. Pembahasan Penelitian .....	60
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	62
1. Kesimpulan .....	<b>Error! Bookmark not defined.2</b>
2. Saran.....	<b>Error! Bookmark not defined.2</b>
LAMPIRAN	
LAMPIRAN KUESIONER	
LAMPIRAN TABULASI DATA	
LAMPIRAN HASIL SPSS	
LAMPIRAN r Tabrl	
LAMPTRAN f Tabrl	
LAMPIRAN t Tabel	
LAMPIRAN SURAT PENERIMAAN PENELITIAN PERUSAHAAN/OBJEK PENELITIAN	
LAMPIRAN STRUKTUR ORGANISASI	
LAMPIRAN DATA OMSET CV	

## **DAFTAR TABEL**

1.1 Tabel Jam Masuk dan Jam Pulang

1.2 Tabel Wawancara Karyawan

2.1 Penelitian Terdahulu

3.1 Operasional Variabel

3.2 Jadwal Penelitian

3.3 Tabel *Convergent Validity*

3.4 Kriteria Reliabilitas

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Organisasi dapat digambarkan sebagai pola, skema, bagian yang menunjukkan garis-garis perintah, kedudukan karyawan, hubungan-hubungan yang ada dan lain sebagainya (Aditya & Devia, 2021). Untuk mengembangkan sebuah organisasi menjadi yang lebih maju, organisasi harus menitik beratkan pada SDM yang dimiliki guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya dalam menghadapi perubahan lingkungan yang terjadi. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. SDM juga sebagai faktor sentral suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus manusia. Oleh karena itu, manusia juga merupakan faktor strategis pada semua kegiatan institusi atau organisasi.

Hal tersebut yang membuat perusahaan sadar betul akan nilai investasi karyawan sebagai suatu SDM. Dimana saat ini, mengumpulkan tenaga kerja yang berkinerja baik semakin sulit didapatkan, terlebih lagi dalam mempertahankan yang sudah ada. Oleh sebab itu, perusahaan harus memprioritaskan untuk menemukan, mempekerjakan, memotivasi, melatih, dan mengembangkan karyawan yang dikehendaki perusahaan, serta mempertahankan karyawan yang berkualitas . Organisasi yang berperforma tinggi umumnya mengarahkan upaya yang lebih untuk meningkatkan hasil organisasi dengan mencari pegawai/karyawan sangat termotivasi dan memperkuat perilaku kerja yang positif yang disebut *organization citizenship behavior* (OCB).

OCB didefinisikan sebagai perilaku karyawan yang secara sukarela terlibat dalam mempromosikan efektivitas organisasi, tetapi tidak secara nyata dihargai oleh organisasi (Suryadi & Foeh, 2022). Perilaku pegawai yang bersedia melakukan pekerjaan diluar tugas yang diwajibkan kepadanya merupakan salah satu bentuk perilaku OCB (*Organizational Citizenship Behavior*). OCB merupakan perilaku kerja ekstra yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang pegawai, namun berfungsi mendukung fungsi organisasi secara efektif (Robbins & Judge, 2018). Sebagai perilaku di luar kewajiban kerja formal pegawai perilaku OCB memberikan keuntungan bagi organisasi. Pegawai yang memiliki perilaku OCB akan memberikan kontribusi positif kepada organisasi melalui perilaku bersedia melakukan pekerjaan di luar kewajiban uraian tugasnya, di samping itu pegawai juga tetap melaksanakan tanggung jawab kewajiban utama pekerjaannya. OCB merupakan perilaku dalam organisasi yang tidak secara langsung mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal (Organ dalam Charmiati & Surya, 2019). Artinya pegawai yang memiliki perilaku OCB bersedia bekerja melebihi dari kewajiban utamanya, seperti bersedia menolong rekan kerja yang memiliki beban pekerjaan berlebih tanpa mengharapkan imbalan dan bersedia untuk datang bekerja lebih awal jika dibutuhkan.

Telah terbukti bahwa OCB memfasilitasi efektivitas organisasi, efisiensi, dan kesuksesan karena memberikan kebebasan pada sumber daya, sehingga memungkinkan manajer untuk mencurahkan lebih banyak waktu untuk produktif kegiatan, dan meningkatkan produktivitas pegawai (Podsakoff dan Mackenzie, 2000). Dengan demikian, OCB merupakan perilaku positif orang-orang yang ada dalam organisasi, yang dinyatakan dalam bentuk kesediaan secara sadar dan sukarela untuk bekerja.

Salah satu faktor yang dapat mendorong munculnya OCB adalah komitmen terhadap organisasi dimana terdapat keinginan yang kuat untuk berpartisipasi lebih baik

di dalam organisasi serta merasa bangga menjadi bagian dari organisasi (Sena dalam Charmiati dan Surya, 2019). Komitmen organisasional didefinisikan sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, dan keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi (Luthans & Jonathan, 2014). Komitmen organisasi merupakan niat dari pegawai untuk tetap tinggal pada suatu organisasi serta mau melibatkan diri dalam pencapaian tujuan dari organisasi.

Peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) bergantung pada kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai, apabila pegawai memiliki kepuasaan kerja yang baik maka akan memberikan pengaruh pada komitmen dan prilaku OCB dalam organisasi. Kepuasan kerja akan memberikan dampak positif pada organisasi, sehingga kepuasan kerja menjadi faktor yang harus diperhatikan oleh organisasi jika ingin mendapatkan hasil kerja yang maksimal.

Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya akan berusaha melakukan pekerjaannya dengan maksimal, dan bahkan melakukan hal-hal lain diluar tuntutan pekerjaan formal nya yang memberikan dampak positif bagi organisasi. OCB pada pegawai juga dapat dipengaruhi oleh faktor yang berhubungan dengan keadilan organisasional. Keadilan organisasional merupakan pendekatan secara sosial yang memberikan sebuah kesimpulan mengenai apa yang menjadi hak dan apa yang bukan hak terhadap segala sesuatu yang terjadi dalam organisasi.

Kepuasan Kerja akan tercapai apabila adanya aspek- aspek keadilan yang terpenuhi, konsep keadilan yaitu Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural dan merupakan hal yang sangat penting dalam tercapainya kepuasan kerja. Keadilan distributif adalah keadilan yang terkait dengan distribusi sumber daya dan kriteria yang digunakan untuk memutuskan alokasi sumber daya. Keadilan jenis ini terkait dengan

persepsi individu tentang kewajaran karir yang mereka peroleh. Disisi lain, rasio yang tidak seimbang antara input dan reward telah mengarah pada persepsi ketidakadilan (Palupi, 2013; Tjahjono et al., 2019). Menurut Greenberg dan Baron (2003) keadilan prosedural didefinisikan sebagai persepsi keadilan atas pembuatan keputusan dalam organisasi dibuat. Orang-orang di dalam organisasi sangat memperhatikan dalam pembuatan keputusan secara adil, dan mereka merasa bahwa organisasi dan karyawan akan sama-sama merasa diuntungkan jika organisasi melaksanakan prosedur secara adil.

Secara keseluruhan, temuan empiris sebelumnya (Baron & Greenberg, (2008:332); Colquitt, (2001:390)) menunjukkan bahwa persepsi keadilan merupakan masukan penting untuk penilaian karyawan terhadap kualitas hubungan pertukaran dengan atasan mereka dan organisasi. Selanjutnya, temuan ini menunjukkan bahwa persepsi alasan kewajaran tampaknya mempengaruhi sikap kerja dan perilaku yang terletak pada kualitas hubungan pertukaran sosial karyawan. Keadilan dapat memberikan dampak secara langsung terhadap kepuasan kerja maupun secara tidak langsung melalui persepsi dukungan organisasi.

Keadilan pada hakikatnya merupakan nilai universal yang memperlakukan orang lain sesuai dengan haknya.(Kusumawati & Putra, 2015). Keadilan organisasi juga dapat membantu menjelaskan sikap individu terhadap keadilan yang diterima, baik dari segi prosedur maupun hasil. (Margaretha & Santosa, 2012). Jika karyawan telah melakukan pekerjaannya dengan baik dan tahu bagaimana bekerja sama di berbagai bidang sebagai bagian dari organisasi untuk mencapai tujuan akhir suatu organisasi, maka karyawan menerima haknya sebagai kompensasi yang logis atas pekerjaannya.Kepuasan kerja sering dihubungkan dengan komitmen organisasi. Kepuasan kerja sendiri Robbins (2003) dalam Yustiani (2005) sebagai sikap umum individu pada pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dengan banyaknya yang pekerja

yakini seharusnya diterima. Individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi. Jadi kepuasan kerja karyawan yang tinggi cenderung membuat karyawan memiliki komitmen yang tinggi pula terhadap perusahaan. Karyawan akan mengkonseptualisasikan pekerjaannya sebagai sebuah interaksi antara individu karyawan dengan lingkungan kerjanya. Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan memerlukan kompetensi dan keterampilan, sehingga karyawan memerlukan adanya kompensasi untuk hasil pekerjaan mereka dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

Kepuasan kerja bagi karyawan sangat diperlukan karena kepuasan kerja karyawan akan meningkatkan produktivitas (Riyanto 2008:117). Ada ketidakpuasan pada para karyawan dalam bekerja akan membawa akibat-akibat yang kurang menguntungkan baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri. Mobley (1986:150) juga menyatakan kepuasan kerja terbagi atas kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap isi kerja, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap supervisi, dan kepuasan terhadap kondisi kerja. Gaji harus proporsional dengan tugas-tugas dan tanggung jawab karyawan, yaitu ganti rugi yang diterima harus sesuai dengan asas keadilan (Keadilan et al., 2005). Konsep dalam teori keadilan organisasi meliputi tiga bentuk yaitu: keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional yang berperan penting dalam meningkatkan employee outcome (Wulansari et al., 2017).

Keadilan prosedural ialah hubungan dengan keadilan proses yang digunakan untuk berbagai hasil organisasi.(Ganto & Malikussaleh, 2019). Keadilan prosedural dapat didefinisikan keadilan yang menitik beratkan pada proses pengambilan sebuah keputusan. Ketika karyawan memiliki persepsi keadilan prosedural yang tinggi, karyawan lebih termotivasi untuk berpartisipasi dalam aktivitas, mengikuti aturan, dan mengharapkan hasil yang relatif adil. Di sisi lain, ketika karyawan merasakan kurangnya keadilan prosedural, karyawan akan cenderung memberikan kesempatan untuk berpartisipasi,

kurang memperhatikan peraturan dan praktik, dan melihat hasilsaling berhubungan. (Fiona et al., 2019).

Menurut Greenberg dan Baron (2003) keadilan prosedural didefinisikan sebagai persepsi keadilan atas pembuatan keputusan dalam organisasi dibuat. Orang- orang di dalam organisasi sangat memperhatikan dalam pembuatan keputusan secara adil, dan mereka merasa bahwa organisasi dan karyawan akan sama-sama merasa diuntungkan jika organisasi melaksanakan prosedur secara adil. Mengenai Keadilan prosedural, dapat dikatakan bahwa keadilan ini dihasilkan dari diterimanya suatu prosedur yang tunduk pada peraturan, keputusan legislatif. Hal ini karena prosedur tidak lepas dari upayah pemberian atau justifikasi tindakan sehingga keadilan prosedural mengacu pada aturan, hukum dan peraturan yang berlaku dan sesuai. Jika keadilan procedural diterapkan dengan baik dalam ranah sosial atau organisasi, dalam hal ini ruang lingkup pekerjaan, maka penerapan keadilan prosedural dianggap mampu mencegah penyalahgunaan kekuasaan (Bahtiar Nur Syahbana & Epsilandri Septyarini, 2021). Dengan demikian, keadilan prosedural adalah persepsi tentang kesesuaian atau keadilan peraturan, pedoman, dan proses pengambilan keputusan (Santika & Khoiriyah, 2021) .

Keadilan distributif adalah keadilan yang mengacu pada penilaian individu tentang apakah mereka menerima bagian yang adil dari hasil relatif terhadap kontribusi mereka terhadap kelompok atau hubungan sosial (Psikologi, 2016). Keadilan distributif juga dapat didefinisikan sebagai persepsi tentang keseimbangan dan keadilan antara kontribusi karyawan dan hasil yang diperoleh organisasi atau lembaga tertentu (Putu et al., 2021). Keadilan distributif adalah keadilan yang dirasakan tentang bagaimana suatu penghargaan dan sumber daya didistribusikan di perusahaan, sebuah konsep yang terkait erat dengan penghargaan atau imbalan (Fericko Yudhian et al., 2020). Tetapi keadilan

distributif tidak hanya tentang penghargaan, tetapi juga tentang hukuman. Organisasi juga harus menghukum perilaku negatif karyawan secara adil (Datuan et al., 2018).

Menurut (Kurniasyari & Subiyanto, 2022) Keadilan distributif adalah keadilan yang terkait dengan distribusi sumber daya dan kriteria yang digunakan untuk memutuskan alokasi sumber daya. Keadilan jenis ini terkait dengan persepsi individu tentang kewajaran karir yang mereka peroleh. Disisi lain, rasio yang tidak seimbang antara input dan reward telah mengarah pada persepsi ketidakadilan (Palupi, 2013; Palupi & Heru, 2016). Disimpulkan bahwa keadilan dikatakan sebagai target potensial untuk meningkatkan keuntungan karyawan dan organisasi yang meliputi kepercayaan, komitmen, kepuasan kerja dan peningkatan kepuasan kerja.

Penerapan dari hal-hal diatas pada perusahaan merupakan suatu tuntutan pada era globalisasi ini sebagai persiapan agar tidak kalah bersaing dengan perusahaan – perusahaan baru yang sudah masuk di indonesia . Menurut Badan Pusat Statistik pada tahun 2021, Jumlah perusahaan industri manufaktur skala menengah dan besar mencapai sekitar 29.000 usaha atau perusahaan.

Salah satu perusahaan manufaktur di wilayah Cirebon adalah CV.Trubus Plastik Mulya yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan plastik, perusahaan ini menghasilkan produk bermacam- macam jenis plastik dan memiliki puluhan karyawan. CV.Trubus Plastik Mulya berlokasi di Desa Tegalwangi Kecamatan Weru Kabupaten Cirebon. Dalam kegiatan produksinya CV.Trubus Plastik Mulya melambangkan karyawannya sebagai tim pemain sepak bola yang mana jika ingin mencetak goals maka tim dituntut untuk bekerjasama,yang artinya dalam menjalankan pekerjaan ini perusahaan menuntut adanya kerjasama dengan karyawan lainnya guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perilaku positif karyawan diharapkan mampu mendukung kinerja individu dan kinerja organisasi untuk

perkembangan perusahaan yang lebih baik. Namun dalam kegiatannya CV. Tribus masih terdapat kesenjangan antara target perusahaan dengan hasil produksi. Hal ini tercermin dari hasil wawancara awal yaitu beberapa permintaan tidak bisa terpenuhi.

Terdapat Indikator lainnya antara lain: belum tercapainya target yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena masih adanya pengaruh dari kepribadian karyawan dimana masih ada karyawan yang tidak mudah bersosialisasi dengan lingkungan baru, datang terlambat dan cenderung lebih suka menyendiri yang mengakibatkan tidak mudah dalam bekerjasama dengan karyawan lainnya.

### **1.1 Tabel Jam Masuk & Jam Pulang**

NO	Shift	Jam masuk	Jam pulang
1	C1	06.00	14.00
2	C2	14.00	22.00
3	C3	22.00	06.00

Jam kerja karyawan CV. Tribus Plastik Mulya yang terbagi menjadi 3 shift, dimana masing- masing shiftnya memiliki 8 jam kerja yang sudah terhitung dengan jam istirahat selama 1 jam. Terhitung target dimulai dari shift 1 hingga shift ke 3 sebanyak 1000 kg yang harus dicapai selama 24jam. Sedangkan data penjualan selama 26 hari sebanyak 28.000 kg sehingga perusahaan tidak dapat menyetok barang dan terdapat beberapa permintaan yang tidak terpenuhi. Oleh karena itu, Perilaku OCB yang menjadi tuntutan pada perusahaan saat ini tidak hanya perilaku *in-role* tetapi juga perilaku *extra-role* perilaku yang melebihi tuntutan peran ditempat kerja, dimana *extra-role* yang dimaksud adalah dengan tumbuhnya *Organizational Citizenship Behaviour* dalam sebuah organisasi.

## 1.2 Tabel Wawancara Karyawan

No	Pertanyaan	Jawaban		
		Puas	Netral	Tidak Puas
1	Apakah anda merasa perusahaan memberikan dukungan yang cukup?	5	9	69
2	Seberapa puas anda dengan pekerjaan anda saat ini?	7	24	52
3	Seberapa besar kemungkinan anda mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat?	25	5	53
4	Apakah anda merasa pekerjaan anda memungkinkan untuk berkembang ?	30	3	50
5	Seberapa puas anda dengan loyalitas perusahaan?	2	28	53
6	Apakah anda merasa target yang ditentukan perusahaan melebihi batas kemampuan karyawan?	5	31	47

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara pada sampel 83 karyawan Divisi Produksi bahwa perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* di perusahaan CV.Trubus Plastik Mulya ini juga tercermin ketika karyawan bagian operator produksi mendapatkan pekerjaan atau target yang overload maka bagian lainnya ketika pekerjaannya sudah

selesai atau sudah mencapai target maka bagian tersebut akan turut membantu menyelesaikan tugas karyawan bagian produksi. Namun masih belum optimalnya pada indikator sukarela membantu rekan kerja lainnya dan masih mementingkan diri sendiri serta belum terbentuknya lingkungan Perusahaan yang baik sehingga terjadilah kesenjangan loyalitas antara karyawan produksi dengan Perusahaan. Hasil penelitian terdahulu oleh Vera Sylvia didapatkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh tidak langsung dan langsung antara variabel keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan intraksional terhadap kepuasaan kerja dan *Organizational Citizenship Behaviour*. Hanya variabel keadilan distributif yang berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. Selain itu secara empiris hubungan variabel-variabel tersebut masih harus dibuktikan lebih lanjut guna menegaskan pengaruh hubungan antara variabel keadilan distributif dan keadilan prosedural terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.

Berdasarkan permasalahan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* Studi Pada CV Trubus Plastik Mulya”**

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah seperti :

1. Masih adanya ketidakstabilan karyawan dalam bersosialisasi.
2. Masih kurangnya sikap sukarela karyawan dalam membantu rekan kerja.
3. Masih belum tercapainya target Perusahaan dengan jangka waktu yang telah ditentukan.
4. Terjadinya kesenjangan loyalitas karyawan produksi.

5. Masih kurangnya peran serta karyawan terhadap Perusahaan.
6. Belum terciptanya lingkungan Perusahaan yang baik.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Ada beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi berdasarkan latar belakang di atas:

1. Seberapa besar pengaruh keadilan distributif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* karyawan CV.Trubus Plastik Mulya?
2. Seberapa besar pengaruh keadilan prosedural terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* karyawan CV.Trubus Plastik Mulya?
3. Seberapa besar pengaruh keadilan distributif dan keadilan prosedural terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* karyawan CV.Trubus Plastik Mulya?

### **1.4 Pembatasan Masalah**

Agar Penelitian ini tidak melebar dari hasil yang dinginkan maka Peneliti membatasi masalah hanya pada seberapa besar pengaruh keadilan distributif dan keadilan prosedural terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* di CV.Trubus Plastik Mulya pada karyawan bagian Operator Produksi saja.

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Keadilan distributif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)
2. Untuk mengetahui pengaruh keadilan prosedural terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)
3. Untuk mengetahui pengaruh keadilan distributif dan keadilan prosedural terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

## 1.6 Manfaat Penelitian

Peneliti berharap dengan adanya penelitian ini dapat memberi manfaat sebagai berikut:

### 1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan perspektif yang lebih luas mengenai pentingnya pengaruh Keadilan distributif dan keadilan prosedural terhadap OCB (*Organizational Behaviour Citizenship*) melalui komitmen organisasi yang dapat dijadikan sebagai acuan perusahaan agar membuat karyawan tetap tinggal di perusahaan dapat membantu dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih memuaskan.

### 2. Secara Praktis

Ada beberapa manfaat secara praktis yang dapat diambil dari penelitian ini yaitu bagi perusahaan, karyawan dan bagi peneliti lain.

#### a. Bagi Perusahaan

- 1) Efisiensi dalam pengelolaan sumber daya manusia
- 2) Meningkatkan citra perusahaan
- 3) Meningkatkan retensi karyawan

#### b. Bagi Karyawan

- 1) Peningkatan kinerja karyawan
- 2) Peningkatan kesempatan karier
- 3) Meningkatkan hubungan dengan atasan dan rekan kerja

#### c. Bagi peneliti lain

- 1) Pengembangan metode lain
- 2) Dapat dijadikan sebagai referensi
- 3) Sebagai inspirasi bagi penelitian sejenis.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1 Landasan Penelitian Terdahulu

**Tabel 2-1**

**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Vera Sylvia,et,al (2023)	Pengaruh keadilan distributif ,keadilan prosedural dan keadilan interaksional terhadap OCB	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh tidak langsung dan langsung antara variabel keadilan distributif, keadilan procedural dan keadilan intraksional terhadap kepuasaan kerja dan OCB. Hanya variabel keadilan distributif yang berpengaruh terhadap sistem OCB.
2	Nadiyah, et.al (2023)	Pengaruh Keadilan Prosedural dan Keadilan Distributif Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.	keadilan prosedural dan keadilan distributif berpengaruh terhadap kegiatan dan oprasional perusahaan dinas denanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kota palopo. Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti merekomendasikan untuk diterapkan pada penelitian selanjutnya, dimana kondisi penelitian yang dilakukan dibatasi. Kelemahan penelitian ini adalah hanya mengkaji dua variabel Keadilan Prosuderal dan Keadilan Distributif, sementara ada banyak variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

3	Fadhela (2022)	Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural dan Keadilan Interaksional Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik	<p>keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada tenaga pendidik Madrasah Muallimin Muhammadiyah Yogyakarta. hal tersebut terbukti dari Nilai koefisien regresi variabel keadilan distributif 0,432, keadilan prosedural 0,428 dan keadilan interaksional 0,478 mempunyai arti bahwa jika keadilan distributif semakin berpengaruh, maka kepuasan kerja akan meningkat dan hasil pengujian diperoleh nilai signifikansi variabel keadilan distributif (X1) sebesar <math>0,003 &lt; \alpha (0,05)</math>, keadilan prosedural (X2) <math>0,003 &lt; \alpha (0,05)</math> dan keadilan interaksional (X3) <math>0,002 &lt; \alpha (0,05)</math> artinya keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.</p>
4	Frestiawan,et.al (2018)	Pengaruh Keadilan Prosedural, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan	<p>Erat hubungannya antara pengaruh keadilan prosedural, gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan.</p> <p>Jika keadilan prosedural ditingkatkan, maka loyalitas karyawan akan menjadi tinggi.</p> <p>Beginu pula gaya kepemimpinan</p>

			transformasional, jika ditingkatkan maka loyalitas akan semakin tinggi. Motivasi ditingkatkan, maka loyalitas pun akan semakin tinggi.
5	Elok,et.al (2019)	Keadilan Prosedural Sebagai Anteseden Dari <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> : Peranan Mediasi Kepercayaan	Keadilan prosedural supervisor memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kepercayaan supervisor pada pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Wilayah Kabupaten Cilacap dan Purwokerto. Semakin tinggi keadilan prosedural supervisor yang dirasakan oleh pegawai, maka akan semakin tinggi pula kepercayaan pegawai terhadap supervisor. Kepercayaan organisasi memberikan pengaruh positif signifikan terhadap OCB pada pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Wilayah Kabupaten Cilacap dan Purwokerto. Semakin tinggi kepercayaan yang dimiliki pegawai terhadap organisasi, maka OCB yang ditunjukkan pegawai terhadap organisasi juga semakin tinggi.
6	Marshellani,et.al (2018)	Peran Keadilan Prosedural,Kepercayaan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan OCB	keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB) dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB).

			kepercayaan berpengaruh positif terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB) dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa H2 diterima dan H0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepercayaan pada organisasi berpengaruh positif terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB)
7	: Aram,et.al (2020)	Stimulating <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> by Applying Organizational Commitment and Satisfaction	The results revealed that organizational commitment and job satisfaction play a positive and influential role in changing the <i>Organizational Citizenship Behaviours</i> among hotel employees. Also, organizational commitment has a stronger impact on improving the behaviour of employees than job satisfaction.
8	Epy,et.al (2022)	Distributive Justice In Providing Tax Amnesty According To Islamic Economy	In determining the tax amnesty policy, it is part of government policy as a bridge for taxpayers in resolving their tax problems so that they can avoid sanctions. Through this policy, tax matters are made easier and easier, so that taxpayers voluntarily implement it. It is hoped that this tax amnesty policy will be able to become a source of state income which will improve the economic development of the people. The concept of distributive justice in the application of

			tax amnesty is applied in accordance with legal objectives, namely achieving justice, the law and the implementation of collection must be fair.
9	Glenn,et.al (2019)	Procedural justice perceptions, legitimacy beliefs, and compliance with the law: a meta-analysis	The current findings suggest that legitimacy beliefs are instrumental in promoting compliance with the law and that while procedural justice perceptions also appear to predict compliance, the effect was relatively weak in this meta-analysis and could not be reliably established in longitudinal datasets.
10	Carolina (2018)	Organizational commitment, job satisfaction and their possible influences on intent to turnover	The results suggest that affective and normative commitments and satisfaction with pay, satisfaction with promotions and satisfaction with the nature of the work are correlated with the intention of negative turnover significantly. Among the demographic factors, only the age showed a negative correlation with intent to turnover. By performing multiple regression analysis, we identified that the variables that most impacted the turnover intention were affective commitment, satisfaction with salary and normative commitment. The qualitative portion of this study was completed through a content analysis of the open question of the form.

## 2.2 Uraian Teori

### 2.2.1 Keadilan Distributif

#### 1. Pengertian Keadilan Distributif

Menurut Adams (1965) dalam Ramamoorthy dan Flood (2004), yang didukung oleh beberapa studi mengenai keadilan distributif, seseorang yang berpersepsi bahwa mereka diperlakukan tidak adil maka akan menunjukkan perilaku yang negatif terhadap organisasi dalam bentuk komitmen yang rendah dan keinginan untuk keluar dari organisasi, Lee dan Farh (1999) dalam Hasmarini (2008) menemukan bahwa kenaikan gaji atau bonus yang lebih tinggi cenderung dipersepsikan dengan adanya kenaikan irasih yang lebih adil dan lebih memuaskan.

Keadilan distributif adalah keadilan yang terkait dengan distribusi sumber daya dan kriteria yang digunakan untuk memutuskan alokasi sumber daya. Keadilan jenis ini terkait dengan persepsi individu tentang kewajaran karir yang mereka peroleh. Disingkat lain, rasio yang tidak seimbang antara input dan reward telah mengarah pada persepsi ketidakadilan (Palupi, 2013; Palupi & Heru, 2016).

Menurut Hidayat dkk (2017) Keadilan distributif adalah keadilan atas hasil yang diterima karyawan berdasarkan hasil kerja karyawan tersebut. Keadilan distributif merupakan persepsi karyawan tentang keadilan dari hasil yang mereka terima dari organisasi (Rivai et al., 2019). Keadilan distributif adalah keadilan yang berkaitan dengan alokasi hasil (Carrel & Dittrich, 1978). Menurut Chiang, Yang, Klein, and Jiang (2013) keadilan distributif adalah keadilan yang dirasakan dan keseimbangan hasil yang diterima karyawan.

Keadilan distributif mengacu pada keadilan yang dirasakan dari peringkat kinerja dan distribusi sumber daya sebagai hasil dari peringkat (Phuong, 2018). Keadilan distributif berakar dari teori keadilan yang mengusulkan bahwa orang ingin diperlakukan secara adil, dan mereka membandingkan antara rasio hasil-upaya diri mereka sendiri dengan referensi lain (Phuong, 2018)

Keadilan distributif mengacu pada keadilan yang dirasakan dari suatu alokasi atau, lebih luas lagi, bagaimana orang menilai apa yang mereka terima. Ini mungkin merupakan jenis keadilan pertama yang mendapat perhatian para sarjana keadilan organisasi dan terus mendapat perhatian luas. Secara umum, ada tiga aturan yang dapat digunakan masyarakat untuk memutuskan apakah hasil yang mereka peroleh adil atau tidak – yaitu keadilan, kesetaraan, dan kebutuhan .

Alokasi ekuitas memperlakukan alokasi yang adil sebagai alokasi yang membayar individu sesuai dengan kontribusinya. Terdapat berbagai model ekuitas – Aristoteles bahkan mempunyai satu model – namun sejauh ini yang paling berpengaruh adalah *teori ekuitas* Adams (1965) . Menurut Adams, individu menghitung ekuitas dengan membandingkan dua rasio hasil/masukan. Rasio pertama adalah hasil mereka sendiri dibagi masukan mereka sendiri, sedangkan rasio kedua adalah hasil referensi dibagi masukan referensi. Agar pemerataan ada, kedua rasio ini harus sesuai. Prediksi teori ekuitas yang berlawanan dengan intuisi adalah bahwa orang-orang peduli dengan kelebihan dan kekurangan penghargaan. Jika rasio individu lebih besar daripada rasio orang yang dirujuk, ini berarti bahwa individu tersebut mempunyai hasil yang lebih besar berdasarkan masukannya.

Keadilan distributif terhadap perusahaan dapat menyebabkan kepuasan kerja karyawan. Dengan pekerjaan yang sama, dengan pegawai (upah) yang sama, antara dua orang dalam satu perusahaan yang sama, dimungkinkan tercapainya kepuasan kerja. Selain pengorbanan gaji, kebijakan yang dapat mempengaruhi pekerjaan dan karir karyawan termasuk upah yang adil, lingkungan kerja yang kooperatif dan jaminan kesejahteraan yang baik. Harapan tersebut kemudian berkembang menjadi tuntutan yang dibuat karyawan terhadap perusahaan karena dipenuhi. Semakin tinggi tuntutan yang ditempatkan pada organisasi, semakin penting peran komitmen karyawan terhadap organisasi. Indikator keadilan distributif menurut (Saksono et al., 2022), meliputi:

Jadwal kerja, yaitu jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan karyawan, termasuk jam kerja, waktu mulai dan berakhir serta waktu istirahat. Tingkat gaji, yaitu pembayaran upah yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang untuk pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Tingkat gaji harus sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Beban kerja, yaitu bobot pekerjaan yang dibebankan pada karyawan. Penghargaan atau imbalan yaitu penghargaan kepada pegawai atas prestasinya untuk mengembangkan pegawai agar bekerja lebih baik. Tanggung jawab pekerjaan yaitu tugas masing-masing pegawai, maka tugas tersebut dibagi dengan tingkat kemampuan kerja pegawai tersebut.

Berdasarkan definisi para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa keadilan distributif adalah keadilan yang terkait dengan distribusi sumber daya atas hasil yang diterima karyawan berdasarkan hasil kerja karyawan tersebut.

## 2. Prinsip - Prinsip Keadilan Distributif

- a. Bass (2003) menyatakan bahwa prinsip Dasar dalam keadilan distributif adalah:
- 1) Batasan egalitarian, yaitu setiap orang harus diperlakukan secara adil karena sumbangsinya terhadap kehidupan masyarakat sehingga memberikan keuntungan maupun akumulasi-akumulasi tertentu;
  - 2) Kontribusi, yaitu setiap orang seharusnya mendapatkan keuntungan karena sumbangsinya terhadap tujuan-tujuan yang telah sebelumnya ditetapkan oleh kelompoknya, melalui:
    - a) Upaya kerja keras: orang yang bekerja keras patut untuk mendapatkan penghargaan yang lebih banyak;
    - b) Hasil/ produktivitas, yaitu tingginya kuantitas maupun kualitas hasil kerja individual mempengaruhi penghargaan yang diperolehnya;
    - c) Permintaan kepuasan, yaitu orang yang memperoleh penghargaan adalah orang yang telah mampu memberikan kepuasan bagi kepentingan-kepentingan publik. Misalnya, dalam dunia pemasaran yang sangat kompetitif, pemenang pasar ialah produsen yang mampu menghasilkan barang yang sangat sempurna.
- b. Bass (2003) menyatakan bahwa prinsip spesifik keadilan distributif terdiri dari prinsip egalitarianism, perbedaan, sumber, kesejahteraan, desert, libertarian, dan feminis. Prinsip egalitarianism merupakan keadilan distributif yang sifatnya sangat radikal.
- a) Prinsip egalitarianism menyatakan bahwa setiap orang seharusnya mendapatkan jumlah maupun kualitas yang sama ketika sumbersumber berupa barang maupun pelayanan diberikan. Prinsip ini dapat

diberlakukan ketika individu di dalamnya menaruh hormat terhadap prinsip keadilan yang sejajar melalui pemberian barang dan pelayanan yang sama untuk setiap orang dari mana pun golongannya. Masalahmasalah dari penerapan prinsip egalitarianism dalam menerapkan prinsipprinsip keadilan adalah sebagai berikut ini:

- a) Sulit untuk melakukan pengukuran mengenai nilai-nilai keadilan yang sifatnyabenar-benar objektif untuk semua orang karena setiap orang mempunyai persepsi yang berbeda mengenai suatu kejadian yang sama;
- b) Sulit untuk mendapatkan barangbarang maupun jasa yang kualitasnya benar-benar sama, yang kemudian didistribusikan untuk banyak orang yang membutuhkannya.

Cara-cara yang dilakukan untuk mengatasi masalah-masalah tersebut antara lain ialah:

- (1) Mendistribusikan barang maupun jasa bukan berdasarkan pada kualitasnya akan tetapi mengacu pada jumlah barang maupun jasanya. Misalnya, setiap orang mendapatkan enam buah jeruk dan satu buah apel tanpa memperhatikan kualitas dari buah-buahan tersebut;
- (2) Alat tukar barang bukan lagi barang (*barter*) melainkan dalam bentuk uang. Tujuannya ialah untuk mencapai prinsip keadilan karena seseorang dapat menukar apa saja dan orang lain mendapatkan imbalan dari apa yang telah ditukarkannya, yaitu berupa uang. Juga, untuk menghindari barang yang baik ditukarkan dengan barang yang kualitasnya buruk.

b) Prinsip perbedaan bertolak pada kesejahteraan ekonomi dalam suatu masyarakat akan terus menerus mengalami perubahan dari waktu ke waktu. Artinya, pertumbuhan ekonomi bukanlah sesuatu yang bersifat statis melainkan dinamis. Perubahan orientasi masyarakat petani menjadi industri, menjadikan kesejahteraan ekonomi seseorang ditentukan oleh pekerjaan yang dilakukannya. Semakin seseorang bekerja keras maka ia akan mendapatkan uang yang semakin banyak. Hal inilah yang menjadikan ia lebih sejahtera dibandingkan dengan orang lain yang lebih malas untuk bekerja keras. Prinsip-prinsip keadilan yang mengacu pada perbedaan sebagai berikut ini:

- (1) Setiap orang mempunyai hak yang sama, yaitu hak-hak azasi maupun kebebasan. Artinya, setiap orang mempunyai skema pemikiran yang sama mengenai nilai-nilai keadilan seperti ini;
  - (2) Ketidak adilan secara ekonomi maupun sosial dapat dipuaskan dengan dua cara, yaitu memberikan kesempatan yang sama untuk setiap individu dalam memasuki dunia kerja dan masyarakat yang lebih sejahtera mempunyai keinginan untuk berbagi dengan masyarakat yang lebih miskin.
- c) Prinsip keadilan yang berdasarkan sumber mengakui setiap orang mempunyai hak yang mutlak untuk menggunakan sumber-sumber yang dimilikinya. Orang-orang yang telah menghabiskan tenaganya untuk bekerja keras seharian mempunyai hak untuk menghabiskan gajinya untuk bersenang senang tanpa harus memperhatikan orang lain yang lebih miskin dari dirinya. Artinya, setiap orang mempunyai hak untuk menikmati dari apa yang telah diperjuangkannya tanpa harus

merisaukan keadaan orang lain yang lebih tidak beruntung dari dirinya. Kritik-kritik yang diajukan terhadap prinsip keadilan seperti ini antara lain ialah:

- (1) Orang-orang diajarkan untuk mengabaikan nilai moral khususnya kepedulian terhadap keadaan orang lain. Karena, setiap orang mempunyai hak yang sebebas-bebasnya untuk menikmati hasil kerja kerasnya tanpa harus memperhatikan keadaan orang lain;
  - (2) Orang-orang yang cacat secara fisik maupun mental akan semakin terjepit keadaannya karena sulit untuk bekerja keras (karena keterbatasan-keterbatasannya). Kondisi inilah yang menyulitkan kaum cacat untuk mencapai kesejahteraan.
- d) Prinsip Kesejahteraan akan diperoleh ketika seseorang telah mengorbankan segala sesuatunya untuk mendapatkan kesenangan. Akibatnya, relasi yang terbentuk dalam masyarakat lebih terfokus bagaimana caranya saling menguntungkan sehingga setiap orang mampu mencapai kesejahteraannya secara pribadi. Prinsip keadilan seperti ini dipengaruhi oleh nilai-nilai kapitalis dalam masyarakat, yaitu hubungan antar masyarakat lebih dipengaruhi oleh kepentingan ekonomis untuk mendapatkan modal. Orang yang mampu mempunyai modal yang besar pada akhirnya dapat mempengaruhi kehidupan masyarakat secara umum .
- e) Prinsip desert. Keadilan berdasarkan prinsip desert didasarkan pada:
- (1) Kontribusi, yaitu seseorang mendapatkan imbalan atas hasil kerjanya berdasarkan pada kontribusi (sumbangsihnya) terhadap produk-produk sosial;

- (2) Kerja keras, yaitu seseorang dihargai hasil kerjanya atas upaya kerja keras yang dilakukannya selama ia melakukan pekerjaan-pekerjaannya;
- (3) Kompensasi, yaitu seseorang dihargai hasil kerjanya atas pengorbanan-pengorbanan yang diberikannya.

Filsuf-filsuf yang mendasari prinsip keadilan desert ini ialah John Locke dan Aristoteles. John Locke berpendapat bahwa seseorang mempunyai kebebasan untuk mengaplikasikan talenta-talentanya dalam pekerjaannya sehingga menghasilkan sesuatu. Oleh karena itu, seseorang perlu mengembangkan talentanya untuk mendapatkan apa yang diinginkannya. Menurut Locke, apa yang kita ketahui adalah ide. Kebanyakan orang mengatakan bahwa mereka sadar akan benda-benda. Akan tetapi, objek kesadaran sebenarnya ialah akal budi. Oleh karena itu, setiap orang sebenarnya sadar apa yang harus dilakukannya untuk masyarakatnya sehingga memperoleh imbalan dengan apa yang telah mereka lakukan terhadap masyarakatnya tersebut. Sedangkan, Aristoteles berpendapat bahwa distribusi penghargaan kepada setiap orang perlu memperhatikan apa yang telah diberikannya kepada masyarakat. Manusia dipandang sebagai makhluk bermasyarakat, yang dilibatkan oleh sesamanya ke dalam kegiatan produksi. Kegiatan produksi yang mengarah kepada kehidupan ekonomi inilah yang menimbulkan hubungan antara pekerja (buruh pabrik) dengan pemilik (pemilik pabrik). Hubungan yang bersifat ekonomi tersebut menguasai segala segi kehidupan manusia, yaitu aktivitas rohani, ilmu pengetahuan, agama, kesusilaan, dan lain sebagainya.

- f) Prinsip keadilan libertarian (dalam Bass, 2003) menyatakan bahwa seseorang akan mendapatkan keadilan apabila ia sendiri telah melakukan kewajiban-kewajiban yang dibebankan kepada dirinya. Prinsip-prinsip keadilan libertarian mengandung nilai-nilai sebagai berikut ini:
- (1) Penghargaan yang diterima oleh seseorang sebenarnya berasal dari dirinya sendiri, yaitu apa yang telah ditunjukkan kepada masyarakatnya;
  - (2) Dunia bukanlah milik semua orang karena dunia tidak mempunyai pemilik. Ia merupakan kepunyaan setiap orang sehingga setiap orang mempunyai hak untuk memanfaatkannya maupun memeliharanya;
  - (3) Seseorang sebenarnya telah mendapatkan apa yang menjadi haknya ketika ia telah berupaya untuk memperlakukan orang lain sesuai dengan hak-hak dan kewajiban yang dimilikinya.
  - (4) Seseorang boleh menuntut hak haknya ketika ia sendiri telah melakukan kewajiban-kewajiban yang harus dilakukannya.
- g) Prinsip terakhir dari prinsip spesifik keadilan distributif adalah prinsip feminis. Etika feminis menganggap bahwa pertanyaan dasar Aristoteles tersebut dijawab oleh teori-teori etika melalui sudut pandang laki-laki, yakni kehidupan yang baik menurut laki-laki. Para filsuf feminis bersikeras bahwa cara pandang etika tersebut menganut filsafat "berhaluan laki laki" (*male stream philosophy*), yang tidak memasukkan persoalan perempuan di dalamnya. Seperti yang dikatakan Simone de Beauvoir, perempuan selalu saja menjadi objek

dan bukan subjek. Maksudnya, de Beauvoir adalah bahwa perempuan selalu ditolak untuk menjadi agen moral yang otonom, perempuan tidak pernah dibiarkan untuk "Memilih kehidupan yang baik untuk dirinya sendiri". Etika feminis dengan demikian mengajukan pertanyaan yang lain: "Apakah yang baik untuk perempuan?" Etika feminis di sini melakukan revisi terhadap filsafat moral. Para filsuf feminis menantang hegemoni teori etika patriarkal dan menuntut adanya "suara perempuan". Etika feminis mengemukakan dan beranjak dari kehidupan perempuan dan isu-isu perempuan. Misalnya, dalam persoalan hak reproduksi, persoalan ini adalah refleksi dari penuntutan perempuan terhadap hak mereka untuk melakukan kontrol terhadap tubuhnya sendiri, "Yang menentukan tubuh kita adalah diri kita sendiri (*our bodies, ourselves*)"

### **2.1.1 Keadilan Prosedural**

#### **1. Pengertian Keadilan Prosedural**

Menurut Folger dan Greenberg (1985:143) "*procedural justice as the perceived fairness of the procedures used in making decisions*". Keadilan prosedural merupakan persepsi mengenai kelayakan prosedur-prosedur yang digunakan organisasi dalam membuat keputusan. Luthans (2011:172), dalam redaksi yang hampir sama juga menyatakan: "*procedural justice is concerned with the fairness of the procedure used to make a decision*". Keadilan prosedural, menurutnya, terkait dengan kelayakan prosedural yang digunakan untuk membuat keputusan. Hellriegel dan Slocum (2009:46) dalam bukunya juga mengungkapkan hal yang senada ketika menjelaskan definisi keadilan prosedural, "*procedural justice refers to the perceived fairness of the rules*,

*guidelines, and processes for making decisions*”. Bagi mereka, keadilan prosedural merupakan persepsi tentang kepentasan/ kewajaran peraturan, panduan, dan proses dalam membuat keputusan.

Tidak hanya dalam proses pembuatan atau pengambilan keputusan, lebih jauh, keadilan prosedural sudah semestinya mewujud dan pula dirasakan oleh anggota organisasi dalam penerapan keputusan tersebut, baik dalam bentuknya yang berupa peraturan, kebijakan, pembagian hasil dan yang lainnya. Schermerhorn (2011:56) menjelaskan hal tersebut dalam definisinya, “*procedural justice is concerned that policies and rules are fairly applied to all individuals*”. Keadilan prosedural sesungguhnya terkait dengan bagaimana kebijakan dan peraturan diterapkan secara setara terhadap seluruh individu. Adapun menurut George dan Jones (2012:171), “*procedural justice is concerned with the perceived fairness of the procedures used to make decisions about the distribution of outcomes*”. Keadilan prosedural terkait dengan kepentasan yang dirasakan berkenaan dengan prosedur yang digunakan dalam membuat keputusan tentang pemerataan hasil.

Keadilan prosedural adalah kepentasan yang dipersepsikan dari sebuah proses yang digunakan oleh organisasi dalam menentukan penyaluran penghargaan. Lebih jauh Robbins dan Coulter (2012:442) menjelaskan tentang implikasi konsep keadilan prosedural terhadap manajer dimana menurut mereka, “*they should consider openly sharing information on how allocation decisions are made, follow consistent and unbiased procedures, and engage in similar practices to increase the perception of procedural justice*”. para manajer harus mempertimbangkan untuk berbagi informasi secara terbuka

tentang bagaimana keputusan alokasi dibuat dengan mengikuti prosedur secara konsisten, dan tanpa bias.

Keadilan prosedural adalah gagasan tentang keadilan dalam proses yang digunakan untuk menyelesaikan perselisihan, dan bagaimana persepsi masyarakat mengenai keadilan dipengaruhi tidak hanya oleh hasil dari pengalaman mereka tetapi juga oleh kualitas dari pengalaman mereka. Sebagai aspek mendasar dari resolusi konflik, teori keadilan prosedural telah diterapkan dalam berbagai situasi, termasuk proses hukum dalam sistem peradilan pidana AS, hubungan supervisor-karyawan, dan perselisihan dalam lingkungan pendidikan. Dalam konteks peradilan pidana, sebagian besar penelitian keadilan prosedural berfokus pada interaksi antara warga negara, polisi, dan sistem peradilan. Aspek dan penerapan keadilan prosedural merupakan bidang kajian psikologi sosial, sosiologi, dan psikologi organisasi.

Keadilan prosedural menyangkut keadilan dalam proses penyelesaian sengketa yang digunakan oleh mereka yang mempunyai otoritas untuk mencapai hasil atau keputusan tertentu. Proses keadilan prosedural dapat diterapkan di berbagai lingkungan, termasuk sistem pengadilan, tempat kerja, pendidikan, dan pemerintahan. Persepsi keadilan merupakan aspek mendasar dari keadilan prosedural. Empat prinsip utama, atau “pilar,” atau keadilan dalam keadilan prosedural adalah suara, rasa hormat, netralitas, dan dapat dipercaya. Keadilan dalam proses keadilan prosedural merupakan kunci dalam membangun kepercayaan dan rasa hormat antara polisi dan masyarakat yang mereka layani.

Keadilan prosedural secara lebih spesifik didefinisikan sebagai keadilan dalam proses penyelesaian sengketa yang digunakan oleh mereka yang mempunyai otoritas untuk mencapai hasil atau keputusan tertentu.

Berdasarkan penjelasan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa keadilan prosedural adalah nilai kepantasan yang dirasakan oleh anggota organisasi mengenai prosedur pengambilan keputusan yang digunakan oleh organisasi dalam mengalokasikan hasil pengambilan keputusan, lebih jauh, keadilan prosedural sudah semestinya mewujud dan pula dirasakan oleh anggota organisasi dalam penerapan keputusan tersebut, baik dalam bentuknya yang berupa peraturan, kebijakan, pembagian hasil dan yang lainnya.

Di semua tempat di mana keadilan procedural diterapkan, keadilan procedural membahas gagasan tentang proses yang adil, dan bagaimana persepsi masyarakat terhadap keadilan sangat dipengaruhi tidak hanya oleh hasil pertemuan mereka dengan pihak berwenang tetapi juga oleh kualitas pertemuan tersebut.

Penelitian dan pengalaman yang luas menunjukkan bahwa persepsi masyarakat mengenai pertemuan yang adil secara procedural didasarkan pada empat prinsip utama, atau “pilar,” interaksi mereka dengan otoritas hukum:

- a. Suara: Individu yang terlibat diperbolehkan untuk mengungkapkan keprihatinan mereka dan mengambil bagian dalam proses pengambilan keputusan dengan menceritakan kisah mereka dari sudut pandang mereka.
- b. Rasa Hormat: Semua individu diperlakukan dengan bermartabat dan hormat.
- c. Netralitas: Keputusan tidak memihak dan dipandu oleh alasan yang konsisten, transparan, dan logis.

- d. Dapat Dipercaya: Pihak yang berwenang menyampaikan motif dan kekhawatiran yang dapat dipercaya tentang dampak keputusan mereka terhadap kesejahteraan orang-orang yang terlibat.

## 2. Indikator Keadilan Prosedural

Menurut Masterson, dkk (2010) indikator keadilan prosedural antara lain :

- a. Konsistensi Perusahaan harus memiliki prosedur yang adil dan prosedur tersebut harus konsisten. Konsisten dalam artian tidak membedakan antara orang satu dengan yang lainnya dari waktu ke waktu. Setiap karyawan memiliki hak dan diperlakukan sama dalam satu prosedur yang sama.
- b. Meminimalisasi Bias Terdapat dua sumber bias yang sering muncul, yaitu kepentingan individu dan doktrin yang memihak. Dalam upaya meminimalisasi bias, perusahaan harus dapat menghindarkan kepentingan individu maupun pemihakan. Pengambilan keputusan yang dibuat harus bersifat netral, dan tidak ada unsur paksaan.
- c. Informasi yang Akurat. Informasi yang dibutuhkan untuk menentukan agar penilaian keadilan akurat adalah dengan mendasarkan pada fakta. Apabila opini sebagai dasar, maka hal itu harus disampaikan oleh orang yang benar-benar mengetahui permasalahan, dan informasi yang disampaikan harus lengkap. Informasi dan pendapat harus dikumpulkan dan diproses dengan kesalahan seminim mungkin.
- d. Dapat Diperbaiki Upaya untuk memperbaiki kesalahan merupakan salah satu tujuan penting perlu ditegakkannya keadilan. Oleh karena itu, prosedur yang adil harus mengandung aturan yang bertujuan

mempertimbangkan prosedur-prosedur yang ada untuk memperbaiki kesalahan yang ada ataupun kesalahan yang mungkin muncul.

- e. Etis Prosedur yang adil harus berdasarkan pada standar etika dan moral. Dengan demikian, meskipun berbagai hal lain dipenuhi, apabila tidak memenuhi standar etika dan moral, maka tidak bisa dikatakan adil.
- f. Representatif/Keterwakilan Prosedur dikatakan adil apabila sejak awal ada upaya untuk melibatkan semua pihak yang bersangkutan. Meskipun keterlibatan yang dimaksudkan dapat disesuaikan dengan sub-sub kelompok yang ada, secara prinsip harus ada penyertaan dari berbagai pihak sehingga akses untuk melakukan control juga terbuka.

### **2.2.3 Organizational Behaviour Citizenship (OCB)**

#### **1. Pengertian *Organizational Behaviour Citizenship* (OCB)**

*Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) adalah perilaku individu di luar tugas utama mereka di dalam organisasi yang membantu memperkuat budaya dan hasil organisasi. *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) meliputi perilaku-perilaku seperti membantu rekan kerja, menjaga lingkungan kerja bersih dan tertib, dan menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Perilaku ini tidak diwajibkan oleh deskripsi pekerjaan atau aturan organisasi, tetapi bertujuan untuk mempromosikan suasana kerja yang positif dan membantu organisasi mencapai tujuannya. OCB memiliki dampak positif pada hasil organisasi, seperti kinerja, produktivitas, dan moral karyawan.

*Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) adalah perilaku karyawan yang dilakukannya secara sukarela, tidak berhubungan langsung maupun tidak langsung dengan sistem penghargaan dan secara keseluruhan dapat mendukung efektivitas dan efisiensi organisasi (Organ, 1988 dalam

Alotaibi, 2003: 371). Menurut Luthans (2005), dasar kepribadian untuk *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) tersebut merefleksikan ciri karyawan yang kooperatif, suka menolong, perhatian dan bersungguh-sungguh.

*Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) juga didefinisikan sebagai perilaku individu yang sifatnya functional, pro social, extra-role yang diarahkan atau ditujukan kepada individu, kelompok dan atau organisasi (Schnake, 1991 dalam Alotaibi, 2003: 373). Demikian pula pengertian *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) menurut Appelbaum et al. (2004) yaitu sebagai perilaku karyawan yang dilakukan secara bebas yang tidak termasuk dalam job requirement karyawan, meskipun demikian perilaku tersebut meningkatkan efektivitas fungsi organisasi. Sedangkan pengertian *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) menurut Robbins (2006: 364) adalah perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif.

Berdasarkan definisi para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) adalah perilaku individu yang sifatnya functional, pro social, extra-role yang diarahkan atau ditujukan kepada individu, kelompok dan atau organisasi yang dilakukan secara bebas dan tidak termasuk dalam job requirement karyawan, meskipun demikian perilaku tersebut meningkatkan efektivitas fungsi organisasi.

## 2. Faktor- Faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

Menurut Organ, dkk.dalam titisari (2014:15) peningkatan OCB dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian, moral karyawan, dan motivasi, serta faktor eksternal yang meliputi gaya kepemimpinan, kepercayaan kepada pimpinan, dan budaya organisasi. Berikut penjelasan lebih lanjut mengenai hal tersebut:

### a. Faktor Internal

#### 1) Kepuasan Kerja

Karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara positif tentang organisasinya, membantu rekan kerjanya dan membuat kinerja pekerjaan mereka melampaui target, lebih dari itu karyawan yang puas bisa jadi lebih patuh terhadap panggilan tugas, karena mereka ingin mengulang pengalaman – pengalaman positif mereka . Organ dan Bateman dalam Titisari (2014:16) menyatakan semua dimensi dari kepuasan kerja meliputi *work* , *co-worker*, *supervision*, *promotions*, *pay* dan *overall* berkolaborasi positif dengan OCB. Kepuasan kerja berpangkal dari aspek kerja, meliputi upah, kesempatan promosi, supervisi atau pengawasan serta hubungan dengan rekan kerja (Titisari,2014:18).

#### 2) Komitmen

Organisasi bashaw dan grant dalam Utaminingsih (2014:143) mengartikan komitmen organisasi sebagai keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaan dirinya dalam organisasi,

bersedia melakukan usaha yang tinggi demi mencapai sasaran organisasi

3) Kepribadian

Organ dalam titisari (2014:21) menyatakan bahwa perbedaan individu merupakan prediktor yang memainkan peran penting pada seorang, sehingga karyawan akan menunjukkan OCB mereka. Costa dan McCrae dalam titisari (2014:22) mengemukakan teori yang terbagi menjadi 5 dimensi kepribadian yang terdiri dari kepribadian *Extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism* dan *openness to experience*.

4) Moral Karyawan

Djati dalam Titisari (2014:25) moral berasal dari bahasa latin yaitu *mo res* yang berati tabiat atau kelakuan. Moral berisikan ajaran atau ketentuan mengenai baik dan buruk suatu tindakan yang dilakukan dengan sengaja . Mengemukakan bahwa moral merupakan kewajiban-kewajiban susila seorang terhadap masyarakat atau organisasinya.

5) Motivasi

Robbins dan coulter dalam Titisari (2014 :28) mengartikan motivasi sebagai kesediaan untuk melakukan usaha yang tinggi .Ada tiga karakteristik pokok dari motivasi, yaitu usaha, kemauan, dan arah/tujuan (Pasla, 2009; Sopiah, 2008; Alessandri et al. 2021; Tremblay 2021).

b. Faktor Eksternal

- 1) Gaya Kepemimpinan. Menurut Utaminingsih (2014) gaya kepemimpinan adalah kecenderungan orientasi aktifitas pemimpin ketika mempengaruhi aktifitas bawahan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi.
- 2) Budaya Organisasi. Budaya organisasi menurut Schein dalam (Hendrawan et al., 2020) mengacu kesistem makna bersama yang dianut oleh anggota untuk membedakan organisasi dengan organisasi yang lain. Robbins (2003) berpendapat budaya organisasi adalah seperangkat karakteristik utama yang dihargai anggota organisasi (Yang et al. 2020; Laurent et al. 2020)

**3. Pengukuran dan penilaian *Organizational Citizenship Behaviour***

Pengukuran dan penilaian *Organizational Citizenship Behavior* merupakan proses untuk mengukur dan menilai tingkat OCB dari karyawan dalam organisasi. Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk mengukur dan menilai OCB, antara lain:

- a) Survei, Survei ini dapat berupa pertanyaan terbuka atau tertutup yang meminta karyawan untuk menilai perilakunya sendiri atau perilaku rekan kerjanya.
- b) Observasi, Observasi ini dilakukan oleh pimpinan atau rekan kerja karyawan yang bersangkutan.
- c) Nilai Kinerja, Nilai kinerja ini dapat berupa evaluasi formal atau informal dari pimpinan atau rekan kerja karyawan.

#### 4. Dimensi *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

- a. *Altruism* yaitu perilaku membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaanya misalnya bersedia secara sukarela membantu rekan kerja yang kurang paham dan rekan kerja baru, membantu rekan kerja yang mendapat pekerjaan overload, mengerjakan pekerjaan rekan kerja yang tidak masuk.
- b. *Courtesy* yaitu perilaku untuk terjadinya masalah yang berkaitan dengan hubungan pekerjaan, misalnya mendorong rekan kerja yang bekerja malas-malasan.
- c. *Sportmanship* yaitu perilaku menerima kondisi atau keadaan yang tidak menyenangkan dan kurang ideal, misalnya tidak suka mengeluh secara picik, tidak suka melalaikan realitas.
- d. *Civic virtue* yaitu perilaku tanggung jawab untuk berpartisipasi dalam aktivitas kehidupan perusahaan, misalnya menghadiri pertemuan yang tidak diperlukan bagi dirinya tetapi bermanfaat bagi perusahaan, bersedia mengikuti atau mentaati perubahan-perubahan yang terjadi dalam perusahaan, memiliki inisiatif untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.
- e. *Conscientiousness* atau *generalized compliance* yaitu dedikasi untuk bekerja dan mencapai hasil di atas standar yang ditetapkan, misalnya bekerja sepanjang hari, tidak membuang-buang waktu, mentaati semua peraturan perusahaan, secara sukarela bersedia melakukan pekerjaan yang tidak menjadi tanggung jawabnya.

## 2.2.4 Pengaruh Keadilan Distributif (*Distributive Justice*) Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

- a. Keadilan Distributif (X1):
  - 1) Definisi: Persepsi karyawan tentang keadilan dalam distribusi sumberdaya, penghargaan, dan kompensasi dalam organisasi.
  - 2) Indikator:
    - a) Keadilan dalam kompensasi (gaji, bonus)
    - b) Keadilan dalam promosi
    - c) Keadilan dalam penugasan kerja
    - d) Keadilan dalam pengakuan dan penghargaan
- b. *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) (Y):
  - 1) Definisi: Perilaku ekstra karyawan yang tidak secara langsung dihargai tetapi berkontribusi positif terhadap organisasi.
  - 2) Indikator:
    - a) *Altruism*: Bantuan suka rela kepada rekan kerja
    - b) *Conscientiousness*: Kepatuhan terhadap aturan dan kebijakan perusahaan
    - c) *Sportsmanship*: Sikap positif meskipun ada kendala atau masalah
    - d) *Courtesy*: Mencegah masalah dengan memperhatikan rekan kerja
    - e) *Civic Virtue*: Partisipasi aktif dalam kegiatan organisasi

## 2.2.5 Pengaruh Keadilan Prosedural (*Procedural Justice*) Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

### a. Keadilan Prosedural (X2):

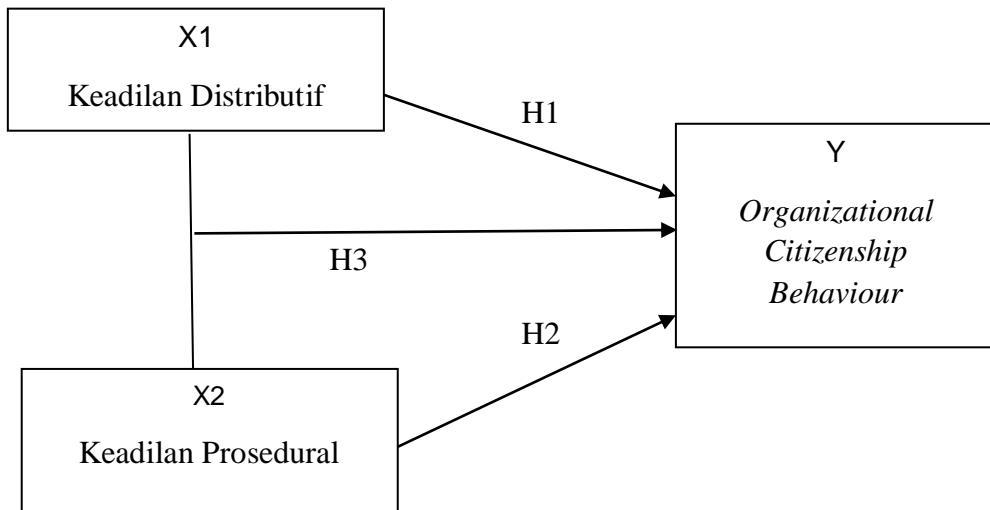
- 1) Definisi: Persepsi karyawan tentang keadilan dalam proses dan prosedur yang digunakan untuk membuat keputusan dalam organisasi.
- 2) Indikator:
  - a) Konsistensi prosedur
  - b) Keterbukaan proses
  - c) Kemampuan untuk mengajukan banding
  - d) Tidakadanya bias
  - e) Akurasi informasi yang digunakan dalam proses pengambilan keputusan

### b. *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) (Y):

- 1) Definisi: Perilaku ekstra karyawan yang tidak secara langsung dihargai tetapi berkontribusi positif terhadap organisasi.
- 2) Indikator:
  - a) *Altruism*: Bantuan sukarela kepada rekan kerja
  - b) *Conscientiousness*: Kepatuhan terhadap aturan dan kebijakan perusahaan
  - c) *Sportsmanship*: Sikap positif meskipun ada kendala atau masalah
  - d) *Courtesy*: Mencegah masalah dengan memperhatikan rekan kerja
  - e) *Civic Virtue*: Partisipasi aktif dalam kegiatan organisasi

## 2.3 Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pemikiran pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



## 2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Sugiono (2013:96) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Penjelasan :

- H1 Keadilan Distributif (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Y).
- H2 Keadilan Prosedural (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Y).
- H3 Keadilan Distributif (X1) dan Keadilan Prosedural (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Y)

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas hipotesisnya sebagai berikut :

Ha : terdapat pengaruh signifikan antara keadilan distributif dan keadilan procedural terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Y)

Ho : tidak terdapat pengaruh signifikan antara keadilan distributif dan keadilan prosedural terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Y).

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Metode Penelitian**

Menurut Sugiyono Pengertian metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dapat dideskripsikan, dibuktikan, dikembangkan dan ditemukan pengetahuan, teori, untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah dalam kehidupan manusia (Sugiyono: 2012). Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Maksud dari cara ilmiah adalah bahwa kegiatan penelitian bersandar pada ciri-ciri keilmuan, yakni *rasional, sistematis dan empiris*. Maka penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif .

Metode penelitian kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivisme, dipakai untuk meneliti pada populasi ataupun sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan alat ukur (instrumen) penelitian, analisa data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji dan membuktikan hipotesis yang telah dibuat/ditetapkan.

Pendekatan penelitian yang digunakan metode kuantitatif dilakukan karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono,2016:13). Kemudian, penelitian ini juga merupakan *casuality research* (penelitian sebab akibat). Penelitian kausal juga dikenal sebagai penelitian eksplanatif (*explanatory research*) dilakukan untuk mengidentifikasi tingkat dan sifat hubungan sebab-akibat . penelitian kausal dapat dilakukan untuk menilai dampak perubahan spesifik pada norma-norma yang ada, berbagai proses, dan lain-lain .menurut sugiyono (2016:37) penelitian kausal adalah penelitian yang menjelaskan hubungan sebab akibat dari variabel bebas

(*independent*) dengan variabel terikat (*dependent*) dan pengaruh langsung atau tidak langsung dari variabel mediasi (*intervening*)

### **3.2 Definisi Operasional Variabel**

Menurut Sugiyono (2019) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan ditarik kesimpulannya.

Definisi Operasional Variabel pada penelitian ini adalah :

#### **1. Variabel Independen (Variabel Bebas)**

Yaitu variabel yang mempengaruhi variabel dependen atau variabel terikat . menurut Sugiyono (2019) variabel independen adalah variabel-variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).

Variabel Independen dalam penelitian ini adalah Keadilan distributif (X1) dan keadilan Prosedural (X2)

#### **2. Variabel Dependen**

Menurut Sugiyono (2019) variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria dan konsekuensi. Dalam bahasa indonesia sering disebut sebagai variabel terikat . variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen pada penelitian ini adalah *Organizational Citizenship Behaviour* (Y).

**Tabel 3.1**

### **Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Keadilan Distributif (X1)	Colquitt (2001:390) menjelaskan bahwa keadilan distributif didasarkan pada teori ekuitas (equity theory), dimana teori ini	1. Tingkat Upah 2. Penghargaan yang diterima	Likert

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
	Sumber : Okky Indra Heavyantono	menunjukkan komparasi secara sederhana dari rasio output-input individu dengan rasio output-input individu lainnya yang menjadi pembanding. Teori klasik ini memberikan pengertian bahwa individu menentukan apakah ia merasa diperlakukan adil dengan cara membandingkan rasio input yang mereka berikan (misalnya, waktu, sumber daya) yang kemudian dikaitkan dengan apa yang telah mereka terima (misalnya gaji, promosi).	3.jadwal kerja 4. beban kerja	
2	Keadilan Prosedural (X2)  Sumber : iffa Dian Santika	keadilan prosedural adalah nilai kepantasan yang dirasakan oleh anggota organisasi mengenai prosedur pengambilan keputusan yang digunakan oleh organisasi dalam mengalokasikan hasil dengan indicator, kesetaraan perlakuan, kejelasan prosedur, konsistensi, keterlibatan bawahan, keterbukaan informasi	1.konsistensi prosedur 2.keterbukaan proses	Likert
3	Organizational Citizenship Behaviour (OCB)(Y)  Sumber : Indra Setiawan	OCB merupakan kontribusi individu seorang karyawan yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. OCB muncul karena terdapat sejumlah faktor yang mendahului yang menyebabkan seorang karyawan melakukan OCB	1.altruism 2. civic virtue 3. Conscientiousness,	Likert

### **3.3 Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1 Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini yang menjadi objek dalam populasi adalah karyawan CV.Trubus Plastik Mulya dengan total karyawan produksi sebanyak 83 orang yang menjadi subjek penelitian ini.

#### **3.3.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2019) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik, populasi sampel dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Trubus Plastik Mulya. Besar kecilnya jumlah sampel sangat dipengaruhi oleh rancangan dan ketersediaan subyek dari penelitian itu sendiri. Prinsip yang berlaku adalah sebaiknya dalam penelitian digunakan jumlah sebanyak mungkin. Populasi merupakan jumlah dan karakteristik dari objek yang telah ditetapkan oleh peneliti. Sampel yang akan dijadikan pada penelitian ini merupakan bagian dari populasi. Adapun sampel pada penelitian ditentukan dengan menggunakan teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau disebut juga data sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 83 responden berdasarkan jumlah keseluruan karyawan divisi produksi.

### **3.4 Waktu dan Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di CV. Trubus Plastik Mulya yang beralamat Jl. Raya Tegalwangi Desa Tegalwangi Kecamatan Weru Kabupaten Cirebon Propinsi Jawa Barat.

Penelitian ini dilakukan dari Januari – Agustus 2024. Adapun populasi pada penelitian ini berjumlah 83 orang didapat dari jumlah keseluruhan karyawan produksi.

**Tabel 3-2 Jadwal penelitian**

No	Jenis kegiatan	2024																							
		Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		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	Pra Survey																								
2	Penyusunan proposal																								
3	Pengukuran Data																								
4	Penyusunan Bab 1-3 & Revisi																								
5	Sidang Uji Proposal																								
6	Penyebaran Kuesioner																								
7	Pengolahan Hasil kuesioner																								
8	Penyusunan Bab 4-5																								
9	Sidang Skripsi																								

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian karena tujuan utama dalam penelitian adalah mendapatkan data tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.

#### **3.5.1 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik Pengumpulan Data pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil (Sugiyono,2019). Peneliti melakukan tanya jawab langsung dengan pihak-pihak yang terkait dalam objek penelitian yang berkaitan dengan masalah yang diteliti .

2. Kuisioner

Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono,2022). mengumpulkan data dengan mengirim pertanyaan untuk diisi sendiri oleh responden, dilakukan dengan menyebar kuisioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang meliputi Keadilan distributif dan Keadilan prosedural terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.

### **3.6 Teknik Analisis data / Analisis data yang digunakan**

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan explanatory dengan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2018) pendekatan explanatory adalah pendekatan yang menjelaskan kedudukan variabel – variabel yang satu dengan variabel yang lain. Tujuan pendekatan ini adalah untuk menjelaskan variabel – variabel yang hendak diteliti dan menguji hipotesis.

Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan *Struktural Equation Modelling* dengan *Partial Least Square* (SEM-PLS). Penelitian SEM dengan PLS ini merupakan suatu teknik alternatif pada analisis SEM dimana data yang dipergunakan tidak harus terdistribusi normal multivariat.

SEM dengan PLS terdiri dari tiga tahapan yaitu :

1. Model structuralinner model Model ini menggambarkan model hubungan antar variabel laten yang dibentuk berdasarkan substansi teori
2. Model pengukuran (*outermodel*). Model pengukuran atau outer model menggambarkan hubungan antara variabel laten dengan variabel manifest (indikator) Analisis SEM dengan efek mediasi.

Data yang diperoleh dari penelitian ini kemudian dianalisis dengan menggunakan statistik untuk mengetahui pengaruh keadilan distributif dan keadilan prosedural terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.

#### **1. Uji Instrumen**

##### **a. Uji Validitas**

Uji validitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisioner . suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut.

Ghozali (2016) sebuah instrumen dikatakan valid jika instrumen dapat mengikuti sesuatu dengan tepat apa yang hendak diukur, dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika  $r$  dihitung  $> r$  tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid .Jika  $r$  dihitung  $< r$  tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur konsistensi kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Kuisioner dinyatakan realibel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu

$$r_{11} = \frac{n}{n-1} \left( 1 - \frac{\sum_{i=1}^n s_i^2}{s_t^2} \right)$$

dengan:

$r_{11}$  adalah koefisien reliabilitas

$n$  adalah banyaknya butir soal.

$s_i^2$  adalah varians skor soal ke- $i$ .

$s_t^2$  adalah varians skor total.]

c. Uji Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu .Nilai R2 yang kecil berarti kemampuan variabel –variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Mulai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali,2018). Besarnya koefisien determinasi dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

$Kd$  = seberapa jauh perubahan variabel Y dipergunakan oleh variabel

$Xr^2$  = kuadrat koefisien korelasi

## 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, \dots$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ).

Analisis ini untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berpengaruh positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Persamaan Regresi Linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + E$$

Keterangan :

$Y$  = Kinerja Tenaga

$X_1$  = Burnout

$X_2$  = Peer Social Support

$a$  = konstanta

$b$  = koefisien regresi

### 3. Uji Hipotesis

Hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian , Sugiyono (2022). Pengujian terhadap hipotesis yang dilakukan oleh peneliti ini dilakukan dengan beberapa cara sebagai berikut :

- a. Uji t (parsial)

Menurut sugiyono (2022) uji t digunakan untuk menguji tingkat dari pengaruh variabel independen secara persial terhadap variabel dependen . uji dilakukan dengan langkah membandingkan t hitung dengan t tabel dengan ketentuan jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan terhadap variabel dependen . mengadakan pengujian bahwa hipotesis yang diajukan dan diterima atau ditolak maka digunakan rumus t hitung sebagai berikut :

$$t = b : Sb$$

Keterangan :

$$t = t_{hitung}$$

$$b = \text{koefisien regresi}$$

$$Sb = \text{Standard error dan variabel independen}$$

Berdasarkan kriteria diatas, maka pada penelitian ini hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

- a. Jika  $t_{tabel} < t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima .hal ini seperti variabel independen secara individu tidak terpengaruh terhadap variabel dependen .

b. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima hal ini berarti variabel independen secara individual berpengaruh terhadap dependen.

b. Uji F simultan

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen secara bersamaan terhadap variabel dependen ,Sugiyono (2022) .

Rumus yang digunakan adalah :

$$F = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2 / N - K - 1)}$$

Keterangan :

R = koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel dependen

N= jumlah anggota sampel

Untuk menentukan apakah  $H_0$  ditolak atau  $H_2$  diterima yaitu dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ . Adapun kriteria pengujinya adalah sebagai berikut :

- a. Jika  $F_{H0}$  ditolak dan sebaliknya  $H_a$  diterima(signifikan)
- b. Jika  $F_{H0}$  diterima dan sebaliknya  $H_a$  ditolak (tidak signifikan)

## **BAB IV**

### **PEMBAHASAN**

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan explanatory dengan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2018) pendekatan explanatory adalah pendekatan yang menjelaskan kedudukan variabel – variabel yang satu dengan variabel yang lain. Tujuan pendekatan ini adalah untuk menjelaskan variabel – variabel yang hendak diteliti dan menguji hipotesis.

Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan Struktural Equation Modelling dengan Partial Least Square (SEM-PLS). Penelitian SEM dengan PLS ini merupakan suatu teknik alternatif pada analisis SEM dimana data yang dipergunakan tidak harus terdistribusi normal multivariat. SEM dengan PLS terdiri dari tiga tahapan yaitu :

1. Model structuralinner model Model ini menggambarkan model hubungan antarvariabel laten yang dibentuk berdasarkan substansi teori.
2. Model pengukuran (outermodel). Model pengukuran atau outer model menggambarkan hubungan antara variabel laten dengan variabel manifest (indikator)
3. Analisis SEM dengan efek mediasi

#### **a. Karakteristik Responden / Profil Objek Penelitian**

Karakteristik responden pada penelitian ini menunjukkan bahwa responden terdiri dari karakteristik berdasarkan usia, jenis kelamin, masa kerja dan pendidikan terakhir. Responden pada penelitian ini sangat heterogen. Berdasarkan hasil observasi, usia responden didominasi berusia 20-40 tahun berjumlah 50 responden. Berdasarkan jenis kelamin didominasi berjenis kelamin Wanita berjumlah 60 responden . Berdasarkan masa kerja didominasi lama bekerja diatas 3 tahun

berjumlah 20 responden. Berdasarkan latar belakang pendidikan didominasi pendidikan SMA berjumlah 75 responden.

## **b. Hasil Penelitian**

### **1. Uji validitas (*Convergent Validity*)**

Convergent validity digunakan untuk mengukur nilai korelasi antar konstruk dengan variabel laten. Parameter dan kriteria yang digunakan untuk uji convergent validity antara lain outer loading dimana kriteria yang harus dipenuhi  $> 0,7$ , average variance extracted (AVE) criteria yang harus dipenuhi  $> 0,5$  dan communality dengan kriteria yang harus dipenuhi  $> 0,5$ . Nilai-nilai ini menunjukkan persentasi konstruk mampu menerangkan variasi yang ada dalam indikator. Tabel dibawah ini menunjukkan nilai AVE.

**Tabel 3.3 Convergent Validity**

**Descriptive Statistics**

	N	Mean	Std. Deviation
Keadilan_Distributif	83	28,84	1,941
Keadilan_Prosedural	83	41,69	1,801
Organizational_Citizenship_Behavior	83	27,87	2,862
Valid N (listwise)	83		

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memenuhi syarat uji dan kriteria dimana nilai dari r hitung  $> r$  tabel atau nilai sign  $> 0,005$  sehingga penelitian ini dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan parameter uji yaitu composite reliability dan Cronbach Alpha. Berdasarkan hasil uji, nilai composite reliability dapat dilihat pada tabel 5 di bawah ini :

**Tabel 3.4 Kriteria Reliabilitas**

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Keadilan_Distributif	54,40	11,950	,397	,648
Keadilan_Distributif	54,69	13,657	,261	,675
Keadilan_Distributif	54,58	12,418	,590	,637
Keadilan_Distributif	54,59	12,611	,585	,641
Keadilan_Distributif	54,61	13,776	,178	,681
Keadilan_Distributif	54,54	12,788	,433	,653
Keadilan_Distributif	54,45	12,006	,662	,623
Keadilan_Distributif	54,65	13,864	,171	,682
Keadilan_Distributif	54,60	13,828	,152	,683
Total_Keadilan_Distributif	28,94	4,009	,854	,617

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Keadilan_Procedural	66,67	12,588	,571	,661
Keadilan_Procedural	66,96	13,913	,299	,694
Keadilan_Procedural	66,82	12,906	,526	,669
Keadilan_Procedural	66,84	12,792	,580	,664
Keadilan_Procedural	66,98	13,902	,317	,693
Keadilan_Procedural	67,06	14,301	,279	,699
Keadilan_Procedural	66,93	14,214	,145	,706
Keadilan_Procedural	67,05	14,559	,119	,707
Keadilan_Procedural	67,06	14,106	,389	,693
Keadilan_Procedural	67,06	14,252	,306	,698
Keadilan_Procedural	66,83	12,654	,617	,660
Total_Keadilan_Procedural	35,06	3,716	1,000	,640

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Organizational_Citizenship_Behaviour	52,16	27,890	,355	,738
Organizational_Citizenship_Behaviour	52,05	26,803	,575	,722
Organizational_Citizenship_Behaviour	52,31	26,925	,602	,722
Organizational_Citizenship_Behaviour	52,19	26,718	,595	,720
Organizational_Citizenship_Behaviour	52,01	26,280	,693	,713
Organizational_Citizenship_Behaviour	52,28	26,130	,754	,710
Organizational_Citizenship_Behaviour	52,08	26,371	,659	,715
Organizational_Citizenship_Behaviour	52,08	25,956	,745	,708
Total_Organizational_Citizenship_Behaviour	27,75	7,191	,954	,836

Pengujian composite reliability harus memenuhi syarat uji yaitu nilainya  $> 0,6$  dapat diterima dan nilai  $> 0,8$  sangat memuaskan. Pada tabel 5 diatas dapat dilihat bahwa seluruh nilai composite reliability nilainya diatas  $> 0,8$ . Hal ini menunjukkan bahwa semua indicator variabel pada penelitian ini dinyatakan reliabel.

### 3. Uji Normalitas Kolmogorof Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		83
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,82047760
Most Extreme Differences	Absolute	,100
	Positive	,100
	Negative	-,092
Test Statistic		,100
Asymp. Sig. (2-tailed)		,040 <sup>c</sup>

- 
- a. Test distribution is Normal.
  - b. Calculated from data.
  - c. Lilliefors Significance Correction.

Jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka nilai Residual Berdistribusi Normal. Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan SPSS didapatkan hasil residual 0,40 lebih besar dari 0,05. Sehingga menunjukkan residual berdistribusi normal.

#### 4. Uji Linieritas

ANOVA Table						
			Sum of Squares	df	Mean Square	F
Organizational_Citizenship_Behavior*	Between Groups	(Combined)	36,891	7	5,270	,623
		Linearity	19,125	1	19,125	2,260
		Deviation from Linearity	17,766	6	2,961	,350
	Within Groups		634,651	75	8,462	
	Total		671,542	82		

Jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat. Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan SPSS didapatkan hasil nilai signifikansinya 0,908 lebih besar dari 0,05. Sehingga menunjukkan hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.

#### 5. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,169 <sup>a</sup>	,029	,004	2,856
a. Predictors: (Constant), Keadilan_Prosedural, Keadilan_Distributif				

Diketahui nilai R Square 0,029 atau 2,9 % yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan antara variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y sebesar 2,9% dan sisanya 97,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

## 6. Analisis Regresi Linier Berganda

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19,224	2	9,612	1,179	,313 <sup>b</sup>
	Residual	652,318	80	8,154		
	Total	671,542	82			

a. Dependent Variable: Organizational\_Citizenship\_Behavior

b. Predictors: (Constant), Keadilan\_Prosedural, Keadilan\_Distributif

Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka terdapat pengaruh Variabel X terhadap Variabel Y dan sebaliknya. Berdasarkan hasil analisis dengan SPSS, nilai signifikansi  $0,313 > 0,05$  sehingga dinyatakan variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y.

## 7. Uji Hipotesis (Uji t)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	37,266	18,051		2,065	,049
	Keadilan_Distributif	-,380	,262	-,261	-1,452	,158
	Keadilan_Prosedural	,392	,297	,237	1,320	,198

a. Dependent Variable: Organization\_Citizenship\_Behavior

Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka terdapat pengaruh Variabel Keadilan distributif, dan Keadilan Prosedural terhadap Variabel Organizational Citizenship Behaviour dan sebaliknya. Berdasarkan hasil analisis dengan SPSS, nilai signifikansi  $< 0,05$  sehingga dinyatakan variabel Keadilan distributif, dan Keadilan Prosedural berpengaruh terhadap Variabel Organizational Citizenship Behaviour. Atau Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka terdapat pengaruh Variabel Keadilan distributif, dan Keadilan Prosedural terhadap Variabel Organizational Citizenship Behaviour dan sebaliknya.

Jika nilai t hitung  $>$  t tabel maka terdapat pengaruh Variabel Keadilan distributif, dan Keadilan Prosedural terhadap Variabel Organizational Citizenship Behaviour dan sebaliknya. Berdasarkan hasil analisis dengan SPSS, nilai t hitung  $<$  0,181 sehingga dinyatakan variabel Keadilan distributif, dan Keadilan Prosedural berpengaruh terhadap Variabel Organizational Citizenship Behaviour.

## 8. Uji F Simultan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16,859	2	8,430	2,167	,134 <sup>b</sup>
	Residual	105,007	27	3,889		
	Total	121,867	29			

a. Dependent Variable: Organization\_Citizenship\_Behavior

b. Predictors: (Constant), Keadilan\_Prosedural, Keadilan\_Distributif

Uji hipotesis jika F hitung  $>$  F tabel maka H1 diterima jika F hitung  $<$  F tabel maka H1 ditolak. Jika nilai F hitung kurang dari F tabel maka terdapat pengaruh yang simultan antara variabel Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural Terhadap *Organization Citizenship Behavior (OCB)*.

Berdasarkan hasil analisis dengan SPSS, nilai signifikansi uji F didapatkan hasil  $2,167 < 3,11$  sehingga dinyatakan variabel X berpengaruh secara simultan, maka H1 diterima.

### c. Pembahasan Penelitian

Berdasarkan hasil analisis dengan SPSS, nilai signifikansi  $< 0,05$  sehingga dinyatakan variabel Keadilan distributif, dan Keadilan Prosedural berpengaruh terhadap Variabel Organizational Citizenship Behaviour. Atau Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka terdapat pengaruh Variabel Keadilan distributif, dan Keadilan Prosedural terhadap Variabel Organizational Citizenship Behaviour dan sebaliknya.

Berdasarkan hasil analisis dengan SPSS, nilai  $t$  hitung  $< 0,181$  sehingga dinyatakan variabel Keadilan distributif, dan Keadilan Prosedural berpengaruh terhadap Variabel Organizational Citizenship Behaviour. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan distributif berpengaruh terhadap *Organization Citizenship Behavior (OCB)*. Perilaku *Organization Citizenship Behavior (OCB)* diharapkan dapat meningkatkan keadilan distributif seperti pemberian gaji sesuai jadwal, datang tepat waktu, memiliki sikap sukarela membantu rekan kerja, memberikan informasi kepada rekan kerja, ataupun kerja secara efisiensi. Semakin tinggi persepsi keadilan distributif maka semakin baik perilaku *Organization Citizenship Behavior (OCB)*. Seperti karyawan yang rela membantu dan menolong rekan kerja tanpa mengharapkan imbalan, selalu berusaha menjaga hubungan dengan rekan kerja agar terhindar dari konflik. Fenomena ini terjadi dikarenakan karyawan merasa puas dengan keadilan distributif seperti tanggung jawab, pendidikan dan pelatihan, usaha yang dilakukan, tingkat stress dan rintangan pekerjaan, pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik serta pengalaman yang dimiliki. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh keadilan distributif terhadap *Organization Citizenship Behavior (OCB)*.

Meski Keadilan prosedural sudah dilakukan dengan baik, hal ini tidak berpengaruh terhadap *Organization Citizenship Behavior (OCB)* karyawan. Karyawan tidak terlalu mempermasalahkan keadilan procedural selama keadilan distributif sudah dilaksanakan

dengan baik. Hasil penelitian mengungkapkan keputusan perusahaan dalam membuat keputusan kompensasi, promosi, variasi pekerjaan, serta umpan balik tidak berdampak pada pembentukan perilaku *Organization Citizenship Behavior (OCB)*

Berdasarkan hasil analisis dengan SPSS, nilai signifikansi uji F didapatkan hasil  $2,167 < 3,11$  sehingga dinyatakan variabel X berpengaruh secara simultan, maka H1 diterima.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan Vera Sylvia pada tahun 2023 yang berjudul Pengaruh Keadilan Distributif ,Keadilan Prosedural dan Keadilan Interaksional terhadap *Organization Citizenship Behavior (OCB)* Melalui Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Cebefindo terdapat kesamaan hasil yaitu adanya Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural Terhadap *Organization Citizenship Behavior (OCB)*. Begitupun penelitian yang dilakukan oleh Nadia pada tahun 2023 yang berjudul Pengaruh Keadilan Prosedural dan Keadilan Distributif Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo terdapat kesamaan hasil yaitu adanya Pengaruh Keadilan Prosedural dan Keadilan Distributif Terhadap *Organization Citizenship Behavior (OCB)*.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN**

#### **1. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil olah data dan penelitian diatas maka dapat disimpulkan :

Keadilan distributif berpengaruh terhadap *Organization Citizenship Behavior (OCB)*. Perilaku *Organization Citizenship Behavior (OCB)* diiharapkan dapat meningkatkan keadilan distributif seperti pemberian gaji sesuai jadwal, datang tepat waktu, memiliki sikap sukarela membantu rekan kerja, memberikan informasi kepada rekan kerja, ataupun kerja secara efisiensi. Semakin tinggi persepsi keadilan distributif maka semakin baik perilaku *Organization Citizenship Behavior (OCB)*. Tidak terdapat pengaruh keadilan prosedural terhadap *Organization Citizenship Behavior (OCB)*. Meskipun keadilan prosedural sudah dilakukan dengan baik, hal ini tidak berpengaruh terhadap *Organization Citizenship Behavior (OCB)* karyawan. Karyawan tidak terlalu mempermasalahkan keadilan prosedural selama keadilan distributif sudah dilaksanakan dengan baik. Hasil penelitian mengungkapkan keputusan perusahaan dalam membuat keputusan kompensasi, promosi, variasi pekerjaan, serta umpan balik tidak berdampak pada pembentukan perilaku *Organization Citizenship Behavior (OCB)*.

Terdapat pengaruh yang simultan antara keadilan distributif dan keadilan prosedural terhadap *Organization Citizenship Behavior (OCB)* sebesar 2,9% dan sisanya 97,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

## 2. SARAN

Adapun saran yang dapat peneliti sampaikan bagi Perusahaan, yaitu sebagai berikut :

- a) Perusahaan diharapkan mampu meningkatkan keadilan distributif terhadap para karyawan karena dengan hal tersebut terbukti mampu meningkatkan perilaku *Organization Citizenship Behavior (OCB)*.
- b) Perusahaan dapat terus meningkatkan keadilan Prosedural dengan selalu menerapkan SOP yang berlaku & jelas disertai dengan adanya *Quality Control*.
- c) Perusahaan dapat mempertimbangkan kenaikan upah atau bonus sesuai dengan aturan yang berlaku dan disesuaikan dengan beban kerja yang diberikan.
- d) Perusahaan dapat terus meningkatkan Prosedur – Prosedur Kompensasi di tempat kerja sehingga tidak mengandung bias (Kepentingan pihak tertentu).
- e) Perusahaan dapat terus meningkatkan Prosedur – Prosedur Kompensasi ditempat kerja dan didasarkan pada informasi yang akurat.

Adapun saran yang dapat peneliti sampaikan bagi Karyawan, yaitu sebagai berikut :

- a) Keadilan Distrbutif di CV Tribus Plastik Mulya Cirebon secara keseluruhan sudah termasuk dalam kategori adil. Untuk pihak manajemen harus tetap mempertahankan kondisi ini dan perlu ditingkatkan lagi dengan cara memperhatikan keluh kesah karyawan, imbalan yang didapatkan karyawan berupa upah lembur setiap bulannya, dan besaran beban kerja yang diberikan kepada karyawan.
- b) Mengadakan training atau Pelatihan bagi karyawan untuk meningkatkan skill sesuai dengan Divisi masing-masing.

Adapun Saran bagi peneliti selanjutnya yaitu sebagai berikut :

- a) Menambah variabel lain atau mengganti dengan variabel-variabel lain pada penelitian selanjutnya agar penelitian bisa terus dikembangkan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Afrianty, T. W. (2020). Analisis Keadilan Prosedural dalam Penilaian Kinerja. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 9.3 , 227-244.
- Alhasani, I. S. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organizational Citizenship. Volume 1, Number 9, , 1107-1122.
- Andi Hendrawan, T. I. (2020). Peningkatan Kepemimpinan Transformasional dengan Organizational Citizenship Behaviour. 78-88.
- Anton Sugiarto, W. U. (2023). Pengaruh Kepuasan dan Keadilan Organisasi terhadap OCB. Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi Manajemen dan Akuntansi , 13-23.
- Anwar SE, M. (2021). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior. Jurnal Insitusi Politeknik Ganesha Medan Volume 4 Nomor 1 , 35-47.
- Elok Ainur Latif. (2019). Keadilan Prosedural sebagai Anteseden dari Organizational Citizenship Behavior: Peranan Mediasi Kepercayaan. Jurnal Manajemen dan Ekonomi, Edisi: Vol. 2 No. 2.
- Fauziah, N. (2023). Pengaruh Keadilan Prosedural dan Keadilan Distibutif terhadap Kinerja Karyawan . MSEJ , 1270-1277.
- Heavyantono, O. I. (2019). Pengaruh Keadilan Distributif Dan Prosedural terhadap Kepuasan Kerja Tenaga . JIAP Vol 4, No1, pp 1-9 , 1-9.
- Iffa Dian Santika, B. K. (2021). Pengaruh Keadilan Prosedural dan Perceived Organizational. Volume 5 Nomor 2 , 4166-4177.
- Jaya, F. N. (2018). Pengaruh Keadilan Prosedural, Gaya Kepemimpinan. Jurnal Ekobis Dewantara Vol. 1 No. 11 , 18-30.
- Kurniawan, A. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap OCB. Jurnal Manajemen, Vol.15, No.1 , 95-129.
- Latif, E. A. (2019). Keadilan Prosedural Sebagai Anteseden dari OCB. Jurnal Manajemen Dan Ekonomi , 156-173.
- Luh Putu D. A. (2021). Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Fraud. Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika, Vol. 11 No. 3.
- Luthfi Irawan, K. S. (2019). Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural Terhadap OCB. Management Analysis Journal 5 (2) , 149-156.

- Mardhatillah, F. (2022). Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural dan Keadilan Interaksional terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik. Jcomment , 1-10.
- Marshellani Madya Anggraini, M. R. (2019). Peran Keadilan Prosedural, Kepercayaan, Kepuasan Kerja terhadap OCB. Volume 5, Nomor 4 , 1-14.
- Very Sylvia. (2023). Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Keadilan Interaksional terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Melalui Kepuasaan Kerja Karyawan pada PT. Cedefindo. Jurnal Ilmiah M-Progress. Vol. 13, Nomor 2.

## **LAMPIRAN KUESIONER**

Yth.Bapak/Ibu

Manager CV Tribus Plastik Mulya Cirebon

Saya Rosi Triyani, mahasiswi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Cirebon. Bermaksud melakukan penelitian untuk menyusun skripsi dengan judul “Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Variabel Di CV Tribus Plastik Mulya Cirebon”. Untuk itu mohon kesediaan Bapak/Ibu Karyawan CV Tribus Plastik Mulya Cirebon meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner berikut dengan sebenar–benarnya guna keperluan penelitian ilmiah (skripsi) ini. Data jawaban kuesioner masing –masing individu akan dijaga kerahasiannya.

Atas kesediaan Bapak/Ibu Karyawan CV Tribus Plastik Mulya Cirebon yang sudah meluangkan waktu untuk mengisi dan menjawab semua pertanyaan dalam penelitian ini saya ucapkan terima kasih.

## **KUESIONER PENELITIAN**

### **PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF DAN KEADILAN PROSEDURAL**

### **TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DI CV**

**TRUBUS MULYA CIREBON**

### **IDENTITAS RESPONDEN**

Bagian ini menyatakan data diri Bapak/Ibu yang akan membantu peneliti untuk mengklarifikasi jawaban Anda

1. Nama : .....
2. Jenis Kelamin : .....
3. Usia : .....
4. Lama Kerja : .....
5. Pendidikan Terakhir: .....

### **PETUNJUK PENGISIAN**

1. Mohon lembaran angket ini diisi secara lengkap seluruh pertanyaan yang telah disediakan.
2. Berilah tanda centang (✓) pada kolom yang tersedia sesuai dengan kenyataan.
3. Terdapat 5(lima) alternatif pilihan pengisian jawaban, antara lain:
  - a. STS: Sangat Tidak Setuju
  - b. TS: Tidak Setuju
  - c. CS: Cukup Setuju
  - d. S: Setuju
  - e. SS: Sangat Setuju

#### **1. Variabel Keadilan Distributif (X1)**

NO.	PERTANYAAN	SS	S	CS	T
-----	------------	----	---	----	---

1.	Saya merasa jadwal kerja saya adil			
2.	Kompensasi terhadap diri saya di tempat kerja telah menggambarkan usaha yang saya lakukan dalam pekerjaan saya			
3.	Saya telah diberikan kesejahteraan yang dapat digunakan untuk keperluan sehari-hari.			
4.	Pimpinan saya memastikan untuk mendengar kekhawatiran karyawan sebelum keputusan tentang pekerjaan dibuat			
5.	Untuk membuat keputusan pekerjaan, pimpinan saya mengumpulkan informasi yang akurat dan lengkap.			
6.	Pimpinan saya menjelaskan keputusan hasil rapat ketika diminta oleh karyawan			
7.	Pimpinan saya memberikan informasi tambahan ketika ada hal yang belum jelas			
8.	Semua keputusan pekerjaan diterapkan secara konsisten kepada seluruh karyawan dan karyawan yang bertugas.			
9.	Prosedur-prosedur kompensasi di tempat saya bekerja tidak lagi mengandung bias (kepentingan pihak tertentu)			

## 2. Variabel Keadilan Prosedural (X2)

NO.	PERTANYAAN	SS	S	CS
10.	Saya dipercaya menyelesaikan tugas sendiri.			
11.	Saya menerima gaji sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab.			
12.	Saya bekerja dalam lingkungan kerja yang aman, bersih dan nyaman.			
13.	Saya bekerja dalam lingkungan kerja yang aman, bersih dan nyaman.			
14.	Lingkungan kerja mendorong semangat saya dalam menyelesaikan pekerjaan.			
15.	Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya dan keluarga			

16.	Saya tidak menemukan kesulitan dalam bekerjasama dengan rekan kerja saya		
17.	Keadilan kebijakan promosi karyawan berlangsung dengan baik		
18.	Atasan memberikan kesempatan untuk penyampaian ide-ide atau masukan yang mungkin berguna		
19.	Komunikasi karyawan dan pimpinan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah pekerjaan		
20.	Terdapat kesesuaian/kenyamanan kondisi kerja		

### 3. Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)





NO.	PERTANYAAN	SS	S	CS	TS	STS
21.	Bagi saya kerja keras merupakan kunci Sukses seorang karyawan					
22.	Bekerja dengan baik dan bermanfaat untuk Diri sendiri dan orang lain					
23.	Bagi saya kreatifitas menentukan masa Depan saya					
24.	Kreatifitas yang saya lakukan merupakan Sumber kebahagiaan dan keberhasilan saya					
25.	Seseorang harus bekerja sesuai dengan Kemampuan yang terbaik					
26.	Saya tidak akan menyi-nyiakan waktu yang Ada dalam bekerja					
27.	Seseorang yang berhasil adalah seseorang yang mampu menyelesaikan pekerjaannya Tepat waktu					
28.	Saya bekerja keras secara konsisten sesuai Tanggung jawab saya					

## LAMPIRAN



HISTORI

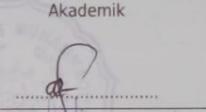
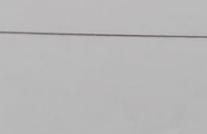
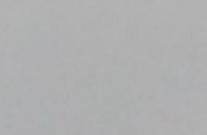
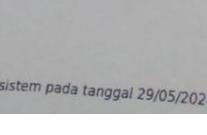
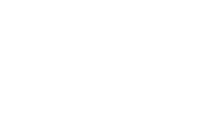
Skripsi / Tugas Akhir | Tahun Akademik 2023/2024 Genap

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH CIREBON**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**MANAJEMEN**

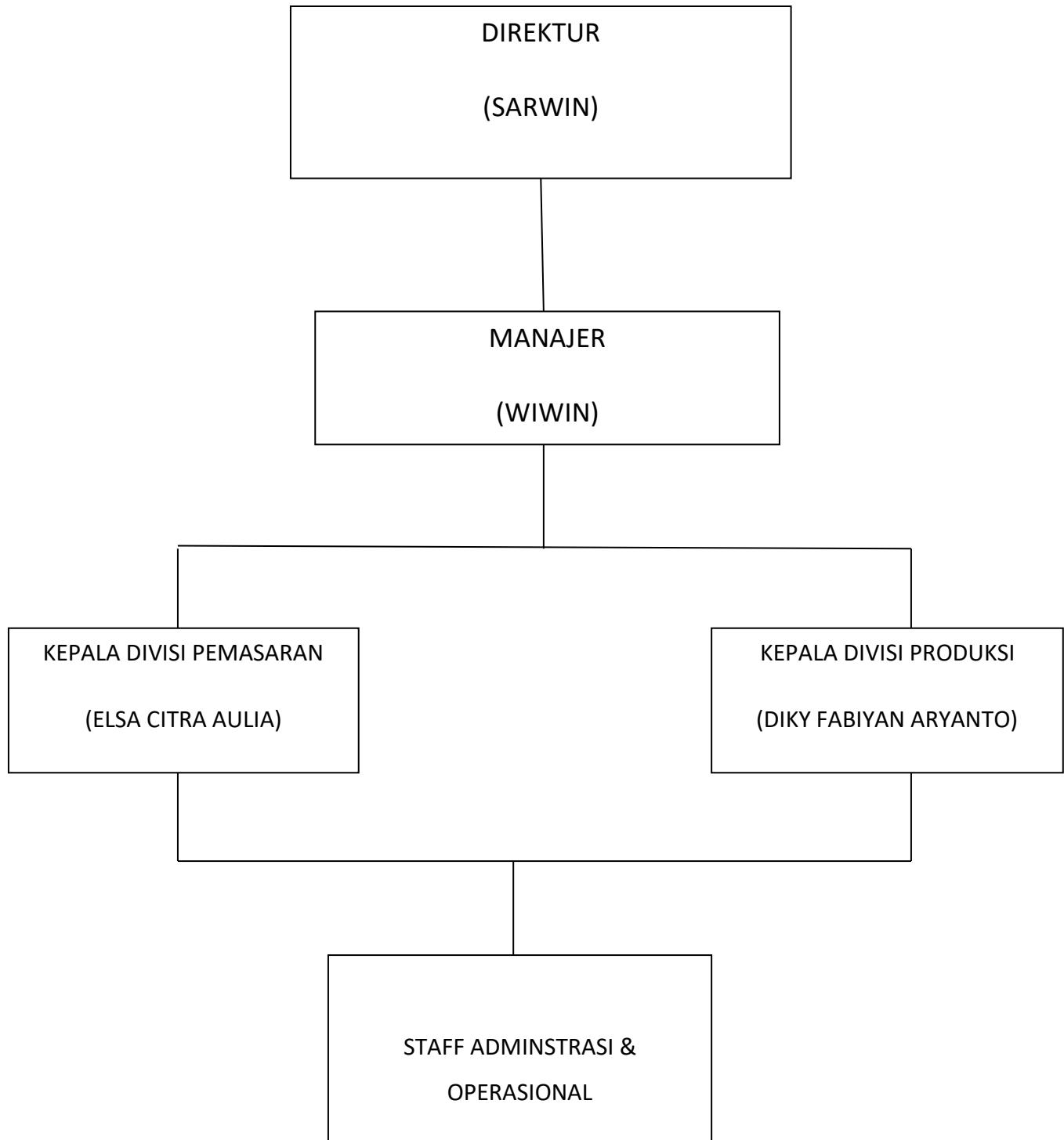
Kampus 1 : Jl. Tuparev No. 70 Cirebon 45153 Telp. +62-231-209608, +62-231-204276, Fax: +62-231-209608  
 Kampus 2 dan 3: Jl. Fatahillah - Watubela - Cirebon Email: [info@umc.ac.id](mailto:info@umc.ac.id) Website: [www.umc.ac.id](http://www.umc.ac.id)

**FORM SYARAT PENGAJUAN  
 SEMINAR PROPOSAL PENELITIAN**

Nama mahasiswa : ROSI TRIYANA  
 NIM : 200111063  
 Program Studi : Manajemen  
 Tahun Akademik : 2023/2024 Genap

NO	SYARAT KELENGKAPAN	TANDA TANGAN & TANGGAL
1.	<b>AKADEMIK</b> 1. Formulir Pendaftaran Seminar Proposal Penelitian 2. IPK Minimal 2,75 3. Fotokopi Nilai Histori dari Bagian Akademik	 Akademik .....  Keuangan .....  Program Studi .....  Manajemen .....  Pembimbing .....  Pesantren .....  Matrikulasi .....  AIK .....  Psikotes .....  TIK .....  ATEP .....  OT .....  Draf Laporan Skripsi .....  Form Pengesahan Judul Proposal .....  Fotocopy Kartu Seminar .....  Persyaratan Berkas .....  Persyaratan

## STRUKTUR ORGANISASI CV.TRUBUS PLASTIK MULYA





44	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28
45	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
48	3	3	3	3	3	3	3	3	4	28
49	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
51	5	3	3	4	3	4	4	3	3	32
52	3	3	3	3	3	3	3	3	4	28
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
54	3	3	3	3	3	3	3	3	4	28
55	5	4	4	3	4	4	4	3	3	34
56	3	3	3	3	3	3	4	3	3	28
57	3	3	3	3	3	4	3	3	3	28
58	5	3	3	4	4	4	3	3	3	32
59	3	3	3	3	3	3	3	3	4	29
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
62	3	4	3	3	3	4	4	4	3	31
63	3	3	3	3	4	4	3	3	3	29
64	3	3	3	3	4	3	3	3	3	28
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
66	5	3	3	4	3	4	4	3	3	32
67	3	3	3	3	3	3	3	3	4	28
68	3	3	2	3	3	3	3	3	3	26
69	4	2	3	3	4	4	3	3	3	29
70	3	3	3	3	4	4	4	4	4	32
71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
73	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
74	3	4	3	3	3	4	4	4	3	31
75	3	3	3	3	4	4	3	3	3	29
76	3	3	3	4	4	4	3	3	3	30
77	3	3	3	4	4	4	3	3	3	30
78	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
79	3	3	3	3	3	3	3	3	4	28
80	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
81	3	3	3	3	3	3	3	4	3	28
82	5	4	4	3	4	2	4	3	3	32
83	3	3	3	3	3	3	4	3	3	28

## Keadilan Prosedural (X2)



50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
55	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
57	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3
58	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
60	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
61	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
62	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3
63	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
64	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
66	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
67	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
68	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
69	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
70	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
71	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3
72	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3
73	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
74	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
75	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
76	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
77	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
78	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
79	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
80	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
81	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
82	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
83	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3

#### Organizational Citizenship Behavior (OCB)

No Responden	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	TOTAL Y
1	4	3	4	4	4	4	4	4	31
3	4	4	4	4	4	4	3	4	31
3	4	4	3	3	4	4	4	4	30
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	3	4	4	4	4	4	4	31
6	4	4	3	4	4	4	4	4	31
7	4	4	4	4	4	3	4	4	31







**X2.11**

**TOTAL X2**

3	33
3	33

3 33  
3 33  
3 34  
3 34  
3 35  
3 34  
3 33  
4 37  
3 36  
4 37  
3 34  
4 37  
4 37  
3 33  
3 35  
3 33  
4 37  
3 33  
4 37  
3 36  
4 37  
4 37  
4 37  
3 34  
3 34  
3 33  
3 34  
3 35  
3 35  
3 33  
3 36  
3 35  
3 39  
4 37  
3 34  
4 37  
4 37  
4 37  
3 33  
3 33

3	33
3	33
3	33
3	33
3	33
3	34
3	33
3	37
3	36
3	33
3	35
3	37
3	35
4	37
4	37
3	33
4	40
4	37
3	34
4	37
4	37
3	38
3	35
3	33
3	33
3	33
3	33
3	34
3	33
3	34
3	33
4	37
3	34
4	37

<b>Nomor responden</b>	<b>Nilai X1 (Keadilan Distributif)</b>	
	<b>rxy (r hitung)</b>	<b>r tabel</b>
1	0.485	0.181
2	0.229	0.181
3	0.573	0.181
4	0.61	0.181
5	0.22	0.181
6	0.482	0.181
7	0.652	0.181
8	0.253	0.181
9	0.249	0.181

<b>no responden</b>	<b>Nilai X2 (Keadilan Prosedural</b>	
	<b>rxy (r hitung)</b>	<b>r tabel</b>
1	0.536	0.181
2	0.298	0.181
3	0.555	0.181
4	0.635	0.181
5	0.302	0.181
6	0.327	0.181
7	0.207	0.181
8	0.205	0.181
9	0.44	0.181
10	0.356	0.181
11	0.587	0.181

<b>no responden</b>	<b>Organizational Citizenship Behavior</b>	
	<b>rxy (r hitung)</b>	<b>r tabel</b>
1	0.408	0.181
2	0.617	0.181
3	0.612	0.181
4	0.623	0.181
5	0.724	0.181
6	0.759	0.181
7	0.694	0.181
8	0.771	0.181

## NPar Tests

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized	Residual
N		83
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,82047760
Most Extreme Differences	Absolute	,100
	Positive	,100
	Negative	-,092
Test Statistic		,100
Asymp. Sig. (2-tailed)		,040 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

## UJI LINIERITAS

### Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Organizational_Citizenship_Behavior *	83	100,0%	0	0,0%	83	100,0%
Keadilan_Distributif						
Organizational_Citizenship_Behavior *	83	100,0%	0	0,0%	83	100,0%
Keadilan_Prosedural						

### Organizational\_Citizenship\_Behavior \* Keadilan\_Distributif

### Report

#### Organizational\_Citizenship\_Behavior

Keadilan_Distributif	Mean	N	Std. Deviation
26	28,00	1	.
27	27,52	23	2,574
28	28,08	26	3,310
29	28,89	9	2,369
30	28,00	3	2,646
31	27,75	8	3,770

32	27,45	11	2,734
34	27,00	2	1,414
Total	27,87	83	2,862

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Organizational_Citizenship_Behavior * Keadilan_Distributif	Between Groups	(Combined)	16,841	7	2,406	,276	,962
		Linearity	,610	1	,610	,070	,792
		Deviation from Linearity	16,231	6	2,705	,310	,930
	Within Groups		654,701	75	8,729		
	Total		671,542	82			

**Measures of Association**

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Organizational_Citizenship_Behavior * Keadilan_Prosedural	-,169	,028	,234	,055

## Regression

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables		Method
	Entered	Removed	
1	Keadilan_Prose dural, Keadilan_Distrib utif <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable:

Oranizational\_Citizenship\_Behavior

b. All requested variables entered.

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of the Estimate
			Square	
1	,169 <sup>a</sup>	,029	,004	2,856

a. Predictors: (Constant), Keadilan\_Prosedural, Keadilan\_Distributif

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19,224	2	9,612	1,179	,313 <sup>b</sup>
	Residual	652,318	80	8,154		
	Total	671,542	82			

a. Dependent Variable: Oranizational\_Citizenship\_Behavior

b. Predictors: (Constant), Keadilan\_Prosedural, Keadilan\_Distributif

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37,103	7,055		5,259	,000
	Keadilan_Distributif	-,018	,163	-,012	-,110	,912
	Keadilan_Prosedural	-,249	,165	-,167	-1,511	,135

a. Dependent Variable: Oranizational\_Citizenship\_Behavior

## Reliability

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	83	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	83	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,681	10

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Keadilan_Distributif	54,40	11,950	,397	,648
Keadilan_Distributif	54,69	13,657	,261	,675
Keadilan_Distributif	54,58	12,418	,590	,637
Keadilan_Distributif	54,59	12,611	,585	,641
Keadilan_Distributif	54,61	13,776	,178	,681
Keadilan_Distributif	54,54	12,788	,433	,653
Keadilan_Distributif	54,45	12,006	,662	,623
Keadilan_Distributif	54,65	13,864	,171	,682
Keadilan_Distributif	54,60	13,828	,152	,683
Total_Keadilan_Distributif	28,94	4,009	,854	,617

## Reliability

### Keadilan Prosedural

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	83	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	83	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,704	12

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Keadilan_Prosedural	66,67	12,588	,571	,661
Keadilan_Prosedural	66,96	13,913	,299	,694
Keadilan_Prosedural	66,82	12,906	,526	,669
Keadilan_Prosedural	66,84	12,792	,580	,664
Keadilan_Prosedural	66,98	13,902	,317	,693
Keadilan_Prosedural	67,06	14,301	,279	,699
Keadilan_Prosedural	66,93	14,214	,145	,706
Keadilan_Prosedural	67,05	14,559	,119	,707
Keadilan_Prosedural	67,06	14,106	,389	,693
Keadilan_Prosedural	67,06	14,252	,306	,698
Keadilan_Prosedural	66,83	12,654	,617	,660
Total_Keadilan_Prosedural	35,06	3,716	1,000	,640

## Reliability

OCB (*organizational Citizenship behaviour*)

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

	N	%
Cases	Valid	83 100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0 ,0
	Total	83 100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,746	9

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Organizational_Citizenship_Behaviour	52,16	27,890	,355	,738
Organizational_Citizenship_Behaviour	52,05	26,803	,575	,722
Organizational_Citizenship_Behaviour	52,31	26,925	,602	,722
Organizational_Citizenship_Behaviour	52,19	26,718	,595	,720
Organizational_Citizenship_Behaviour	52,01	26,280	,693	,713
Organizational_Citizenship_Behaviour	52,28	26,130	,754	,710
Organizational_Citizenship_Behaviour	52,08	26,371	,659	,715
Organizational_Citizenship_Behaviour	52,08	25,956	,745	,708
Total_Organizational_Citizenship_Behaviour	27,75	7,191	,954	,836

Correlations									
	Keadilan_Distributif								
Keadilan_Distributif	Pearson Correlation	1	,098	,293**	,338**	,164	,198	,259*	
	Sig. (2-tailed)		,380	,007	,002	,139	,073	,018	
	N	83	83	83	83	83	83	83	83
Keadilan_Distributif	Pearson Correlation	,098	1	,448**	-,050	,063	,085	,329**	
	Sig. (2-tailed)	,380		,000	,656	,573	,444	,002	
	N	83	83	83	83	83	83	83	83
Keadilan_Distributif	Pearson Correlation	,293**	,448*	1	,475**	,010	,055	,546**	
	Sig. (2-tailed)	,007	,000		,000	,929	,619	,000	
	N	83	83	83	83	83	83	83	83
Keadilan_Distributif	Pearson Correlation	,338**	-,050	,475**	1	,025	,278*	,491**	
	Sig. (2-tailed)	,002	,656	,000		,826	,011	,000	
	N	83	83	83	83	83	83	83	83
Keadilan_Distributif	Pearson Correlation	,164	,063	,010	,025	1	,327**	,019	
	Sig. (2-tailed)	,139	,573	,929	,826		,003	,866	
	N	83	83	83	83	83	83	83	83
Keadilan_Distributif	Pearson Correlation	,198	,085	,055	,278*	,327**	1	,350**	
	Sig. (2-tailed)	,073	,444	,619	,011	,003		,001	
	N	83	83	83	83	83	83	83	83
Keadilan_Distributif	Pearson Correlation	,259*	,329**	,546**	,491**	,019	,350**	1	
	Sig. (2-tailed)	,018	,002	,000	,000	,866	,001		
	N	83	83	83	83	83	83	83	83
Keadilan_Distributif	Pearson Correlation	-,213	,100	,144	,169	-,081	,027	,247*	
	Sig. (2-tailed)	,054	,368	,195	,126	,466	,807	,024	
	N	83	83	83	83	83	83	83	83
Keadilan_Distributif	Pearson Correlation	-,167	,052	,212	,088	-,128	,027	,128	
	Sig. (2-tailed)	,131	,640	,054	,429	,249	,812	,247	
	N	83	83	83	83	83	83	83	83
Total_Keadilan_Distributif	Pearson Correlation	,485**	,229*	,573**	,610**	,220*	,482**	,652**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,037	,000	,000	,046	,000	,000	
	N	83	83	83	83	83	83	83	83

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Correlations													
	Keadilan_Prosedur	Keadilan_Prosedur	Keadilan_Prosedur	Keadilan_Prosedur	Keadilan_Prosedur	Keadilan_Prosedur	Keadilan_Prosedur	Keadilan_Prosedur	Keadilan_Prosedur	Keadilan_Prosedur	Keadilan_Prosedur	Keadilan_Prosedur	Total_Keadilan_Pro
	al	al	al	al	al	al	al	al	al	al	al	al	sedural
Keadilan_Prosedural	Pearson Correlation	1	,214	,521**	,582**	,114	-,023	-,179	-,250*	-,023	-,023	,658**	,536**
	Sig. (2-tailed)		,052	,000	,000	,306	,834	,105	,022	,834	,834	,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
Keadilan_Prosedural	Pearson Correlation	,214	1	,440**	-,119	,011	,030	-,040	-,120	,170	,030	,237*	,298**
	Sig. (2-tailed)	,052		,000	,285	,919	,786	,722	,279	,125	,786	,031	,006
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
Keadilan_Prosedural	Pearson Correlation	,521**	,440**	1	,474**	-,195	-,166	-,175	-,183	,055	,165	,566**	,555**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,077	,133	,114	,097	,624	,136	,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
Keadilan_Prosedural	Pearson Correlation	,582**	-,119	,474**	1	,358**	,070	-,091	-,173	,070	,070	,555**	,635**
	Sig. (2-tailed)	,000	,285	,000		,001	,532	,413	,118	,532	,532	,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
Keadilan_Prosedural	Pearson Correlation	,114	,011	-,195	,358**	1	,328**	-,025	,150	,184	,040	,267*	,302**
	Sig. (2-tailed)	,306	,919	,077	,001		,002	,820	,176	,096	,720	,015	,006
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
Keadilan_Prosedural	Pearson Correlation	-,023	,030	-,166	,070	,328**	1	,363**	,320**	,362**	,149	-,050	,327**
	Sig. (2-tailed)	,834	,786	,133	,532	,002		,001	,003	,001	,180	,655	,003
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
Keadilan_Prosedural	Pearson Correlation	-,179	-,040	-,175	-,091	-,025	,363**	1	,532**	,363**	,363**	-,227*	,207
	Sig. (2-tailed)	,105	,722	,114	,413	,820	,001		,000	,001	,001	,039	,061
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
Keadilan_Prosedural	Pearson Correlation	-,250*	-,120	-,183	-,173	,150	,320**	,532**	1	,320**	,125	-,075	,205
	Sig. (2-tailed)	,022	,279	,097	,118	,176	,003	,000		,003	,261	,498	,063
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
Keadilan_Prosedural	Pearson Correlation	-,023	,170	,055	,070	,184	,362**	,363**	,320**	1	,574**	-,050	,440**
	Sig. (2-tailed)	,834	,125	,624	,532	,096	,001	,001	,003		,000	,655	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
Keadilan_Prosedural	Pearson Correlation	-,023	,030	,165	,070	,040	,149	,363**	,125	,574**	1	-,050	,356**
	Sig. (2-tailed)	,834	,786	,136	,532	,720	,180	,001	,261	,000		,655	,001
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
Keadilan_Prosedural	Pearson Correlation	,658**	,237*	,566**	,555**	,267*	-,050	-,227*	-,075	-,050	-,050	1	,587**
	Sig. (2-tailed)	,000	,031	,000	,000	,015	,655	,039	,498	,655	,655		,000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
Total_Keadilan_Pro	Pearson Correlation	,536**	,298**	,555**	,635**	,302**	,327**	,207	,207	,205	,440**	,356**	,587**

	<u>Sig. (2-tailed)</u>	,000	,006	,000	,000	,006	,003	,061	,063	,000	,001	,000	
N		83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations											Total_Organization
	Organizational_Citizenship_Behavior	Total_Organization									
Organizational_Citizenship_Behavior	Pearson Correlation	1	-,025	,451**	,391**	,005	,572**	-,007	,090	,408**	
	Sig. (2-tailed)		,821	,000	,000	,962	,000	,950	,419	,000	
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
Organizational_Citizenship_Behavior	Pearson Correlation	-,025	1	,204	,107	,630**	,265*	,589**	,686**	,617**	
	Sig. (2-tailed)	,821		,065	,334	,000	,016	,000	,000	,000	
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
Organizational_Citizenship_Behavior	Pearson Correlation	,451**	,204	1	,716**	,211	,698**	,197	,302**	,612**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,065		,000	,055	,000	,074	,005	,000	
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
Organizational_Citizenship_Behavior	Pearson Correlation	,391**	,107	,716**	1	,395**	,681**	,217*	,168	,623**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,334	,000		,000	,000	,048	,128	,000	
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
Organizational_Citizenship_Behavior	Pearson Correlation	,005	,630**	,211	,395**	1	,371**	,666**	,715**	,724**	
	Sig. (2-tailed)	,962	,000	,055	,000		,001	,000	,000	,000	
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
Organizational_Citizenship_Behavior	Pearson Correlation	,572**	,265*	,698**	,681**	,371**	1	,365**	,468**	,759**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,016	,000	,000	,001		,001	,000	,000	
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
Organizational_Citizenship_Behavior	Pearson Correlation	-,007	,589**	,197	,217*	,666**	,365**	1	,807**	,694**	
	Sig. (2-tailed)	,950	,000	,074	,048	,000	,001		,000	,000	
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
Organizational_Citizenship_Behavior	Pearson Correlation	,090	,686**	,302**	,168	,715**	,468**	,807**	1	,771**	
	Sig. (2-tailed)	,419	,000	,005	,128	,000	,000	,000		,000	
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
Total_Organizational_Citizenship_Behavior	Pearson Correlation	,408**	,617**	,612**	,623**	,724**	,759**	,694**	,771**	1	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).