



iMProvement

Jurnal Ilmiah Untuk Peningkatan Mutu Pendidikan

e-ISSN: 2597-8039

Journal Homepage: <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/improvement>

Journal Email: improvement@unj.ac.id



**HUBUNGAN KEADILAN ORGANISASI, PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI
DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) GURU DI JAKARTA
TIMUR, INDONESIA**

Supadi¹

¹Dosen Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

Email: supadi@unj.ac.id

Bedjo Sujanto²

²Dosen Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

Email: bedjo_sujanto@unj.ac.id

Evitha Soraya³

³Dosen Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

Email: evithasoraya@unj.ac.id

ABSTRACT

This study aims to obtain real information of the relationship between Organizational justice and Organizational Citizenship Behavior (OCB), the relationship between the Perceived Organizational Support (POS) and Organizational Citizenship Behavior, the relationship between the combined organizational justice and the perceived organizational support (POS) on the Organizational Citizenship Behavior (OCB) The method used in this research is a survey with correlational techniques using instrument in data collection. The study was conducted at state senior high schools in East Jakarta, 2017. The total of population was 2156, with 96 samples selected by performing Slovin's formula. The results showed that the organizational justice has positive relationship with Organizational Citizenship Behavior (OCB). Also, the perceived organizational support is positively related with organizational citizenship behavior. At last, the combined organizational justice and the perceived organizational support have positive relationship with the organizational citizenship behavior.

Keyword: Perceived Organizational Support (POS)

PENDAHULUAN

Dalam kode etik guru Indonesia dijelaskan bahwa guru harus berusaha mengembangkan dan meningkatkan mutu profesionalisnya dengan cara membaca buku-buku mengikuti kegiatan pelatihan/seminar/penataran, dan juga bisa dengan mengadakan kegiatan-kegiatan penelitian. Hal ini tidak sesuai dengan kenyataan di lapangan. Menurut hasil wawancara dengan Pengawas Sekolah Wilayah I Kota Jakarta Timur mengatakan bahwa, "Guru mengikuti kegiatan pelatihan/seminar sesuai dengan apa yang sudah diisyaratkan oleh kepala sekolah dan juga guru kurang berinisiatif untuk mengikuti kegiatan pelatihan/seminar yang harus mengeluarkan biaya pribadi".

Berdasarkan wawancara tersebut dijelaskan bahwa masih banyak guru yang kurang inisiatif dalam mengikuti kegiatan seminar maupun pelatihan. Disinyalir guru belum mengalokasikan dana untuk meningkatkan mutu profesionalnya sebagian besar guru bekerja berdasarkan tupoksi yang telah ditetapkan. Jika kita perhatikan di Daerah Khusus Jakarta Tunjangan Kerja Daerah (TKD) guru sudah cukup relatif tinggi. Namun kinerja para guru PNS yang memiliki TKD cukup relatif tinggi tersebut masih kurang optimal.

Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen menjelaskan bahwa guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya wajib merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan. Namun dalam kenyataannya berdasarkan hasil wawancara kepada beberapa kepala sekolah di SMAN Se Jakarta Timur peneliti menemukan: (1) Masih ditemukan

pembuatan RPP yang dilakukan guru-guru hanya *copy-paste* dari RPP tahun-tahun sebelumnya, lalu RPP tersebut juga ada yang tidak sesuai dengan realita pembelajaran, contohnya dalam RPP dituliskan murid mampu mempraktekan alat, tapi kenyataannya guru hanya ceramah. (2) Guru dalam mengikuti kegiatan seminar/pelatihan biasanya sudah dijadwalkan oleh MGMP masing-masing, artinya masih kurang guru mempunyai inisiatif sendiri untuk mengikuti kegiatan seminar/pelatihan yang menggunakan dana pribadi. (3) Penelitian guru di DKI juga masih sangat jarang sekitar 90% guru di DKI tidak membuat penelitian, terlihat dari golongan para guru yang masih banyak di golongan IVA. (4) Jika ada guru yang tidak masuk kelas karena sakit, biasanya guru piket hanya memberikan tugas. Tidak ada yang menggantikan proses pembelajaran, karena biasanya jika ada jam kosong itu dilakukan untuk waktu istirahat guru. (5) Masih ditemukan guru yang tidak disiplin mengenai absen, contonya absen pagi sekali tetapi setelah absen pulang, lalu masuk ke kelasnya terlambat. Ada juga guru yang tidak sungguh-sungguh dalam mengajar, setelah masuk kelas sebentar lalu guru itu pergi ke mushola untuk shalat dan tidur. Jadi mengajar dikelasnya hanya sebentar.

Bedasarkan pernyataan beberapa kepala sekolah diatas menunjukkan bahwa guru mengerjakan tugas pokok yang sudah ditetapkan (*in-role*) masih belum terealisasikan dengan optimal, dan guru dalam mengerjakan tugas juga hanya sesuai dengan topoksinya, guru belum mempunyai rasa inisiatif tinggi untuk membantu rekan kerja dan juga masih ada guru yang merugikan nama sekolah karena ketidakdisiplinannya dalam mentaati peraturan. Maka hal ini menunjukkan bahwa OCB guru masih rendah.

HUBUNGAN KEADILAN SOSIAL

Hubungan Keadilan Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Keadilan organisasi adalah perlakuan adil yang didapatkan seseorang atas hasil kontribusinya untuk organisasi berupa gaji, bonus, perlakuan atau promosi jabatan. Jika individu menganggap bahwa keadilan dari organisasi yang diterimanya tinggi, maka karyawan akan mengembangkan hubungan positif terhadap organisasi. Jika organisasi tidak memberikan keadilan untuk para karyawannya maka karyawan tidak akan melakukan perilaku *extra-role* (OCB) untuk organisasi. Dalam buku Robbins dan Judge (2013) dikatakan, *“procedural justice relates most strongly to job satisfaction, employee trust, with drawal from the organization, job performance, and citizenship behaviors”*.

Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Persepsi mengenai dukungan organisasi (POS) merupakan unsur penting yang harus ada dalam organisasi, tanpa adanya dukungan dari organisasi maka kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi akan melemah. Hal ini disebabkan karena tidak adanya kepedulian antar sesama rekan kerja maupun atasan di organisasi itu. Dalam buku Robbins dan Judge (2013) menyatakan, *“Employees with strong POS perceptions have been found more likely to have higher levels of organizational citizenship behaviors, lower levels of tardiness, and better customer service”*.

Hubungan Keadilan Organisasi terhadap Persepsi Dukungan Organisasi

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh organisasi. Kinerja karyawan dalam menjalankan

tugasnya sangat menentukan keberhasilan dari organisasi tersebut. Kinerja karyawan berkaitan dengan sejauh mana keadilan organisasi dan persepsi mengenai dukungan organisasi yang diberikan untuk karyawan. POS dan keadilan yang diberikan organisasi akan memberikan dampak positif untuk meningkatkan OCB pada karyawan. Fred Luthans (2011) menyatakan, *“Employees must perceive that they are being treated fairly, that the procedures and outcomes are fair. A number of studies have found a strong relationship between justice and OCBs. It seems that procedural justice affects employees by influencing their perceived organizational support, which in turn prompts them to reciprocate with OCBs, going beyond the formal job requirements”*.

ORGANISASI CITIZENSHIP

BEHAVIOR (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

OCB merupakan bentuk perilaku kerja yang biasanya tidak terlihat atau tidak diperhitungkan. Terdapat dua pendekatan terhadap OCB, yaitu OCB merupakan kinerja *extra role* yang terpisah dari kinerja *in-role* atau kinerja yang sesuai deskripsi kerja. Pendekatan yang kedua adalah memandang OCB dari prinsip atau filosofi politik. Pendekatan ini mengidentifikasi perilaku anggota organisasi dengan perilaku OCB. Keberadaan OCB merupakan dampak dari keyakinan dan persepsi individu dalam organisasi terhadap pemenuhan hubungan perjanjian dan kontrak psikologis. Perilaku ini muncul karena perasaan individu sebagai anggota organisasi yang memiliki rasa puas apabila dapat melakukan sesuatu yang lebih dari organisasi. Colquit, LePine dan Wesson (2011) menyatakan,

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan, “employees go the extra mile by actually engaging in behaviors that are not within their job description – and thus that do not fall under the broad heading of task performance. This situation brings us to the second category of job performance, called OCB, which is defined as voluntary employee activities they may or may not be rewarded but that contribute to the organization by improving the overall quality of the setting in which work takes place. (John W. Newstrom, 2011) mendefinisikan, Organizational citizenship behavior which are discretionary and helpful actions above and beyond the call of duty that promote the organizations success. Selanjutnya (Colin P. Silverhorne, 2005) menjelaskan bahwa, Organizational Citizenship Behavior represent individual behavior that is discretionary, not directly or explicitly recognized by the formal reward system, and in the aggregate promotes the efficient and effective functioning of the organization.

Keadilan Organisasi

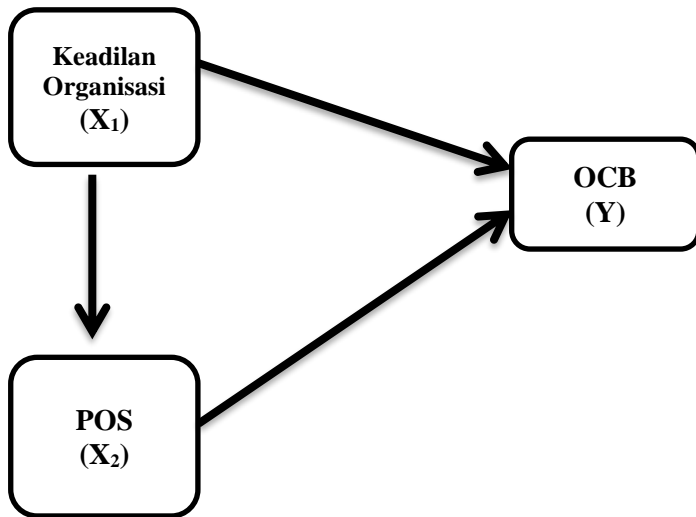
Keadilan adalah hal-hal yang berkenaan pada sikap dan tindakan dalam hubungan antar manusia yang berisi sebuah tuntutan agar sesamanya dapat memperlakukan sesuai hak dan kewajibannya. Di dalam suatu organisasi perlu adanya keadilan untuk karyawan sehingga di dalam aktivitas yang dilakukan dapat dengan baik. Keadilan organisasi dapat menjadi salah satu faktor penting yang mendukung terciptanya perilaku sukarela individu saat bekerja. Laurie J. Mullins (2005) mengatakan, *”organisational justice is fairness in treatment, equality of opportunity and equity”*. Selanjutnya Griffin dan Moorhead (2014) menyatakan bahwa, *“Organizational justice is an important phenomenon that has recently been introduced into the study of*

organizations. Justice can be discussed from a variety of perspectives, including motivation, leadership, and group dynamics”. Sementara Schermerhorn Hunt and Osbon (2005) menambahkan konsep mengenai keadilan organisasi bahwa, *“one of the basic elements of equity theory is the fairness with which people perceive they are being treated. This raises an issue in organizational behavior known as organizational justice—how fair and equitable people view the practices of their workplace”*.

Persepsi Dukungan Organisasi

Bagi karyawan dukungan organisasi sangat diperlukan karena akan menjadi bukti bahwa organisasi tersebut peduli dengan kinerja karyawan itu. Dengan adanya dukungan organisasi maka karyawan akan memberikan perhatian yang lebih atas penghargaan dan kepedulian yang mereka terima dari atasan maupun rekan kerja. Robbins dan Judge (2013) mendefinisikan POS sebagai, *“the degree to which employees believe the organization values their contribution and cares about their well-being”*. Jhon B. Minner (2005) juga mengemukakan pendapatnya mengenai POS sebagai berikut, *“POS is a key concept of organizational support theory which posits that employees evidently believe that the organizational has a general positive or negative orientation toward them that encompasses both recognition of their contributions and concern for their welfare”*.

Berdasarkan landasan teoritis dan tinjauan pustaka, maka konstelasi untuk penelitian ini adalah seperti yang ditunjukkan pada gambar 1 berikut:



Gambar 1. Konstelasi Penelitian

METODE

Research Design

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif melalui metode survey. Penelitian survei merupakan metode penelitian yang hanya melibatkan pengumpulan data untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan tentang pendapat orang pada beberapa topik atau masalah. Dengan kata lain penelitian survei adalah alat untuk mengumpulkan data yang menjelaskan satu atau lebih karakteristik populasi tertentu.

Population and Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA Negeri se-Jakarta Timur dengan populasi terjangkau adalah berjumlah 2.156 orang. Sampel diambil dengan menggunakan teknik acak sederhana atau simple random sampling dengan berpedoman pada rumus teknik sampel dari Slovin dengan tarafsignifikansi 10%. Dengan menggunakan rumus tersebut, maka diperoleh sampel sebesar 96.

Research Instrument

OCB adalah perilaku positif yang dilakukan guru dengan mengerjakan tugas diluar dari tugas formalnya untuk memberikan keuntungan kepada sekolah dengan indikator: (1) aktif membantu, (2) inisiatif, (3) menjaga nama baik organisasi, (4) menunjukkan rasa tanggung jawab, (5) menghormati orang lain.

Keadilan organisasi adalah perlakuan adil yang didapatkan guru atas hasil kontribusinya untuk sekolah dengan indikator: (1) keadilan distributif: kesesuaian hasil yang diterima, (2) keadilan prosedural: kesesuaian dalam mengikuti aturan, merasa dihargai, ketepatan informasi, (3) keadilan interaksional: diperlakukan dengan bermartabat.

Persepsi dukungan organisasi (POS) adalah persepsi guru terhadap kepedulian sekolah dalam mendukung dan menghargai kontribusi guru dengan indikator: (1) pendistribusian sumber daya manusia, (2) peduli akan kesejahteraan, (3) pengakuan akan kontribusi, (4) tanggapan terhadap keluhan.

Validity and Reliability

Validitas butir diperoleh dari hasil korelasi antara skor butir dan skor total instrumen. Untuk mengukur korelasi digunakan koefisien *product moment*. Langkah berikutnya adalah memilih butir untuk menentukan status butir dipakai atau dibuang. Jika r yang diperoleh ternyata signifikan pada taraf $\alpha = 0,05$, maka butir tersebut dipakai untuk penelitian sebenarnya. Jika r yang diperoleh ternyata tidak signifikan pada $\alpha = 0,05$, maka butir tersebut tidak dipakai untuk penelitian yang sebenarnya. Untuk mengetahui butir yang dipakai dalam penelitian, pada taraf

signifikansi yang dipilih, nilai r butir dikonversi ke dalam nilai ρ . Apabila peluang ρ yang dihasilkan lebih kecil dibandingkan dengan nilai ρ kriteria pada $\alpha = 0,05$, maka r dinyatakan signifikan. Sebaliknya, peluang ρ yang dihasilkan lebih besar dibandingkan dengan nilai ρ kriteria pada taraf $\alpha = 0,05$, maka nilai r dinyatakan tidak signifikan.

Reliabilitas instrumen terhadap butir-butir variabel keadilan organisasi, persepsi dukungan organisasi, dan OCB yang valid dilakukan untuk melihat sejauh mana alat ukur dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama pada saat yang berbeda. Hasil perhitungan pada masing-masing butir instrumen variabel keadilan organisasi, persepsi dukungan organisasi, dan OCB dengan menggunakan rumus koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach's*. Laporan hasil uji validitas dan perhitungan reliabilitas disajikan pada Tabel 1 dan Tabel 2 berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Instrumen	N	Butir instrumen yang valid	Butir instrumen tidak valid
Keadilan Organisasi	40	36	4
Persepsi Dukungan Organisasi	35	31	4
OCB	35	32	3

Tabel 2. Hasil Perhitungan Reliabilitas

Instrumen	Butir instrumen yang valid	Nilai Alpha	Keterangan
Keadilan Organisasi	40	0,921	Reliabel
Persepsi Dukungan Organisasi	35	0,950	Reliabel
OCB	35	0,944	Reliabel

Administration of the Instrument and Collection of Data

Instrument diberikan kepada 96 guru Pegawai Negeri Sipil di Sekolah Menengah Atas se-Kota Jakarta Timur. Selanjutnya peneliti menggunakan teknik *proportional random sampling* untuk menentukan 96 guru dari populasi terjangkau 2.156 guru di 8 Sekolah Menengah Atas. Setelah menentukan guru yang akan menjadi responden dimasing-masing sekolah, peneliti memberikan penjelasan terhadap variable penelitian. Responden diberi waktu dua (2) minggu untuk membaca dan mengerjakan kuesioner penelitian. Peneliti kembali ke 8 sekolah untuk mengambil kuesioner yang telah dibagikan kepada 96 guru.

TEMUAN

Perhitungan korelasi dibagi menjadi 3 (dua) sub struktur yaitu: (1) hubungan keadilan organisasi dan OCB. (2) hubungan persepsi

dukungan organisasi terhadap OCB. (3) hubungan keadilan organisasi dan persepsi dukungan organisasi

1. Perhitungan koefisien korelasi substruktur 1 (satu)

Hasil perhitungan substruktur 1 (satu) dapat dilihat pada Tabel 3 berikut:

Dk	Koefisien Korelasi Sederhana	thitung	Ttabel
			$\alpha = 0,05$
94	$r_{y_1} = 0.548$	6,35	1,99

Tabel 3. Koefisien Korelasi Substruktur 1 (satu)

Berdasarkan hasil uji signifikansi korelasi parsial antara variabel keadilan organisasi (x_1) dengan variabel *organizational citizenship behavior* (y), dengan $dk = 94$, dan $r_{y_1} = 0.548$, dan nilai $t_{hitung} = 6,35$ dan $t_{tabel} = 2.0$. Dan dapat disimpulkan berdasarkan nilai tersebut bahwa $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka terdapat hubungan positif antara variabel keadilan organisasi (x_1) dan *organizational citizenship behavior* (y).

2. Perhitungan koefisien korelasi substruktur 2 (dua)

Hasil perhitungan substruktur 2 (dua) dapat dilihat pada Tabel 4 berikut:

Tabel 4. Koefisien Korelasi Substruktur 2 (dua)

Dk	Koefisien Korelasi Sederhana	thitung	Ttabel
			$\alpha = 0,05$
94	$r_{y_2} = 0.647$	8,23	1,99

Berdasarkan hasil uji signifikansi korelasi parsial antara variabel persepsi dukungan organisasi (x_2) dengan variabel *organizational citizenship behavior* (y), dengan $dk = 94$, dan $r_{y_2} = 0.647$, dan nilai

$t_{hitung} = 8,23$ dan $t_{tabel} = 2.0$. Dan dapat disimpulkan berdasarkan nilai tersebut bahwa $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka terdapat hubungan positif antara variabel persepsi dukungan organisasi (x_2) dan *organizational citizenship behavior* (y).

3. Perhitungan koefisien korelasi substruktur 3 (tiga)

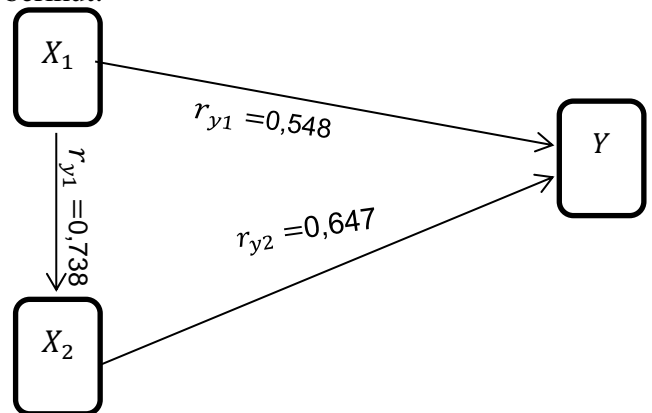
Hasil perhitungan substruktur 3 (tiga) dapat dilihat pada Tabel 5 berikut:

Dk	Koefisien Korelasi Sederhana	thitung	Ttabel
			$\alpha = 0,05$
94	$r_{y_2} = 0.738$	5,056	1,99

Tabel 5. Koefisien Korelasi Substruktur 3 (tiga)

Berdasarkan hasil uji signifikansi korelasi parsial antara variabel persepsi dukungan organisasi (x_2) dengan variabel *organizational citizenship behavior* (y), dengan $dk = 94$, dan $r_{y_2} = 0.738$, dan nilai $t_{hitung} = 5,056$ dan $t_{tabel} = 2.0$. Dan dapat disimpulkan berdasarkan nilai tersebut bahwa $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka terdapat hubungan positif antara variabel keadilan organisasi (x_1) dan persepsi dukungan organisasi (x_2)

Selanjutnya model akhir diagram jalur seperti yang terlihat pada Gambar 2 berikut:



Gambar 2
Model Akhir Diagram Jalur

Dari hasil pengujian hipotesis yang dipaparkan tersebut, selanjutnya diberikan pembahasan dengan mengaitkan pada teori-teori dan hasil penelitian yang relevan.

1. Hubungan Lingkungan Kerja terhadap OCB

Dari hasil pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara keadilan organisasi dan OCB guru SMA Negeri se-Kota Jakarta Timur. Hal ini sesuai dengan pendapat Ivancevich, *et.al.* (2008) yang menyatakan, “*procedural justice has been shown to have a positive impact on a number of affective and behavioral reactions. These include: organizational commitment, intent to stay with organization, organizational citizenship, trust in supervisor, satisfaction with decision outcome, work effort, performance.*”

Hasil penelitian ini didukung dari jurnal Shruti Mathun dan Padmakumari (2017) menyatakan bahwa, “*the table indicates that there exists a positive correlation of ($r = 0.649$) between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior, which is significant at 0.01 level. Thus, Hypothesis 1 is accepted. The purpose of the study was to find out the relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior (OCB). The analysis of data indicated that, there is a significant positive relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior. The results signal towards a positive significant relationship between Organization Justice and Organizational Citizenship Behavior*”.

2. Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Dari hasil pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan OCB guru SMA Negeri se-Kota Jakarta Timur. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Robbins and Timothy (2013) menyatakan “*Employees with strong POS perceptions have been found more likely to have higher levels of organizational citizenship behaviors, lower levels of tardiness, and better customer service.*”

Hasil penelitian ini didukung dari jurnal Maryam Jafari dan Akbar Etebarian menyatakan bahwa, “*The value of the correlation coefficients in the relationship between perceived organizational support and diverse dimensions of organizational citizenship behavior. There is a significant relationship between perceived organizational support and altruism, civic virtue and courtesy ($p < 0.01$). According to Pearson's correlation coefficient, this factor is directly correlated with these three factors. It can be said that as the perceived organizational support increases, the degrees of altruism, civic virtue and courtesy increase as well (and vice versa)*”.

3. Hubungan Keadilan Organisasi dengan Persepsi Dukungan Organisasi

Dari hasil pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara keadilan organisasi dan persepsi dukungan organisasi guru SMA Negeri se-Kota Jakarta Timur. Hasil penelitian ini sejalan dengan Fred Luthans (2011) menyatakan bahwa, “*employees must perceive that they are being treated fairly, that the procedures and outcomes are fair. A number of studies have found a*

strong relationship between justice and OCBs. It seems that procedural justice affects employees by influencing their perceived organizational support, which in turn prompts them to reciprocate with OCBs, going beyond the formal job requirements”.

Hasil penelitian ini didukung dari jurnal Ali Naruzy, *et.al.* (2011) menyatakan bahwa, “*OCB was significantly and positively predicted by Organizational justice ($\beta = .22$), and POS ($\beta = .26$). This set of predictors accounted for a combined 11% of the variance in organization performance. As hypothesized, Organizational justice exerted a direct effect on the POS ($\beta = .46$). Organizational justice also effected indirectly OCB ($\beta = .12$) through POS. Thus one can say that POS have meditational role between organizational justice and organizational citizen behavior”.*

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) keadilan organisasi berhubungan positif dengan *organizational citizenship behavior*. Dapat diartikan keadilan organisasi yang ada disekolah dapat membuat seseorang menunjukkan sikap sukarela ditempat dia bekerja atau bisa juga di sebut dengan *organizational citizenship behavior*. (2) Persepsi dukungan organisasi berhubungan positif dengan *organizational citizenship behavior*. Dapat diartikan semakin baik persepsi dukungan organisasi, maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior* guru SMAN se-Kota Jakarta Timur. (3) Keadilan organisasi berhubungan positif dengan persepsi dukungan organisasi. Dapat diartikan

bahwa semakin baik dan kondusif keadilan organisasi, maka akan semakin baik persepsi dukungan organisasi guru SMAN se-Kota Jakarta Timur.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali Naruzy, *et. al.*,” Investigation The Relationship Between Organizational Justice, and OCB: The Mediating Role Of Perceived Organizational Support”, *Indian Journal of Science and Technology*, Vol. 4 No. 7 (2011), h. 845.
- Colin P. Silverthorn. *Organizational Psychology in Cross-Culture Perspective* (New York: New York University Press, 2005), h. 180.
- Fred Luthans, *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*, 12th Edition (USA: McGraw-Hill/Irwin, 2011), h. 158
- Ivancevich, Kanopaske, and Matteson. *Organizational Behavior and Management*, (Singapore: McGraw-Hill, 2008), h. 98.
- Jason A. Colquitt, Jeffrey A. Lepine dan Michael J. Wesson. *Organizational Behavior Improving Performance and Commitment in Workplace*, (New York: McGraw-Hill, 2011), h. 225
- Jhon B. Minner. *Organizational Behavior I. Essential theories of motivation and Leadership*, (England: M.E. Sharpe, Inc., 2005), 248.
- John R. Schermerhorn, Hunt and Osbon. *Organizational Behaviour*, (New York: John Wiley & Sons. Inc., 2005), h. 316
- John W. Newstrom, *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*, (New York: McGraw-Hill Companies, Inc., 2011), h. 232

Laurie J. Mullins. *Management and Organizational Behavior*, (Milan: Prentice-Hall, 2005), h. 165.

Stephen Robbins and Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, 15th Edition (USA: Pearson, 2013), h. 38.

Ricky W. Griffin and Gregory Moorhead, *Organizational Behavior: Managing People and Organization* (Canada: South-Western, 2014), h.92