



---

**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](mailto:improvement@unj.ac.id)

---



**The Influence Of Organizational Justice And Perceptual Support Of  
Organizations On Organizational Citizenship Behavior (OCB) Teachers  
At SMA Negeri East Jakarta Area 1**

**Dian Sari Mulyana**

Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta  
[sazein300891@gmail.com](mailto:sazein300891@gmail.com)

Abstract

The purpose of research: knowing deeply about the influence of organizational justice towards the perception of organizational support, organizational support for OCB Justice organization affects the OCB site research place of East Jakarta Area 1. Research conducted for 12 months from July 2018 until June 2019 the method used is a survey with a quantitative approach. The results showed that justice organizations were positively related to Organizational Citizenship Behavior (OCB). That is, the better and conducive justice of the organization then the increasing behavior organizational citizenship behavior of senior high school teachers in East Jakarta Region 1 perception of organizational support (POS) berhubungan positif dengan organizational citizenship behavior. That is, the better the perception of organizational support, the higher organizational citizenship behavior of SMA Negeri teachers in East Jakarta Region 1. Fairness of organizational and organizational support perception jointly relates positively to organizational citizenship behavior. That is, the better and conducive justice of the Organization and the more positive the perception of organizational support together, the stronger the organizational citizenship behavior of senior high school teachers in East Jakarta region. 1

**Keywords:** Influence of organizational justice, perception of organizational support, Organizational Citizenship Behavior.

## **Pendahuluan**

Derasnya arus globalisasi pada abad XXI ini membawa dampak tersendiri bagi perkembangan dunia pendidikan. Kekurangsiapan menghadapi persaingan lokal maupun global dapat mengakibatkan turunnya kepercayaan diri. Hal tersebut bila tidak disikapi secara bijak, akan menimbulkan ketergantungan pada pihak asing dalam modal, investasi, serta dalam sumber daya manusia.

Dalam sistem pasar terbuka yang di peruntukkan bagi semua negara di dunia, wajib didukung oleh partisipasi lembaga pendidikan yang mempersiapkan pondasi yang kuat bagi pendidikan dalam menghadapi era global tersebut. Pendidikan adalah komponen paling mendasar dari upaya pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Indonesia sebagai negara yang sedang berkembang, akan terus melaksanakan peningkatan kualitas pendidikan pada berbagai jenis dan jenjang pendidikan. Satu diantaranya adalah penataan SDM yakni dengan cara pembenahan dan pengoptimalan sistem pendidikan untuk menjadikan pendidikan di Indonesia berkualitas di berbagai

jenjang pendidikan hingga ke pelosok negeri.

Sekolah sebagai sebuah organisasi pendidikan dan tempat dari tripusat pendidikan yang dituntut untuk mampu menjadikan peserta didik yang unggul. Menjadikan peserta didik yang unggul harus didukung dengan mempunyai guru yang berdedikasi tinggi dalam memperjuangkan tujuan pendidikan. Sebagai organisasi, sekolah terdiri dari beberapa komponen yang saling berkaitan antara komponen satu dengan yang lainnya. Salah satu komponen yang berada di sekolah adalah guru. Dalam organisasi sekolah guru merupakan salah satu komponen terpenting dalam berjalannya proses

susila, kreatif, dan mandiri. Selain itu terdapat kegiatan lain yang harus dijalankan misalnya menjadi panitia kegiatan di sekolah, menghadapi masalah kenakalan anak-anak dan lain sebagainya.

Guru mempunyai peran strategis dalam menentukan mutu pendidikan. Hal itu terkait dengan peran penting guru sebagai pentransfer ilmu pengetahuan kepada peserta didik dan merupakan pihak yang paling aktif berinteraksi dengan peserta didik. Kondisi ini

membuat posisi guru sangat penting dalam proses pendidikan dan pembelajaran. Dengan kondisi seperti itu, maka guru mempunyai andil besar dalam mewujudkan tujuan sekolah sebagai institusi pendidikan dan pusat pembelajaran. Karena itu guru dituntut untuk memiliki ekstra peran atau OCB yang dibutuhkan oleh dunia pendidikan.

*Organizational citizenship behavior (OCB)* adalah perilaku suka rela individu yang dilakukan dimana individu berkerja melebihi tuntutan atau peran di tempat kerja yang memiliki manfaat untuk organisasi tersebut secara efektif, perilaku ini timbul dari masing-masing individu tanpa ada tekanan atau dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, sebenarnya OCB didasari oleh suatu motif/nilai yang dominan. Kesukarelaan dalam bentuk perilaku belum tentu mencerminkan kerelaan yang sebenarnya.

Namun pada kenyataanya, berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan di lapangan dengan pengawas sekolah SMAN wilayah 1 Jakarta Timur Suparno mengatakan :

Pada kenyataanya bahwa guru tidak memiliki perilaku inisiatif atau suka rela, mereka hanya bekerja sesuai tupoksi nya saja dan berdasarkan instruksi atau diperintah oleh pimpinan, seperti mengikuti seminar dan membimbing guru baru (induksi), mendampingi siswa dalam perlombaan.(Pengawas SMAN Wilayah 1 )

Pernyataan yang diberikan oleh pengawas sekolah dalam wawancara yang dilakukan tersebut, di perkuat juga dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan wawancara dengan Dimpan Sihombing mengatakan:

Pada kenyataanya bahwa sifat inisiatif guru masih rendah, guru hanya menjalankan tugas seperti apa adanya dan berdasarkan instruksi dari pimpinan atau kepala sekolah. Hal ini dapat di lihat dari rendahnya minat guru untuk mengikuti seminar, membuat penelitian tindakan kelas, membantu administrasi di sekolah, mencalonkan diri menjadi pengurus struktur organisasi di sekolah, membimbing guru baru (induksi), mendampingi siswa dalam

perlombaan, dan mengikuti perlombaan-perlombaan. (Wakasek SMAN )

Melihat dari hasil wawancara tersebut, maka untuk membuat guru agar dapat melakukan tugasnya dengan baik, di perlukan lingkungan kerja yang baik, agar dapat mendukung guru tersebut dalam menjalankan tugasnya, dan di diperlukan adanya motivasi baik itu dari internal maupun eksternal dari guru tersebut. Sehingga tidak akan ada lagi guru yang tidak fokus dalam menjalankan tugasnya hanya sebagai pengajar.

## **Kajian Teori**

### **1. OCB**

Perilaku sosial organisasi atau lebih dikenal dengan istilah OCB merupakan bagian dari keilmuan perilaku organisai, dimana OCB memiliki makna yaitu perilaku *extra-role* atau perilaku baik dari seseorang karena memiliki ekspresi kecintaan yang tinggi terhadap organisasi yang sedang memperkerjakannya. OCB juga dapat dimaknai sebagai perilaku itif orang-orang yang berada di

dalam organisasi, yaitu dalam bentuk loyalitas, kesediaan secara sadar dan sukarela untuk memberikan kontribusi pada organisasi lebih dari apa yang dituntut secara formal oleh organisasi. Tantangan yang muncul dari perubahan lingkungan dan juga mampu mendorong efektifitas fungsi organisasi secara efektif.

Berdasarkan pengertian diatas dapat di ketahui bahwa karyawan yang bekerja ekstra dengan benar-benar terlibat dalam perilaku yang tidak dalam deskripsi pekerjaan mereka dan dengan demikian yang tidak jatuh di bawah judul yang luas dari kinerja tugas. Lebih lanjut Colquitt, LePine dan Wesson mengatakan, “*organizational citizenship behavior, these behaviors benefit the larger organization by supporting and defending the company, working to improve its operations, and being especially loyal to it*”. *Organizational Citizenship Behavior*, perilaku ini menguntungkan organisasi yang lebih besar dengan mendukung

dan membela perusahaan, bekerja untuk meningkatkan operasinya, dan menjadi sangat setia untuk itu.

Selanjutnya Griffin dan Moorhead menjelaskan bahwa, “*organizational citizenship refers to the behavior of individuals who make a itive overall contribution to the organization*”. Konsep di atas menjelaskan bahwa perilaku sosial organisasi mengacu pada perilaku individu yang memberikan kontribusi itif secara keseluruhan terhadap organisasi.

Dalam banyak organisasi, karyawan melakukan tugas-tugas yang tidak resmi diperlukan. OCB melebihi tugas pekerjaan formal dan sering diperlukan untuk kelangsungan hidup organisasi, termasuk gambar dan penerimaan.

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perilaku diskresioner yang bukan bagian dari karyawan persyaratan kerja formal tapi itu

tetap mempromosikan efektivitas fungsi organisasi.

Konsep di atas mengemukakan bahwa perilaku sosial organisasi merupakan kegiatan yang mempromosikan kepentingan organisasi, tetapi tidak secara resmi menjadi bagian dari persyaratan kerja didokumentasikan setiap orang. Mereka termasuk perilaku seperti relawan untuk tugas, akan keluar dari jalan seseorang untuk menyambut karyawan baru, membantu orang lain yang membutuhkan bantuan, tetap pulang terlambat untuk menyelesaikan tugas, atau menyuarakan pendapat seseorang tentang isu-isu organisasi yang kritis. Selain pendapat di atas,

Konsep tersebut menjelaskan bahwa perilaku sosial organisasi merupakan kerjasama dan menolong terhadap organisasi pada umumnya. Ini termasuk mendukung citra publik perusahaan, mengambil tindakan

diskresi untuk membantu organisasi menghindari potensi masalah, menawarkan ide-ide luar yang diperlukan untuk pekerjaan anda sendiri, bekerja secara sukarela untuk mendukung organisasi, dan menjaga dengan perkembangan baru dalam organisasi.

Selain itu Yang et al. mengungkapkan OCBs may be motivated not only through employees' perceptions of OCBs-valued outcomes but also through employees' perceptions of their leaders' behaviors. Thus, we propose that ethical leaders motivate employee OCBs directed toward individuals and organizations through their moral behaviors and effective managerial skills.

Lebih lanjut Steve dan Thomas menyatakan bahwa: "Generally speaking, OCB refers to behaviors that are not part of employees' formal job descriptions (e.g., helping a coworker who has been absent; being courteous to others), or

behaviors for which employees are not formally rewarded".

Konsep tersebut menyatakan secara umum, perilaku anggota organisasi mengacu pada perilaku yang bukan bagian dari deskripsi kerja formal karyawan (misalnya, membantu rekan kerja yang telah absen, bersikap sopan kepada orang lain), atau perilaku yang karyawan tidak resmi dihargai. Hal senada diungkapkan oleh Schermerhorn yang menyatakan bahwa:

Konsep tersebut menjelaskan bahwa kepuasan kerja juga terkait dengan perilaku anggota organisasi. Ini adalah perilaku diskresioner, kadang-kadang disebut perilaku anggota organisasi yang mewakili keinginan untuk melampaui panggilan tugas atau bekerja ekstra dalam pekerjaan seseorang. Seseorang yang merupakan warga negara organisasi yang baik melakukan hal-hal yang meskipun tidak diperlukan dari mereka membantu orang lain, antar

pribadi untuk memajukan kinerja organisasi.

OCB adalah perilaku yang melebihi panggilan tugas dimana perilaku tersebut tidak diharuskan tetapi memberikan dampak yang baik untuk kelangsungan hidup dan efektifitas organisasi. Sebagai contoh: individu yang bersedia membantu rekan kerja, melindungi organisasi dari pencurian, kerusakan, dan kemalangan organisasi lainnya, membuat saran yang meningkatkan keterampilan dan kemampuan mengembangkan misi dalam komunitas besar merupakan perilaku individu yang memiliki OCB. Sesuai dengan kutipan dari Organ, Podsakoff, & MacKenzie, (2006) includes various forms of helping others and the organization itself, participating in the organization's events, voluntarily performing additional roles in the organization, showing tolerance to discomfort at work and soon.

Hal senada diungkapkan oleh McShane dan Glinow, "*OCB is various forms of cooperation and helpfulness to others that support the organization's social and psychological context*". Sementara itu Robbins dan Coulter menyatakan, "*Organizational citizenship behavior (OCB) is discretionary behavior that's not part of an employee's formal job requirements but it promotes the effective functioning of an organization.*" Dengan kata lain, OCB adalah berbagai bentuk kerjasama dan menolong orang lain yang mendukung organisasi sosial dalam konteks psikologi. Perilaku pilihan ini tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan.

Bateman dan Organ dalam *Misbehavior in Organizations* menjelaskan, "*Measure of OCB includes such items as acts impulsively, on the spur of the moment, tries to look busy when doing nothing, and purefully interferes with someone else doing their job.*"

Dengan kata lain ukuran OCB dapat dilihat dari hal-hal seperti bertindak secara spontan, berinisiatif mengerjakan tugas, berusaha untuk terlihat sibuk, dan sengaja membantu pekerjaan orang lain.

Selanjutnya definisi OCB yang dikemukakan oleh Begum “*Stated that organizational citizenship behavior is referred to set of discretionary behaviors that exceed one’s basic job requirement*”. Begum menyatakan bahwa perilaku sosial organisasi disebut mengatur perilaku diskresioner yang melebihi persyaratan pekerjaan seseorang. Sementara itu Krishnan dan Arora menyatakan, “*OCB as discretionary behavior that increase the organizational effectiveness by helping coworker, supervisor, and the organization*”. Konsep tersebut mendefinisikan perilaku sosial organisasi sebagai perilaku diskresioner yang meningkatkan efektivitas organisasi dengan

membantu rekan kerja, atasan, dan organisasi.

Sehingga Podsakoff, et al (2000) predicts employees’ of OCB performance and significantly contributes to organizational effectiveness and to social connections in the organization (Organ et al., 2006)

Selanjutnya Lovell juga mendefinisikan OCB sebagai berikut:

*Organizations citizenship behavior (OCB) is behavior that extends beyond that required by an organization in a formal job description and refer to actions performed by employee, which surpass the minimum role requirement expected by organization and promote the welfare of coworkers, work groups, or the organization*”.

Berdasarkan konsep yang telah dijelaskan dapat diketahui bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan perilaku yang melampaui yang dibutuhkan oleh sebuah organisasi dalam deskripsi pekerjaan formal dan mengacu pada tindakan yang



dilakukan oleh karyawan, yang melampaui persyaratan minimum peran yang diharapkan oleh organisasi dan mempromosikan kesejahteraan rekan kerja, kelompok kerja, atau organisasi. Hal itu sejalan dengan pernyataan Organ & Ryan, (1995) OCB reflects the “individual contributions in the workplace that go beyond role requirements and contractually rewarded job achievements”.

Dalam hasil penelitian Yang, OCB memiliki dimensi multidimensional (*self-Efficacy, Respect, dan leader member exchange*) yang dapat mempengaruhi kepemimpinan (*ethical*)<sup>1</sup> Luthan juga menjabarkan beberapa indikator dalam perilaku OCB:

*OCBs can take many forms, but the major ones could be summarized as: (1) altruism (e.g., helping out when a coworker is not feeling well), (2) conscientiousness (e.g., staying late to finish a project), (3) civic virtue (e.g.,*

*volunteering for a community program to represent the firm), (4) sportsmanship (e.g., sharing failure of a team projects that would have been successful by following the member's advice), and (5) courtesy (e.g., being understanding and empathetic even when provoked.*

OCB dapat memiliki banyak bentuk, tapi yang utama dapat diringkas sebagai berikut: (1) membantu kepentingan orang lain (*altruism*), misalnya; membantu ketika rekan kerja sedang tidak enak badan), (2) kesadaran (*conscientiousness*) misalnya, tetap menyelesaikan proyek meskipun terlambat, (3) kebajikan (*civic virtue*) misalnya, menjadi relawan mewakili perusahaan untuk program masyarakat). (4) sikap sportif (*sportsmanship*), misalnya, terbuka terhadap kegagalan dalam tim yang akan berhasil dengan mengikuti saran anggota), dan (5) kesopanan (*courtesy*) misalnya, memahami dan empati bahkan ketika diprovokasi.

Lepine dkk dalam buku *Psychology Applied to Work* menjabarkan bahwa tampak lima dimensi yang diajukan oleh para peneliti:

**Altruism** (also called helping behavior) reflects willfully helping specific people with an organizationally relevant task or problem. **Conscientiousness** refers to being punctual, having attendance better than the group norm, and judiciously following company rules, regulations, and procedures. **Courtesy** is being mindful and respectful of other people's rights. **Sportsmanship** refers to avoiding complaints, petty grievances, gossiping, and falsely magnifying problems. **Civic virtue** is responsible participation in the political life of the organization. Civic virtue reflects keeping abreast of not only current organizational issues but also more mundane issues, such as attending meetings, attending to in-house communications, and speaking up on issues. It has been suggested that civic virtue is the most admirable manifestation of

*organizational citizenship behavior because it often entails some sacrifice of individual productive efficiency.*

**Altruism** (juga disebut perilaku membantu) merefleksikan dengan sengaja membantu secara penuh orang-orang tertentu dalam organisasi berkaitan dengan tugas atau masalah. **Conscientiousness** (kesadaran) mengacu pada yang tepat waktu, memiliki kehadiran yang lebih baik daripada norma kelompok, dan bijaksana mengikuti aturan-aturan perusahaan, peraturan, dan prosedur. **Courtesy** merupakan kesadaran dan penghormatan terhadap hak orang lain. **Sportsmanship** diartikan sebagai menghindari keluhan, keluhan kecil, membicarakan orang lain, kesalahan memperbesar masalah-masalah. Kesopanan adalah menjadi sadar dan menghormati hak-hak orang lain. **Civic virtue** merupakan partisipasi tanggung jawab dalam kehidupan politik organisasi. **Civic virtue** merefleksikan mengikuti tidak hanya isu-isu langsung organisasi tetapi juga lebih

banyak isu-isu biasa, seperti menghadiri pertemuan, menghadiri majelis komunikasi, berbicara terus terang terhadap isu-isu. Berdasarkan itu telah disarankan bahwa *civic virtue* merupakan manifestasi mengagumkan dari OCB sebab *civic virtue* sering memerlukan beberapa pengorbanan dari efisiensi produktivitas individu.

Berdasarkan beberapa deskripsi konsep di atas maka dapat disintesis OCB adalah perilaku itif yang dilakukan karyawan dengan mengerjakan tugas diluar dari tugas formalnya untuk memberikan keuntungan kepada organisasi dengan indikator: 1) aktif membantu rekan kerja 2) inisiatif 3) menjaga nama baik organisasi 4) menunjukkan rasa tanggung jawab 5) menghormati orang lain.

## 2. 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.

Menurut Ivanovic dan Collins, Laurie J. Mullins "*organisational justice is fairness in treatment, equality of opportunity and equity.*" Keadilan organisasi adalah keadilan dalam perlakuan, kesetaraan terhadap kesempatan dan keseimbangan.

Sedangkan menurut Parker et al., (2011) *Organizational justice is a theory used to describe an employee's perception regarding fairness within the organization*

Griffin dan Moorhead 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.*

Keadilan organisasi merupakan fenomena penting yang baru-baru ini diperkenalkan ke dalam studi organisasi. Keadilan dapat dibahas dari berbagai perspektif, termasuk motivasi, kepemimpinan, dan kelompok dinamika. Schermerhorn 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.*

Sedangkan Donner et al., (2015) organizational justice was linked to positive views concerning organizational outcomes, increased trust in the organization, job satisfaction, organizational commitment, and overall opinions of the organization. Beberapa penelitian mengungkapkan bahwa keadilan organisasi khususnya keadilan distributif dan keadilan procedural memiliki efek yang signifikan pada niat karyawan untuk meninggalkan organisasi (Ali and Jan, 2012; Parker et al., 2011).

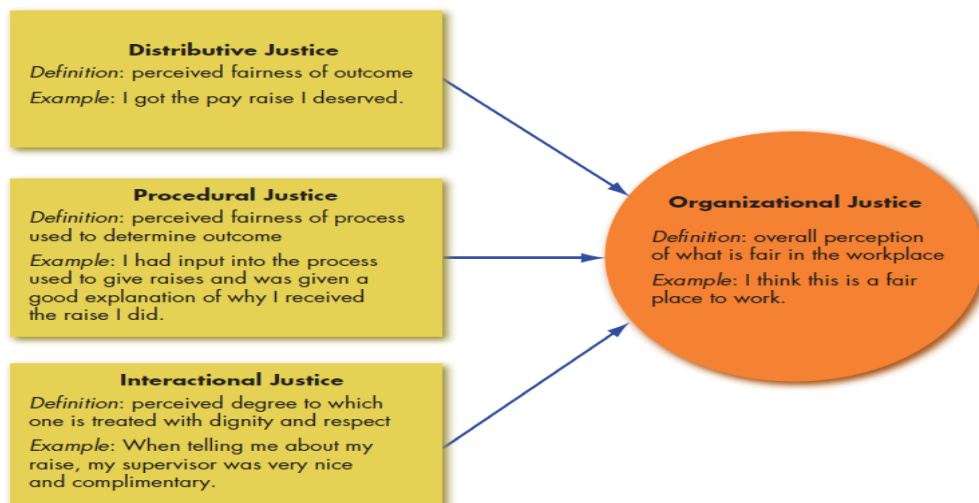
Berdasarkan konsep yang telah dikemukakan yaitu salah satu elemen dasar dari keseimbangan teori keadilan adalah keadilan dengan yang orang melihat mereka diperlakukan. Hal ini menimbulkan masalah dalam perilaku organisasi yang dikenal sebagai organisasi keadilan-cara yang adil dan orang-orang yang adil melihat praktik kerja mereka. George dan Jones menjelaskan :

*Organizational justice theory is concerned with employees' perceptions*

*of overall fairness in their organizations. Perceptions of organizational justice can have widespread ramifications for employee motivation, attitudes, and behaviors.*

Keadilan organisasi berbicara mengenai pandangan seseorang terhadap sikap karyawan terhadap organisasi yang muncul dari proses dan intraksi di dalam organisasi tersebut. Persepsi mengenai

keadilan (*fairness*) yang dirasakan setiap orang dapat berbeda-beda. Secara sederhana Robbins dan Judge mengatakan, “*organizational justice is an overall perception of what is in the workplace, comed of distributive, procedural, and interactional justice.*” Keadilan organisasi adalah seluruh persepsi tentang keadilan di tempat kerja yang dibangun dari keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional.



Gambar. 2.1 Model of Organizational Justice

Sumber: *Organizational Behavior*, Robbins dan Judge, h. 223.

Berdasarkan gambar di atas, dapat dijelaskan bahwa keadilan organisasi

merupakan persepsi keseluruhan tentang apa yang adil di tempat kerja.

1. Keadilan distributif adalah keadilan hasil yang dirasa, dengan contoh: saya mendapatkan

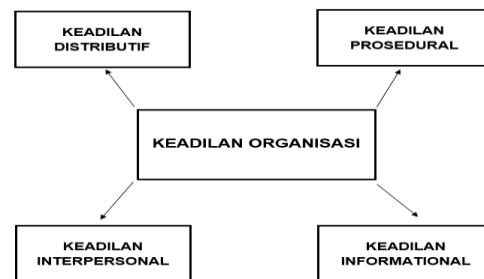
kenaikan gaji yang pantas saya dapatkan.

2. Keadilan prosedural adalah keadilan yang dirasa perihal proses yang digunakan untuk menentukan hasil, contoh: saya diberi penjelasan yang tepat tentang alasan saya menerima kenaikan yang saya dapat.
3. Keadilan interaksional adalah tingkat sampai mana seseorang diperlakukan dengan martabat dan kehormatan, contoh: ketika memberitahu diri saya tentang kenaikan saya, pengawas saya senang dan memberi pujian.

Poin utama dalam keadilan organisasi yang dilihat berdasarkan gambar 2.1 bahwa keadilan distributif berfokus kepada cara sumber daya organisasi didistribusikan, keadilan prosedural berfokus pada proses yang digunakan untuk membuat mereka keputusan alokasi sumber daya, dan keadilan interaksional berfokus pada keadilan perilaku interpersonal yang

diberikan. Boateng et al menyebutkan alasan kenapa keadilan organisasi harus diwujudkan dengan essential to promoting an effective and supportive work environment and is at the core of fostering healthy relationships

Griffin dan Moorhead menjelaskan 4 Dimensi keadilan organisasi, yaitu:



Gambar 2.2 *Four Basic Forms of Organizational Justice*

Sumber: *Organizational Behavior: Managing People and Organizations Cengage Learning*, Griffin dan Moorhead, h. 393.

Berdasarkan gambar di atas, dapat dijelaskan bahwa keadilan distributif mengacu pada persepsi karyawan terhadap keadilan dengan imbalan dan hasil yang bernilai lainnya yang didistribusikan dalam organisasi. Keadilan distributif mempengaruhi kepuasan individu dengan berbagai pekerjaan yang berhubungan dengan hasil seperti gaji,

tugas kerja, pengakuan, dan kesempatan untuk kemajuan.

### Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini dilakukan di 9 sekolah sma negeri yang berada se jakarta timur, penelitian ini terdiri dari 80 sampel guru.

### Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil uji siginifikansi pengaruh Keadilan Organisasi (0,014) < 0,05, maka berpengaruh terhadap variabel Organizational Citizenship Behavior (Y)

Persepsi Organisasi (0,008) < 0,05, maka berpengaruh terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Uji F Simultan (Uji secara bersamaan X1,X2 pada variabel Y)

Nilai sig < 0,05, maka secara simultan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependent (Y)

- Keadilan Organisasi dan Persepsi Organisasi (0,000) < 0,05, maka berpengaruh terhadap variabel Organizational Citizenship Behavior (Y)

Nilai F tabel (k ; n-k) = F tabel (2 ; 80-2) = F tabel (2 ; 78) = 3,11

Nilai F hitung Keadilan Organisasi dan Persepsi Organisasi (21,449) > F tabel (3,11), maka berpengaruh terhadap variabel Organizational Citizenship Behavior (Y)

### Kesimpulan

Bahwa Keadilan Organisasi , berpengaruh terhadap variabel Organizational Citizenship Behavior

Persepsi Organisasi berpengaruh terhadap variabel Organizational Citizenship Behavior

secara bersamaan Keadilan Organisasi , Organizational Citizenship Behavior

Persepsi Organisasi berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior

### Daftar Pustaka

Daftar pustaka

Al Ariss, Akram 2014. *Global Talent Management*. New York: Springer

Arikunto, Suharsimi. 2006, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta,

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penilaian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Backstrom, Charles H and Hursh-Cesa, Gerald r. 1981. *Survey Research*, Second Edition (Canada: John Wiley and Sons
- Boateng, F. D. (2014). *Perceived organizational support and police officer effectiveness testing the organizational support theory in Ghana*. International Criminal Justice Review, 24(2), \
- Brett, Jeanne M. dan Drasgow, Fritz. 2002. *The Psychology of Work: Theoretically Based Empirical Research*, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Publishers
- Colquitt, LePine dan Wesson, 2015. *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace, Fourth Edition*. New York: McGraw-Hill
- Diehl, Marjo-Riitta. Richter, Ansgar. And Sarnecki, Abiola. 2016. *Variations in Employee Performance in Response to Organizational Justice: The Sensitizing Effect of Socioeconomic Conditions*. Journal of management. Vol XX: X. Hal:20
- Donner, C., Maskaly, J., Fridell, L., & Jennings, W. G. 2015. *Policing and procedural justice: A state-of-the-art review*. Policing, 38(1), 153–172.
- George , Jennifer M. dan Jones, Gareth. 2012. *Understanding and Managing Organizational Behavior* New Jersey: Pearson Education
- George, Jennifer M. dan Jones, Gareth. 2012.. *Understanding and Managing Organizational Behavior* (New Jersey: Pearson Education.
- Gibson, James L. et.al. 2012. *Organizations: Behavior, Structure, Processes, fourteenth edition* (New York: McGraw-Hill Companies,
- Griffin, Ricky W. dan Moorhead, Gregory. 2014. *Organizational Behavior: Mananging People and Organizations, Eleventh Edition*, Mason: South-Western



- Hellriegel, Don dan Slocum Jr , John W., 2011. *Organizational Behavior* Mason: South Western Cengage Learning
- Ismainar, Hetty. 2015. *Manajemen Unit Kerja*. Yogyakarta, Deepublish Publisher.
- Kerlinger, Fred N. 2003. *Asas-Asas Penelitian Behavioral*, terjemahan Landing R. Simatupang Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Lavy, Shiri and Littman-Ovadia, Hadassah. 2016. *My better self: using strengths at work and work productivity, organizational citizenship behavior , and satisfaction*. Journal of career development. Vol 1: 15.
- Liu, Wei 2004. "Perceived Organizational Support: Linking Human Resource Management Practices with Important Work Outcomes (Dissertation University of Marilend:)
- Luthans, Fred, 2011. *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* New York: McGraw-Hill,
- McShane, Steven L. dan Glinow, Mary Ann Von 2010. *Organizational Behavior: Emerging Knowledge and Practice For The Real World*. New York: McGraw-Hill.
- Muchinsky, Paul M. 2006. *Psychology Applied to Work 8 edition* (United States of America Thomson Wadsworth.
- Mullins, Laurie J. 2005. *Management and Organizational Behavior*, Sevent Edition, London: Prentice Hall
- Nancy dan Robbins, Stephen P. 2003. *Fundamental of Organizational Behavior* (New Jersey: Person Prancise Hall.
- Nejati, Merhan. , 2010. *Global Business and Management Research: An International Journal*, Journal Vol 2, No. 3.
- Noruzi, Ali. 2011. "Investigation The Relation Between Organizational Justice, and Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role of Perceived Organizational Support", Indian Journal of Science and Technology, Vol 4 (7),

- Oreg, Shaul. Michel, Alexandra dan Todnem, Rune. 2013. *The Psychology of Organizational Change: Viewing Change From The Employess's Perspective* (The Edinburgh: Cambridge University Press.
- Organ, D. W., & Ryan, K. 199. *A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior*. *Personnel Psychology*, 48.
- Organ, D., Podsakoff, P., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage
- Parker, R.J., Nouri, H. and Hayes, A.F. 2011, "Distributive justice, promotion instrumentality, and turnover intentions in public accounting firms, *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 23 No. 2
- Rhoades, Linda dan Eisenberger, Robert. 2002, "Perceived Organizational Support: A Review Of The Literature", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87 (4),
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary *Management*. New Jersey: Pearson Education
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. *Organizational Behavior* (New Jersey: Prentice Hall),
- Schermerhorn, John R. et al, 2010. *Organizational Behavior*. New York: John Wiley & Sons.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D* Bandung : Alfabeta
- Vardi, Yoav dan Weitz, Ely 2004. *Misbehavior in Organizations: Theory, Research, dan Management* New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Publishers,
- Wagner, John A. dan Hollenbeck, John R. 2010. *Organizational Behavior: Securing Competitive Advantage*. New York: Routledge

- Wallio, Jessie George Stephanie.  
2017. Organizational Justice  
and millennial turnover in  
Public accounting. Employee  
Relations. VOI 39:1.
- y, *Respect, and leader-member  
Exchange.* Group &  
Organization Management.  
Vol 1: 32.Jex, Steve M. 2008.  
*Organizational Psychology: a  
Scientist-Practitioner  
Approach.* New York: John  
Wiley & Sons.
- Yang, Chyan. Ding, Cherng G. Lo,  
Wen Kai. (2015) *Ethical  
Leadership and  
Multidimensional  
Organizational Citizenship  
Behaviors: The Mediating  
Effects of Sefl-Efficac*
- Yang, Chyan. Ding, Cherng G. Lo,  
Wen Kai. 2015. *Ethical  
Leadership and  
Multidimensional  
Organizational Citizenship  
Behaviors: The Mediating  
Effects of Sefl-Efficacy,  
Respect, and leader-member  
Exchange.* Journals. Group &  
Organization Management.  
Vol 1: 32