

**PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN
KEADILAN ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR* DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Empiris pada PT. Merpati Gemilang Mandiri Surya Artha)**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S-1**



Disusun oleh :
YUDISTIA DIAN NEGARA
NPM. 15.0101.0059

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2019**

**PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN
KEADILAN ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR* DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Empiris pada PT. Merpati Gemilang Mandiri Surya Artha)**

SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Magelang**



Disusun oleh :
YUDISTIA DIAN NEGARA
NPM. 15.0101.0059

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2019**

SKRIPSI

PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

(Studi Empiris pada PT. Merpati Gemilang Mandiri Surya Artha)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Yudistia Dian Negara

NPM 15.0101.0059

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal **25 Juli 2019**.....

Susunan Tim Penguji

Pembimbing

Drs. Dahli Suhaeli, MM

Pembimbing I

Dra. Marlina Kurnia, MM

Pembimbing II

Tim Penguji

Dr. Rochivati Murniningsih, SE, MP

Ketua

Dra. Marlina Kurnia, MM

Sekretaris

Muhdiyanto, SE, M.Si

Anggota

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana S1

Tanggal, **19 AUG 2019**.....

Dra. Marlina Kurnia, MM

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Yudistia Dian Negara

NPM : 15.0101.0059

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul:

**PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN
Keadilan ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Empiris pada PT. Merpati Gemilang Mandiri Surya Artha)**


adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari Skripsi orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Magelang, 20 Juli 2019

Pembuat Pernyataan,




Yudistia Dian Negara
NPM. 15.0101.0059

RIWAYAT HIDUP

Nama : Yudistia Dian Negara
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Tangerang, 11 Desember 1997
Agama : Islam
Alamat Rumah : Sanggrahan No. 599 RT 006
RW 005 Kelurahan Wates
Kecamatan Magelang Utara
Alamat Email : yudistiadian@gmail.com
Pendidikan Formal:
Sekolah Dasar (2003-2009) : SDN Gelangan 5 Magelang
SMP (2009-2012) : MTsN 1 Kota Magelang
SMA (2012-2015) : SMK Muhammadiyah Magelang
Perguruan Tinggi (2015-2019) : Universitas Muhammadiyah Magelang
Pengalaman organisasi
- Pengurus Himpunan Mahasiswa Manajemen (HMM), Universitas Muhammadiyah Magelang, sebagai Anggota & Sekretaris Bidang Komunikasi Visual (2016 – 2017)

Magelang, 20 Juli 2019

Peneliti,



Yudistia Dian Negara
NPM. 15.0101.0059

MOTTO

*“Wahai orang-orang yang beriman!
Mohonlah pertolongan (kepada Allah) dengan sabar dan sholat.
Sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar”
(Al-Baqarah: 153)*

*Sesungguhnya bersama kesukaran itu ada kemudahan.
Karena itu bila kau telah selesai (mengerjakan yang lain)
dan kepada Tuhanmulah engkau berharap.
(Q.S. Al-Insyirah :6 – 8)*

*Yang paling penting
bukan hanya bagaimana kita memulainya,
tapi bagaimana kita menyelesaikannya.
(Merry Riana)*

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Keadilan Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris PT. Merpati Gemilang Mandiri Surya Artha).”** Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Ir. Eko Muh. Widodo, M.T., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Magelang.
2. Dra. Marlina Kurnia, M.M., selaku Dekan dan Dosen Pembimbing 2 Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Magelang.
3. Muhdiyanto, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Magelang.
4. Mulato Santosa, S.E., M.Sc., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Magelang.
5. Diesyana Ajeng Pramesti, SE., M.Sc., selaku Wali Studi Manajemen 2015.
6. Drs. Dahli Suhaeli, MM selaku Dosen pembimbing 1 yang telah memberi masukan dan saran dalam perbaikan skripsi.
7. Segenap Dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang yang telah memberikan bekal ilmu dan melayani dengan baik.
8. Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Magelang yang telah banyak memberikan bantuan penyediaan buku-buku referensi dan pustakawan pustakawati yang telah melayani peminjaman dengan baik.
9. Bapak Sudarmadi dan mamah rosyiana tercinta, selaku kedua orang tua saya yang tak pernah putus memanjatkan doa dan memberikan dukungan baik moril maupun materil untuk mendukung saya menyelesaikan studi dan menggapai cita-cita untuk memenuhi harapan keluarga.
10. Eyang Putri dan kakak tercinta Devina Ika yang telah memberikan dukungan, doa dan semangat motivasi saya untuk menyelesaikan skripsi ini.

11. Sahabatku Dora Andheras Dhifa, Nur Cholis, Devi Damayanti, Ria Ernawati, Dicha Dwi Gustina, Ratna Wulandari, Endah Nuraeni yang selalu memberikan dukungan untuk menyelesaikan kuliah, memberikan semangat.
12. Bagian Section Head Audit PT. Merpati Gemilang Mandiri Surya Artha Bapak Zamroni beserta karyawan lainnya, yang telah memberikan izin dan informasi untuk mengadakan penelitian.

Hanya doa yang dapat peneliti panjatkan semoga Allah SWT berkenan membalas semua kebaikan Bapak, Ibu, Saudara dan teman-teman sekalian. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Wassalammualaikum Wr. Wb.

Magelang, 20 Juli 2019



Yudistia Dian Negara

15.0101.0059

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Lembar Pengesahan	ii
Halaman Surat Pernyataan Keaslian	iii
Halaman Riwayat Hidup	iv
Motto.....	v
Kata Pengantar	vi
Daftar isi.....	vii
Datar tabel	viii
Daftar Gambar.....	xi
Daftar Lampiran.....	xii
Abstrak	xiii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
E. Sistematika Penelitian	8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Telaah Teori	10
1. Teori <i>Social Exchange</i> (Teori Pertukaran Sosial)	10
2. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	11
3. Persepsi Dukungan Organisasi.....	14
4. Keadilan Organisasi	16
5. Komitmen Organisasi.....	19
B. Telaah Penelitian Terdahulu	21
C. Pengembangan Hipotesis	24
D. Kerangka Penelitian	30

BAB III METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel	31
------------------------------	----

B. Data Penelitian	32
C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	34
D. Uji Instrumen Data.....	36
E. Metode Analisis Data.....	37
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Statistik Deskriptif Responden.....	42
B. Statistik Deskriptif Data	45
C. Uji Instrumen Penelitian	46
D. Analisis Regresi Linier Berganda	47
E. Uji Model Penelitian	50
F. Pembahasan.....	59
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	69
B. Saran.....	70
C. Keterbatasan Penelitian	71
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN	77

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Usia.....	42
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Divisi	43
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	44
Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Masa Kerja	44

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian	30
Gambar 3.1 Kurva Uji F.....	39
Gambar 3.2 Kurva Uji t.....	40
Gambar 4.1 Hasil Uji F.....	51
Gambar 4.2 Hasil Uji F.....	51
Gambar 4.3 Hasil Uji t H1	54
Gambar 4.4 Hasil Uji t H2	55
Gambar 4.5 Hasil Uji t H3	55
Gambar 4.6 Hasil Uji t H4	56
Gambar 4.7 Hasil uji t H5	56
Gambar 4.8 Model Penelitian	57

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	78
Lampiran 2 Tabulasi Data Pengisian Responden.....	83
Lampiran 3 Deskriptif Jawaban Responden	85
Lampiran 4 Uji Validitas.....	87
Lampiran 5 Uji Reliabilitas.....	92
Lampiran 6 Analisis Regresi Linier Berganda.....	93
Lampiran 6 Uji F.....	94
Lampiran 6 Uji R^2	95
Lampiran 6 Uji t.....	96
Lampiran 7 Tabel r.....	97
Lampiran 8 Tabel F.....	98
Lampiran 9 Tabel t.....	99

ABSTRAK

**PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Empiris pada PT. Merpati Gemilang Mandiri Surya Artha)**

Oleh :
Yudistia Dian Negara

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh persepsi dukungan organisasi, dan keadilan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*. Persepsi dukungan organisasi dan keadilan organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Merpati Gemilang Mandiri Surya Artha. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 40 karyawan dengan metode *sampling jenuh*. Alat analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda dan sobel test. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Keadilan organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Sedangkan komitmen organisasi pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Persepsi dukungan organisasi dan keadilan organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Hasil menunjukkan komitmen organisasi terbukti memediasi pengaruh persepsi dukungan organisasi dan keadilan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*.

Kata kunci : Persepsi Dukungan Organisasi, Keadilan Organisasi, Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam dunia bisnis yang semakin dinamis dan memiliki persaingan yang sangat ketat, setiap organisasi dituntut untuk memiliki fleksibilitas, kecepatan untuk merespon perubahan, serta kemampuan berinovasi supaya dapat bertahan didalamnya. Terlebih lagi, untuk perusahaan jasa, kepuasan konsumen adalah sesuatu yang menjadi tujuan utama. Untuk memenuhi tuntutan bisnis tersebut, disinilah peran sumber daya manusia sangat diperlukan. Pentingnya sumber daya manusia juga terlihat dari aktifitas perusahaan dalam mencapai tujuan dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki perusahaan.

Organisasi mengharapkan kinerja karyawan semaksimal mungkin untuk mencapai keunggulan organisasi sehingga mampu bersaing dalam dunia industri. Karena pada akhirnya kinerja karyawan mempengaruhi kemajuan organisasi secara keseluruhan. Guna upaya pencapaian tujuan, organisasi menuntut karyawan melakukan pekerjaan secara efektif. Peningkatan efektifitas organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas perilaku yang ditunjukkan oleh individu atau anggota yang mempunyai peran untuk menjalankan kegiatan di dalam organisasi (Putra, 2013). Karyawan diharapkan memiliki inisiatif untuk melakukan kegiatan yang tidak hanya mencakup *in-role* saja tetapi *extra-role* yang dapat memberi keuntungan bagi organisasi yang disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Salah satu faktor yang mempengaruhi OCB adalah persepsi terhadap dukungan organisasi yang dirasakan bahwa setiap karyawan yang memiliki persepsi bahwa mereka didukung oleh organisasi maka karyawan tersebut akan memberikan timbal balik terhadap organisasi dengan menampilkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Dukungan organisasi bertujuan untuk meningkatkan usaha dalam menghargai kontribusi karyawan dan memenuhi kebutuhan sosioemosional karyawan. Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) akan berkembang sejalan dengan seberapa besar perhatian organisasi pada tingkat kesejahteraan karyawan dan penghargaan organisasi terhadap kontribusi mereka. Persepsi karyawan akan memunculkan rasa “hutang budi” dalam diri mereka terhadap organisasi atau perusahaan. Upaya yang dilakukan organisasi dalam mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten dengan memberikan dukungan kepada karyawan dalam bentuk keadilan, dukungan *supervisor*, dan penghargaan dari organisasi.

Faktor lain yang membentuk perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) diantara para karyawan dari segi keadilan organisasi yang dirasakan oleh karyawan. Persepsi para karyawan terhadap adanya keadilan organisasi akan mempengaruhi persepsi mereka bahwa organisasi menghargai mereka. Pada gilirannya, kesan ini mendorong para karyawan untuk membalas organisasi dengan cara menunjukkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Munculnya ketidakadilan dalam organisasi secara otomatis akan menimbulkan perasaan tidak adanya dukungan dari organisasi sehingga

nantinya berdampak pada menurunnya frekuensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Para karyawan menjadi enggan berkontribusi lebih pada organisasi dan hanya memperlihatkan perilaku kerja *in-role* yang mungkin juga akan mengalami penurunan akibat tidak adanya keadilan dan dukungan organisasi.

Pentingnya membangun *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak lepas dari komitmen karyawan dalam organisasi. Komitmen karyawan akan mendorong terciptanya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Komitmen organisasi menjadi salah satu faktor yang berpengaruh pada OCB. Luthans (2011) menyatakan komitmen organisasi diindikasikan dalam tiga hal, yaitu keinginan kuat seseorang untuk tetap menjadi anggota organisasinya, kemauan mengarahkan usahanya untuk organisasinya, dan keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi. Komitmen organisasi akan membuat karyawan memberikan yang terbaik kepada organisasinya. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan lebih berorientasi pada kerja, akan cenderung membantu dan dapat bekerjasama, yang merupakan bagian dari sikap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Faktor komitmen organisasi sangat penting dalam penelitian ini karena keberadaan variabel komitmen organisasi diposisikan sebagai variabel mediasi, yaitu variabel yang mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung adanya pengaruh dari berbagai variabel lainnya yang ada pada setiap diri seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu. Selanjutnya dapat dijelaskan

bahwa, variabel komitmen organisasi sebagai variabel mediasi didasarkan pada jika anggota dalam organisasi memiliki komitmen yang tinggi baik secara afektif, normatif ataupun kotinuan, akan terbentuk hubungan positif antar anggota terhadap organisasi tempat mereka tinggal (Raka, 2015:144). Hal ini akan mengakibatkan anggota merasa terikat dengan mendorong kecintaanya pada organisasi kemudian sukarela melakukan perilaku diluar tanggung jawab pekerjaan mereka (*extra role*) guna bagian dalam memajukan organisasi.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Merpati Gemilang Mandiri Surya Artha adalah sebuah perusahaan yang berpusat di Yogyakarta berdiri tahun 2008 bergerak pada bidang usaha jasa pembiayaan pembelian kendaraan motor bekas. Sebagaimana layaknya sebuah perusahaan tanpa memandang ukuran perusahaan tersebut, PT. MGM Surya Artha juga memiliki beberapa divisi yang saling berkaitan dalam rangka memastikan kelancaran jalannya operasional perusahaan. Berdasarkan data yang didapat dari karyawan, bahwa terdapat beberapa karyawan yang tidak bekerja secara optimal didalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehingga beban kerja karyawan lain bertambah. karyawan yang memilih tidak melakukan pekerjaan saat jam kerja dan mengambil jam istirahat pada saat jam kerja, dan masih terdapat karyawan yang telat masuk ke kantor. Selain itu terdapat karyawan yang mengeluhkan hal-hal mengenai pekerjaan dan gaji karena karyawan merasa kurang diperlakukan secara dukungan maupun keadilan diorganisasi. Karyawan yang merangkap jabatan merasa hasil yang di dapatkan atau gaji tidak sesuai dengan apa yang mereka berikan atau tidak sesuai dengan kontribusi yang telah

mereka berikan pada organisasi. Menurut wawancara dengan pihak perusahaan, terdapat karyawan yang tidak mau meluangkan waktunya untuk membantu pekerjaan rekan kerjanya. Hal tersebut bertentangan dengan indikator atau perilaku OCB karyawan. Dari wawancara tersebut terdapat indikasi OCB yang rendah pada karyawan.

Penelitian terdahulu yang menggunakan variabel dalam penelitian ini masih banyak ditemukan *research gap* adalah penelitian yang dilakukan oleh L Novira (2015), dan Laily (2017) menunjukkan hasil ada hubungan positif dan signifikan antara persepsi dukungan organisasi dan OCB. Hasil ini menunjukkan bahwa apabila dukungan organisasi meningkat maka juga akan meningkatkan OCB. Namun penelitian Nina (2017) ditemukan hasil berbeda bahwa tidak adanya pengaruh positif dan signifikan antara persepsi dukungan organisasi terhadap OCB. Penelitian yang dilakukan oleh Nurmaladita (2015), Suwandewi (2016) menunjukkan hasil ada hubungan positif dan signifikan keadilan organisasi terhadap OCB. Hasil ini menunjukkan bahwa ketika karyawan meragukan keadilan organisasi, maka mereka cenderung kehilangan minat terhadap organisasi. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Nurmaladita (2015), Maysarah (2015), dan Amelinda (2017) menunjukkan hasil komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel OCB. Hasil ini menunjukkan bahwa perusahaan harus menjaga dan selalu memperhatikan seberapa besar komitmen organisasi dalam membentuk sikap OCB yang dirasakan oleh karyawannya. Penelitian yang dilakukan oleh Darmawati (2013), dan Akhmad (2016) ditemukan hasil bahwa tidak adanya

pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap OCB. Hal ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasi dalam membentuk sikap OCB karyawan masih jauh dari harapan.

Berdasarkan latar belakang dan ulasan diatas maka penelitian ini dilakukan dengan mengangkat judul **“Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi pada PT Merpati Gemilang Mandiri Surya Artha Yogyakarta.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, dapat dirumuskan pokok masalah sebagai berikut :

1. Apakah persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)?
2. Apakah keadilan organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ?
3. Apakah persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi ?
4. Apakah keadilan organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi ?
5. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ?
6. Apakah komitmen organisasi memediasi persepsi dukungan organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)?
7. Apakah komitmen organisasi memediasi keadilan organisasi terhadap OCB?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah membuktikan secara empiris :

1. Untuk Menganalisis dan menguji persepsi dukungan organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
2. Untuk Menganalisis dan menguji keadilan organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
3. Untuk Menganalisis dan menguji persepsi dukungan organisasi terhadap Komitmen Organisasi.
4. Untuk Menganalisis dan menguji keadilan organisasi terhadap Komitmen Organisasi.
5. Untuk Menganalisis dan menguji komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
6. Untuk Menganalisis dan menguji peran mediasi komitmen organisasi dalam hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
7. Untuk Menganalisis dan menguji peran mediasi komitmen organisasi dalam hubungan antara keadilan organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut :

1. Bagi Para Akademisi

Dengan adanya penelitian ini dapat menambah wawasan rekan-rekan mahasiswa serta menjadi referensi bahan penelitian selanjutnya.

2. Bagi Perusahaan

Dengan penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan kajian untuk PT. Merpati Gemilang Mandiri Surya Artha dalam upaya melakukan langkah-langkah yang diperlukan untuk meningkatkan *OCB* karyawan.

E. Sistematika Penulisan

Penyusunan skripsi ini terdiri dari lima bab dan antara bab yang satu dengan bab lainnya merupakan satu komponen yang saling terkait. Sistematika penulisan adalah sebagai berikut:

1. Bagian Awal

Bagian ini berisi halaman judul, halaman pengesahan, halaman pernyataan keaslian, halaman riwayat hidup, moto, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, daftar lampiran, dan abstrak.

2. Bagian Isi

Bagian ini terdiri dari :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini meliputi uraian mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini akan dikemukakan hasil penelitian sebelumnya badan teori-teori yang mendasari analisis data yang diambil dari beberapa literatur atau pustaka seperti teori persepsi dukungan organisasi, keadilan organisasi,

organizational citizenship behavior, dan komitmen organisasi serta kerangka pemikiran, penelitian terdahulu dan hipotesis.

Bab III : METODE PENELITIAN

Bab ini akan diuraikan metode yang digunakan dalam penelitian. Metode penelitian akan diuraikan tentang objek penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, jenis data, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel, uji data dan metode analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini bertujuan untuk membahas dan menguraikan pengujian yang telah dilakukan meliputi statistik deskriptif responden, dan uji hipotesis.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan hasil penelitian, keterbatasan penelitian dan saran. Bagian akhir akan diisi dengan lampiran yang dapat mendukung skripsi ini.

3. Bagian ini berisi daftar pustaka dan lampiran-lampiran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Telaah Teori

1. Teori *Social Exchange* (Teori Pertukaran Sosial)

Penelitian ini didasarkan pada teori pertukaran sosial yang dikemukakan oleh Blau pada tahun 1964, ia mengasumsikan bahwa hubungan antara karyawan dengan organisasi atau perusahaan merupakan suatu bentuk pertukaran sosial. Teori ini terbatas pada tindakan yang ditunjukkan oleh seseorang tergantung pada reaksi menguntungkan yang didapatkan dari orang lain (Miles, 2012). Sumber daya yang dipertukarkan menurut teori ini dibagi menjadi dua yaitu sumber daya ekonomis ataupun sosial. Sumber daya ekonomis terdiri dari sesuatu yang dapat diukur, antara lain benda, uang, asset, informasi, nasihat, persahabatan, dan *prestige*. Pada hubungan pertukaran sosial, sifat mendasar yang menjadi ciri khas pertukaran tersebut adalah bahwa kewajiban (*obligations*) masing-masing pihak tidak diatur secara jelas, termasuk yang dijadikan dasar mengukur kontribusi masing-masing pihak.

Setiap orang akan terlibat dalam timbal balik, hubungan yang saling menguntungkan hanya ketika mereka percaya pada mitra mereka (Miles, 2012). Begitu pada hubungan antara pegawai dengan perusahaan merupakan suatu bentuk pertukaran sosial, bukan hanya berbasis pertukaran ekonomis tetapi juga pertukaran sosial.

Seorang manager hendaknya membantu karyawan untuk memahami dan mempercayai setiap nilai-nilai pada perusahaan, dan dapat

memberikan penghargaan kepada karyawan baik penghargaan secara ekonomis (kompensasi, waktu liburan atau cuti, dan lain-lain) ataupun penghargaan secara sosial (perhatian, apresiasi, persahabatan, dan lain-lain yang tidak mengeluarkan biaya perusahaan).

Dukungan organisasi yang dirasakan menggambarkan bahwa pekerja yang menganggap organisasinya lebih mendukung, lebih terikat secara emosional dengan organisasi. Keadilan organisasi juga menjadi indikator yang mempengaruhi hubungan timbal balik dan saling percaya antara karyawan dan perusahaan. Karyawan yang merasa mendapat perlakuan adil, sudah selayaknya memberikan timbal balik dalam bentuk sikap dan perilaku organisasi positif yang mendukung tujuan organisasi, yaitu dalam bentuk komitmen organisasional dan OCB (Widyaningrum, 2010).

2. Organizational Citizenship Behavior (OCB)

a. Pengertian Organizational Citizenship Behavior

Organizational Citizenship Behavior adalah sebagai perilaku yang melebihi kewajiban formal (*extra role*) yang tidak berhubungan dengan kompensasi langsung artinya, seseorang yang memiliki OCB tinggi tidak akan dibayar dalam bentuk uang atau bonus tertentu, namun OCB lebih kepada perilaku sosial dari masing-masing individu untuk bekerja melebihi apa yang diharapkan.

Menurut Luthans (2011:149) menjelaskan *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku yang diskresioner, tidak

langsung diakui oleh persyaratan normal pekerjaan, namun secara agregat dapat meningkatkan fungsi efektif organisasi. Perilaku OCB menggambarkan bagaimana seorang individu memiliki inisiatif yang tinggi dan sangat peka terhadap keadaan organisasi. Hal ini membuat organisasi sangat menghargai karyawan yang berperilaku OCB karena perilaku OCB menunjukkan bagaimana kesungguhan seorang karyawan dalam mengabdikan terhadap organisasinya.

Kunci keberhasilan organisasi terletak pada anggota organisasi, bagaimana anggota mengimplementasi tugas-tugas dalam mencapai tujuan organisasi. Dari beberapa hal di atas, dapat disimpulkan bahwa OCB merupakan perilaku yang bersifat sukarela, bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal – hal yang mengedepankan kepentingan organisasi dan tidak mengharapkan imbalan dalam bentuk uang.

b. Dimensi Organizational Citizenship Behavior

Menurut Luthans (2011:149) mengemukakan ada lima dimensi yang memiliki kontribusi perilaku *organizational citizenship behavior* :

1. *Altruism* ,yaitu perilaku membantu meringankan pekerjaan yang ditunjukkan kepada individu dalam suatu organisasi.
2. *Courtesy*, yaitu perilaku membantu teman kerja untuk mencegah timbulnya masalah sehubungan dengan pekerjaannya dengan cara member konsultasi dan informasi serta menghargai kebutuhan mereka.

3. *Sportmanship*, yaitu perilaku toleransi pada situasi yang kurang menyenangkan dan kurang ideal di tempat bekerja tanpa mengeluh. Dikatan pula bahwa *sportmanship* seharusnya memiliki cakupan yang lebih luas, dalam pengertian individu tersebut harus tetap bersikap positif serta bersedia mengorbankan kepentingannya sendiri demi kelangsungan organisasi.
4. *Civic virtue*, yaitu perilaku terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi dan peduli pada kelangsungan hidup organisasi. Karyawan juga aktif mengemukakan gagasan serta ikut mengamati lingkungan bisnis dalam hal ancaman dan peluang.
5. *Conscientiousness*, yaitu perilaku yang terlihat ketika individu melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasi.

c. Indikator *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Kurniawan (2015:104) ada beberapa indikator-indikator OCB karyawan, sebagai berikut:

1. *Altruism* meliputi: Karyawan membantu rekan kerja diluar job desc pekerjaan,
2. *Courtesy* meliputi: Karyawan *sharing* dengan rekan kerja.
3. *Sportmanship* meliputi: Karyawan menghindari kesalahan.
4. *Civic virtue* meliputi: Karyawan menghadiri dan partisipasi dalam rapat.
5. *Conscientiousness* meliputi: Karyawan menyelesaikan tugas tepat waktu.

3. Persepsi Dukungan Organisasi

a. Pengertian Persepsi Dukungan Organisasi

Persepsi dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauhmana organisasi menilai kontribusi, memberikan dukungan, dan peduli pada kesejahteraan mereka. Persepsi dukungan organisasi yang dirasakan merupakan tingkat sejauh mana para pekerja mempercayai bahwa organisasi menilai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan Robbins dan Judge (2015:47).

Teori dukungan organisasi beranggapan bahwa untuk menentukan kesiapan organisasi memberikan *rewards* atas peningkatan kinerja dan memenuhi kebutuhan sosioemosional, karyawan mengembangkan kepercayaan bahwa organisasi menghargai kontribusi dan memperhatikan kesejahteraan mereka (Hartiwi, 2012).

Dari pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa persepsi dukungan organisasi adalah persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai dan peduli dengan kesejahteraan mereka.

b. Dimensi Persepsi Dukungan Organisasi

Menurut Farasat (2013), menyatakan bahwa terdapat 4 dimensi yang dapat meningkatkan dukungan organisasi yang dirasakan karyawan yaitu:

1. Keadilan (*fairness*) yaitu keadilan procedural yang menyangkut mengenai cara yang digunakan untuk memperlakukan karyawan dengan bermartabat dan hormat.

2. Dukungan Atasan (*Supervisor Support*). Karyawan akan mengembangkan pandangan umum tentang sejauh mana atasan menilai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.
3. Imbalan Organisasi (*Organizational Rewards*). Berdasarkan teori dukungan organisasi yang dirasakan, karyawan mengembangkan kepercayaan umum mereka sejauh mana mereka merasa bahwa organisasi siap untuk menghargai usaha mereka, untuk memenuhi kebutuhan sosial dan emosional mereka dan kesejahteraan.
4. Kondisi kerja (*Conditions*). Salah satu bentuk dukungan organisasi adanya kondisi kerja yang nyaman dan aman bagi karyawan.

c. Indikator Persepsi Dukungan Organisasi

Indikator persepsi dukungan organisasi dikemukakan Arya (2016:7) sebagai berikut :

- a) Pengakuan, gaji dan kesempatan promosi

Teori dukungan organisasi mengenai kesempatan untuk mendapatkan hadiah untuk meningkatkan kontribusi dan dukungan.

- b) Kesehatan dan keamanan dalam bekerja

Jaminan bahwa organisasi mempertahankan karyawan dimasa depan, memberikan indikasi kuat terhadap dukungan organisasi.

- c) Kemandirian

Organisasi harus menunjukkan rasa kepercayaannya terhadap hak otonomi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka

termasuk penjadwalan pekerjaan, dan berbagai tugas akan meningkatkan persepsi dukungan organisasi.

d) Peran *Stressor*

Stress mengacu pada ketidakmampuan individu dalam menghadapi lingkungannya. Stress terkait tiga aspek peran karyawan dalam organisasi, yaitu: kelebihan beban pekerjaan, kurangnya informasi yang jelas tentang tanggung jawab pekerjaan yang saling bertentangan.

e) Pelatihan.

Pelatihan kerja merupakan investasi karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan persepsi dukungan organisasi.

4. Keadilan organisasi

a. Pengertian Keadilan Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2008:249), keadilan organisasi didefinisikan sebagai persepsi keseluruhan dari apa yang adil di tempat kerja. Karyawan menganggap adil organisasi mereka ketika yakin bahwa hasil-hasil yang mereka terima, cara diterimanya hasil-hasil tersebut, adalah adil.

Menurut Ivancevich (2008:159) keadilan organisasi didefinisikan sebagai persepsi seseorang (karyawan) mengenai seberapa adil mereka diperlakukan dalam transaksi sosial di tempat kerja. Dapat disimpulkan bahwa keadilan organisasi merupakan persepsi dari seorang karyawan yang dirasakan tentang perlakuan adil dari organisasi kepada karyawan.

b. Dimensi Keadilan Organisasi

Keadilan organisasi dikonseptualisasikan sebagai kombinasi dari berbagai dimensi. Ada tiga dimensi utama pada keadilan organisasi, yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional (Usmani dan Jamal, 2013:354) :

1) Keadilan Distributif

Keadilan distributif yaitu persepsi karyawan tentang keadilan yang mereka dapatkan dari organisasi telah sesuai dengan apa yang mereka lakukan pada organisasi. Contoh dari keadilan distributif adalah gaji, pengakuan, bonus, *rewards*, dan lain-lain. Agar dapat membuat karyawan merasa mempunyai keadilan di organisasi.

2) Keadilan Prosedural

Keadilan prosedural merupakan keadilan yang dirasakan oleh karyawan mengenai prosedur yang dibuat dalam penentuan hasil yang diterima karyawan dan proses penentuan keputusan penting lainnya. Contoh dalam keadilan prosedural yaitu proses penentuan promosi, proses pemutusan hubungan kerja, proses kenaikan gaji, dan lain-lain.

3) Keadilan Interaksional

Keadilan interaksional adalah keadilan yang dirasakan oleh karyawan atas perlakuan dengan hormat dan bermartabat yang diterima dari atasannya, dan keadilan interaksional ini mencakup keadilan interpersonal dan keadilan informasional. Contoh keadilan

interaksional yaitu memperlakukan karyawan dengan hormat dan bermartabat, ketika membuat keputusan atasan peduli dengan hak-hak karyawan, ketika membuat keputusan atasan menyampaikan dengan jelas dan logis.

c. Indikator Keadilan Organisasi

Menurut Dyna and Graham (dalam Carlis, 2011), keadilan organisasi dapat diketahui dengan mengukur tiga hal, yaitu :

- a) Keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya. Organisasi dapat dikatakan adil oleh karyawan, jika memberikan gaji sesuai dengan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan. Apabila perbandingan antara gaji yang diterima dengan hasil kerja yang dilakukan karyawan dirasa tidak sebanding, maka karyawan akan merasa bahwa tidak terjadi keadilan.
- b) Keadilan dalam proses pengambilan keputusan. Organisasi dapat dikatakan adil oleh karyawan apabila dalam pengambilan keputusan, karyawan diberikan kesempatan untuk menyuarakan pendapat dan pandangannya. Selain itu, setelah pengambilan keputusan dilakukan, apabila pelaksanaan keputusan tersebut dinilai sama pada tiap karyawan, maka karyawan akan merasa bahwa terjadi keadilan.
- c) Keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi. Organisasi dapat dikatakan adil oleh karyawan apabila hubungan antar atasan dengan bawahan baik, seperti

mendapatkan perlakuan yang baik dan sewajarnya. Selain itu, kejujuran dan kebenaran informasi yang didapatkan dari atasan juga mempengaruhi persepsi keadilan organisasional dari karyawan.

5. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Moorhead dan Griffin (2013:73) menyatakan bahwa komitmen organisasi (*organizational commitment*) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Berdasarkan pengertian tersebut dapat diidentifikasi bahwa komitmen terhadap organisasi melibatkan tiga sikap yaitu rasa identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan terlibat dalam tugas-tugas organisasi dan perasaan setia terhadap organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2011:367) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah kekuatan yang bersifat relative dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Berdasarkan dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah kemauan dan kemampuan menyelaraskan

kepentingan pribadi terhadap organisasi serta hubungan positif jangka panjang antara tenaga kerja terhadap organisasinya yang diwujudkan seperti keterlibatan dirinya kedalam organisasi, serta membantu organisasi mencapai tujuan.

b. Dimensi Komitmen Organisasi

Menurut Mayer dan Allen (1997) dalam Titisari (2014:20) membagi komitmen tiga dimensi, yaitu:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*), hal ini berkaitan dengan adanya ikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi karena keinginan dari diri sendiri.
2. Komitmen normatif (*normative commitment*), adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan. Yang berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Jadi seorang karyawan bertahan karena adanya loyalitas.
3. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), adalah komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain komitmen ini terbentuk atas dasar untung dan rugi yang didapatkan oleh karyawan. Sehingga menjadi bahan pertimbangan apa yang harus dikorbankan bila menetap pada suatu organisasi.

c. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Mowday (2014:103) ada beberapa indikator komitmen antara lain sebagai berikut:

1. Merasa bahagia dalam bekerja.

2. Keinginan kuat sebagai anggota
3. Keinginan berusaha keras dalam bekerja.
4. Menjaga hubungan baik dengan karyawan lain.
5. Kesulitan dalam hidup jika meninggalkan organisasi.

B. Telaah Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan persepsi dukungan dan keadilan organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi adalah sebagai berikut :

1. Nurmaladita (2015) meneliti tentang keadilan organisasi, komitmen organisasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* dengan responden sebanyak 113 orang. Alat analisis data yang digunakan adalah dengan *Structural Equation Modelling* (SEM). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi.
2. Maysarah (2015) meneliti tentang keadilan organisasi, komitmen organisasi, dan *Organizational Citizenship Behavior*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *random sampling* dengan responden sebanyak 65 orang. Alat analisis data yang digunakan adalah dengan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

3. Sandra G (2015) meneliti tentang budaya organisasi, persepsi dukungan organisasi, dan komitmen organisasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* dengan responden sebanyak 203 karyawan. Alat analisis data yang digunakan adalah dengan analisis regresi liner berganda. Hasil dari penelitian ini budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
4. Suwandewi (2016) meneliti tentang keadilan organisasi, komitmen organisasi, dan *Organizational Citizenship Behavior*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh* dengan responden sebanyak 87 orang. Alat analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*). Hasil menunjukkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan baik terhadap komitmen organisasi maupun *Organizational Citizenship Behavior*. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Penelitian ini juga berhasil membuktikan bahwa komitmen organisasi memediasi pengaruh keadilan organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan.
5. Nurcahyani (2016) meneliti tentang keadilan organisasi, dan komitmen organisasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh* dengan responden sebanyak 77 orang. Alat analisis yang digunakan adalah *Moderated Regression Analysis* (MRA). Hasil

menunjukkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

6. Nina, Ariani (2017) meneliti tentang dukungan organisasi, OCB, dan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh* dengan responden sebanyak 70 orang. Alat analisis menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menunjukkan dukungan organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasi. Variabel dukungan organisasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap OCB. Variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel OCB.
7. Laily (2017) meneliti tentang persepsi dukungan organisasi, dan OCB. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* dengan responden sebanyak 174 karyawan. Alat analisis yang digunakan *hierarchial regression analysis*. Hasil penelitian menunjukkan persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.
8. Amelinda Felicia (2017) meneliti tentang komitmen organisasi, dan *Organizational Citizenship Behavior*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh* dengan responden sebanyak 70 orang. Alat analisis yang digunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi baik Afektif maupun berkelanjutan berpengaruh kepada *Organizational Citizenship Behavior*, sedangkan Komitmen Normatif memiliki pengaruh

positif namun tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

C. Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan landasan teori yang disampaikan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Persepsi Dukungan Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior*

Persepsi dukungan organisasi (*Perceived Organizational Support*) merupakan persepsi karyawan mengenai dukungan organisasi terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Dukungan organisasi diyakini merupakan aspek penting dalam organisasi karena mampu meningkatkan perilaku OCB karyawan. Karyawan yang merasa dipedulikan, diperhatikan, dan dihargai akan merasa nyaman dan merasa dipedulikan oleh organisasi, dengan hal tersebut karyawan diyakini akan bersikap extra role kepada organisasi. Oleh karenanya, semakin baik persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi maka semakin meningkat pada perilaku OCB karyawan.

Dinyatakan oleh Liu (2014) bahwa OCB mendapatkan kontribusi dan peran dari dukungan organisasi. Penelitian yang dilakukan telah membuktikan bahwa karyawan yang merasakan dukungan organisasi dimana ia bekerja akan cenderung melakukan lebih untuk organisasi mereka baik dari tindakan maupun dalam totalitas pekerjaan yang dilakukan. Dukungan organisasi menunjukkan kualitas hubungan

karyawan dengan organisasi dengan mengetahui bagaimana karyawan mempercayai kontribusi yang diberikan organisasi terhadap mereka. Dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB (Milissa, 2013). Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

2. Keadilan Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior*

Organisasi merupakan tempat berkumpulnya individu yang memiliki tujuan yang sama. Setiap organisasi dituntut untuk memiliki kecepatan untuk merespon perubahan, serta kemampuan berinovasi supaya dapat bertahan didalamnya. Dalam menghadapi dunia usaha yang semakin kompetitif, organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja melebihi deskripsi pekerjaan atau kewajiban formal sebagai sumber utama dari efektifitas organisasi. Organisasi tidak akan berhasil dengan baik tanpa ada karyawan yang melakukan *Organizational Citizenship Behavior*. Karyawan yang baik (*good citizenship*) cenderung melakukan *Organizational Citizenship Behavior*. Tanpa OCB, organisasi akan rapuh dan tidak dapat bersaing dengan organisasi lainnya.

Untuk dapat meningkatkan perilaku OCB pada karyawan, akan sangat penting bagi organisasi untuk mengetahui apa yang menyebabkan timbulnya dan meningkatnya OCB. Keadilan dalam organisasi dapat menentukan apakah seseorang melaksanakan tugas dan tanggung jawab

sesuai dengan prosedur yang ditetapkan atau tidak. Jika keadilan dipersepsikan secara positif, maka individu sebagai anggota organisasi akan sukarela melaksanakan pekerjaannya dalam organisasi melebihi apa yang diharapkan.

Heru (2014) mencoba melihat pengaruh keadilan organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa keadilan distributif berperan secara signifikan dalam menjelaskan perilaku kewargaan di dalam organisasi. Hasil juga menunjukkan bahwa keadilan procedural juga signifikan dalam menjelaskan perilaku kewargaan di dalam organisasi. Khalid *et. al*, (2014) bahwa keadilan organisasi mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap OCB. Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H2 : Keadilan Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

3. Persepsi Dukungan Organisasi dan Komitmen Organisasi

Imbalan kerja yang datang langsung dari organisasi dianggap sebagai indikasi bahwa organisasi menghargai kontribusi karyawan kepada mereka dan atas kepedulian organisasi untuk kesejahteraan mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh Aggarwal-Gupta *et al.*, (2010) menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hal ini ditunjukkan dari adanya persepsi dukungan organisasi karyawan sehingga karyawan berkeyakinan tentang nilainya dalam berorganisasi. Berdasarkan hal tersebut, hipotesis adalah :

H3 : Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.

4. Keadilan Organisasi dan Komitmen Organisasi

Kunci utama dari elemen keadilan organisasi adalah persepsi individu tentang keadilan. Persepsi merupakan suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan-kesan mereka untuk memberi arti bagi lingkungan mereka. Komitmen organisasi karyawan adalah tentang kesetiaan seorang karyawan kepada organisasi, kesediaan untuk mengarahkan usaha atas nama organisasi, tingkat tujuan antara karyawan dan organisasi, dan keinginan karyawan untuk tetap dipekerjakan oleh organisasi.

Dehkordi *et al.* (2013) dalam penelitiannya menemukan bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, kurangnya keadilan dalam organisasi akan menciptakan komitmen organisasi yang rendah. Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H4 : Keadilan Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.

5. Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior*

Faktor lain yang membentuk perilaku OCB yang ditunjukkan oleh karyawan yaitu komitmen organisasional. komitmen organisasional sendiri terkait dengan perasaan yang dimiliki karyawan terhadap organisasi dimana dia terdapat didalamnya.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ratnaningsih, (2013) yang menemukan bahwa komitmen memberikan pengaruh yang positif terhadap OCB, karena dipengaruhi oleh indikasi bahwa karyawan yang memiliki loyalitas dan komitmen akan berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan dan bertanggungjawab atas segala pekerjaan dan aktif mencari informasi-informasi penting bagi organisasi. Selain itu karyawan telah memiliki keterikatan emosional sehingga dengan rela dan ikhlas melakukan perilaku ekstra seperti membantu rekan kerja lain yang membutuhkan tanpa mengharap imbalan. Namun komitmen diperoleh tidak signifikan disebabkan responden tidak didominasi oleh karyawan yang telah memiliki loyalitas dan komitmen yang tinggi, karena komitmen tidak dapat muncul dengan setahun atau dua tahun bekerja tetapi butuh proses dan waktu. Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H5: Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

6. Dukungan organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* dengan komitmen organisasi sebagai Variabel Mediasi

Komitmen organisasi mempunyai pengaruh mediasi atau intervening variabel keadilan dan persepsi dukungan organisasi terhadap perilaku OCB dikarenakan jika anggota dalam organisasi memiliki komitmen yang tinggi akan terbentuk hubungan positif antar anggota terhadap organisasi tempat mereka tinggal (Raka, 2015:144).

Hal ini akan mengakibatkan anggota merasa terikat dengan organisasi yang mendorong kecintaanya terhadap organisasi yang kemudian sukarela melakukan perilaku diluar tanggung jawab pekerjaan mereka (*extra role*) guna bagian dalam memajukan organisasi tempat mereka tinggal terlepas tinggi rendahnya persepsi dukungan organisasi yang dirasakan oleh anggota organisasi. Penelitian dilakukan oleh Ariani (2017) yang dimana ditemukan hubungan positif komitmen organisasi memediasi variabel dukungan organisasi terhadap variabel *organizational citizenship behavior*. Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H6: Komitmen organisasi memediasi persepsi dukungan organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

7. Keadilan organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* dengan komitmen organisasi sebagai Variabel Mediasi

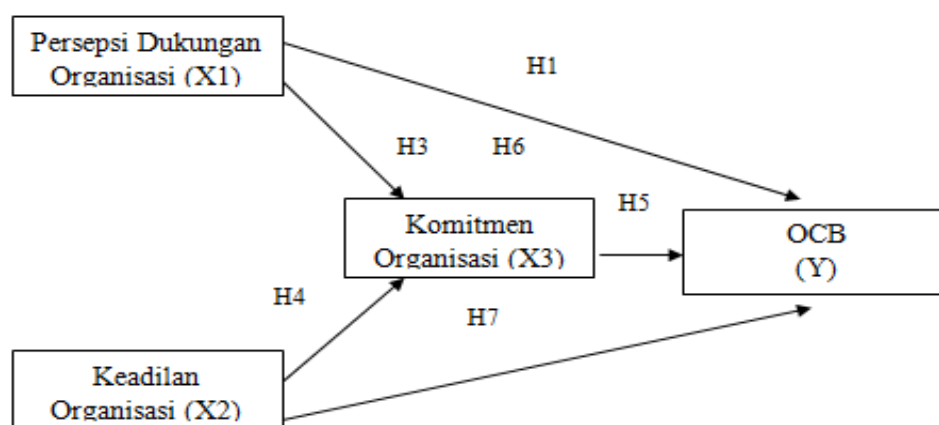
Keadilan organisasi yang berfokus pada peran keadilan ditempat kerja telah menunjukkan bahwa keadilan organisasi sangat mempengaruhi sikap para pekerja seperti komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (Bhakshi, Kumar, dan Rani, 2009). Karyawan yang merasa tingkat keadilan yang didapatkan dari perusahaannya rendah maka ia akan cenderung memiliki komitmen yang rendah, begitu pula sebaliknya apabila dirasakan tingkat keadilan pada perusahaan tinggi maka karyawan akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi pula. Komitmen yang tercipta berdasarkan tingginya keadilan dan mendorong jalannya OCB.

Widyaningrum (2010) mengatakan pengaruh keadilan organisasi terhadap OCB semakin kuat, jika perlakuan adil mampu meningkatkan komitmen karyawan pada perusahaan. Peneliti Khan dan Rashid (2012) menghasilkan sebuah kesimpulan bahwa komitmen organisasi merupakan variabel mediasi yang baik untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi, keadilan organisasi terhadap OCB, karena pada penelitian ini komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terbesar bila dibandingkan dengan variabel yang lainnya. Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah

H7: Komitmen organisasi memediasi keadilan organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

D. Kerangka Pemikiran

Kerangka Pemikiran Penelitian Pengaruh Persepsi Dukungan dan Keadilan Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi pada karyawan PT Merpati Gemilang Mandiri Surya Artha dapat digambarkan dalam bagan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pikiran

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah kelompok atau kumpulan individu-individu atau obyek penelitian yang memiliki standar-standar tertentu dari ciri-ciri yang telah ditetapkan sebelumnya (Uma Sekaran, 2011:64). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Merpati Gemilang Mandiri Surya Artha yang berjumlah 40 orang.

2. Sampel

Sebuah sampel merupakan bagian dari suatu populasi keseluruhan dipilih secara cermat agar mewakili populasi itu. Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi (Uma Sekaran, 2011:65). Teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode *Sampling Jenuh*. Metode ini dipakai karena populasi yang digunakan relatif kecil. Metode *Sampling Jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah seluruh karyawan dari PT. Merpati Gemilang Mandiri Surya Artha yaitu 40 orang yang terdiri dari beberapa karyawan yang memiliki jabatan yang berbeda.

B. Data Penelitian

1. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder.

1) Data primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2017:137). Dalam menyusun penelitian ini, data primer yang digunakan adalah kuesioner langsung ke PT. Merpati Gemilang Mandiri Surya Artha. Wawancara dilakukan kepada HRD dan beberapa karyawan.

2) Data sekunder

Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2017:137). Data sekunder diperoleh dari pengambilan pustaka dengan membaca dan mempelajari literatur yang relevan dengan pokok masalah yang dibahas sehingga pembahasannya tidak menyimpang dari dasar yang ada dan data yang bersumber dari PT. Merpati Gemilang Mandiri Surya Artha berupa identitas karyawan yang digunakan untuk menentukan jumlah populasi dalam penelitian.

b. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran daftar pernyataan atau kuesioner. Kuesioner merupakan teknik

pengumpulan data dengan menggunakan sekumpulan pernyataan tertulis yang disusun untuk memperoleh jawaban responden berkaitan dengan permasalahan yang diteliti, yaitu: persepsi dukungan organisasi, keadilan organisasi, organizational citizenship behavior, dan komitmen organisasi.

2. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Kuesioner : Kuesioner adalah suatu daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden mengenai suatu hal untuk dijawab, sehingga peneliti mendapatkan data mengenai penelitian yang peneliti inginkan. Menurut Arikunto (2013:151) berpendapat bahwa, kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui.
- 2) Wawancara : Teknik wawancara dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara bebas terpimpin. Arikunto (2013:199) menjelaskan bahwa wawancara bebas terpimpin adalah wawancara yang dilakukan dengan mengajukan pertanyaan secara bebas namun masih tetap berada pada pedoman wawancara yang sudah dibuat. Pertanyaan akan berkembang pada saat melakukan wawancara. Peneliti mendapatkan informasi langsung dengan teknik wawancara dari beberapa karyawan.

C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati (Azwar, 2010:74). Definisi operasional penelitian ini diuraikan terinci menurut masing-masing variabel, yaitu variabel yang didefinisikan sebagai berikut:

a. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Organizational Citizenship Behavior merupakan persepsi responden terhadap kontribusinya pada organisasi secara sukarela tanpa imbalan atau *reward* yang mengikat dari tanggung jawab perusahaan. Indikator variabel *Organizational Citizenship Behavior* adalah sebagai berikut :

- 1) *Altruisme*.
- 2) *Courtesy*.
- 3) *Sportsmanship*.
- 4) *Civic Virtue*.
- 5) *Conscientiousness*.

b. Persepsi Dukungan Organisasi

Persepsi Dukungan Organisasi merupakan persepsi responden tentang kebijakan-kebijakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan. Indikator variabel dukungan organisasi adalah sebagai berikut:

- 1) Pengakuan dan promosi.
- 2) Kesehatan dan keamanan.
- 3) Kemandirian.
- 4) Peran *stressor*.
- 5) Pendidikan dan pelatihan.

c. Keadilan Organisasi

Keadilan organisasi merupakan persepsi responden mengenai perlakuan adil yang diterima dirinya dari organisasi yang terkait dengan perlakuan adil mengenai hasil dan kontribusi, proses untuk mendapatkan hasil, perlakuan interpersonal, serta keterbukaan informasi yang diterima karyawan. Indikator variabel keadilan organisasi adalah sebagai berikut :

- 1) Gaji sesuai dengan hasil kerja.
- 2) Pimpinan memperlakukan baik seluruh karyawan.
- 3) Karyawan menyuarakan pendapat.
- 4) Kesamaan perilaku dari pimpinan.
- 5) Kejujuran dan kebenaran informasi dari pimpinan.

d. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah persepsi responden seberapa jauh seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Indikator variabel komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

- 1) Merasa bahagia dalam bekerja.
- 2) Keinginan kuat sebagai anggota.
- 3) Keinginan berusaha keras dalam bekerja.
- 4) Menjaga hubungan baik dengan karyawan lain.
- 5) Kesulitan dalam hidup jika meninggalkan organisasi.

2. Pengukuran Variabel

Metode pengukuran seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala Likert dengan kriteria penilaian adalah :

- a. Untuk jawaban Sangat Setuju (SS) dengan nilai skor 5.
- b. Untuk jawaban Setuju (S) dengan nilai skor 4.
- c. Untuk jawaban Kurang Setuju (KS) dengan nilai skor 3.
- d. Untuk jawaban Tidak Setuju (TS) dengan nilai skor 2.
- e. Untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) dengan nilai skor 1.

D. Uji Instrumen Data

Angket atau kuesioner penelitian harus diuji terlebih dahulu sebelum digunakan dalam penelitian sesungguhnya. Uji coba instrument dilakukan untuk mengetahui validitas dan realibilitas alat ukur, sehingga dapat diketahui layak tidaknya instrument tersebut digunakan dalam penelitian.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau *valid* tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas ingin mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner

yang sudah kita buat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak kita ukur (Ghozali, 2016). Pengujian validitas yang digunakan adalah Korelasi *Pearson*. Signifikansi Korelasi *Pearson* yang dipakai dalam penelitian ini adalah 0,05. Apabila nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka butir pertanyaan tersebut tidak valid (Ghozali, 2016:53).

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2016:43). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas diukur dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,7$, sebaliknya apabila nilai *Cronbach Alpha* $< 0,7$ maka dikatakan item tersebut kurang reliabel.

E. Metode Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$\text{Model 1} \quad : \quad Y_1 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$\text{Model 2} \quad : \quad Y_2 = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = *Organizational Citizenship Behavior*

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien Regresi

X_1 = Persepsi Dukungan Organisasi

X_2 = Keadilan Organisasi

X_3 = Komitmen Organisasi.

F. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dimaksudkan sebagai cara untuk menentukan apakah hipotesis yang akan diajukan sebaiknya diterima (signifikan) atau ditolak.

Rumusan hipotesis sebagai berikut :

1. Uji F

Menurut Ghozali (2016:96) uji F digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi dalam menaksir nilai aktual (*goodness of fit*). Uji F berfungsi untuk mengetahui apakah model yang digunakan telah cocok atau tidak. Tingkat signifikansi yang dilakukan dengan uji F yang diuji pada tingkat keyakinan 95% dengan ketentuan sebagai berikut :

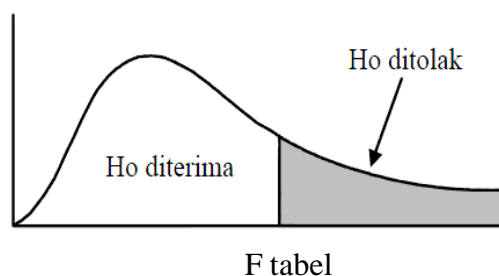
$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$, bahwa secara bersama-sama tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_0 : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, , bahwa secara bersama-sama ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05 dengan kriteria pengujian (Ghozali, 2016: 99) :

- a) Jika $F\text{-hitung} \geq F\text{-tabel}$ dan nilai signifikan $< \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Jika $F\text{-hitung} \leq F\text{-tabel}$ dan nilai signifikan $> \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Gambar nilai F hitung dengan F tabel sebagai berikut



Gambar 3.1
Kurva normal uji F

2. Uji Koefien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi R^2 pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen (Ghozali, 2016:95). Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2016:95).

3. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individu dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016: 99). Hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_0 : \beta_1 \neq 0$, artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05 dengan kriteria pengujian:

- Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen.
- Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ $\alpha = 5\%$ maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji-t dapat dilihat pada *output coefficient* dari hasil analisis regresi berganda.



Gambar 3.2
Kurva normal uji t

4. Uji Sobel Test

Uji Sobel Test ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel intervening atau mediasi. Menurut Ghozali (2013) suatu variabel disebut intervening atau mediasi jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Uji Sobel Test menghendaki asumsi jumlah sampel besar dan nilai koefisien mediasi berdistribusi normal. Hasil Sobel Test memberikan nilai estimasi *indirect effect* yang kemudian dicari nilai t-hitungnya dengan cara membagi besarnya nilai data terhadap nilai *standart error* dan membandingkan dengan t-tabel.

Jika nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel berarti pengaruh mediasi dikatakan signifikan. Pengaruh mediasi yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien ($p_2 \times p_3$) signifikan atau tidak, dengan rumus :

$$Sp_2 p_3 = \sqrt{p_3^2 Sp_2^2 + p_2^2 Sp_3^2 + Sp_2^2 p_3^2}$$

Berdasarkan hasil dari $Sp_2 p_3$, kemudian menghitung nilai t-hitung untuk mengetahui apakah ada pengaruh mediasi dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{p_2 p_3}{Sp_2 p_3}$$

Nilai t-hitung yang diperoleh kemudian dikonfirmasi dengan t-tabel. Apabila t-hitung > t-tabel, dengan tingkat signifikansi (σ) 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi ($Sp_2 p_3$) adalah signifikan atau ada pengaruh mediasi dengan X terhadap Y.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Persepsi Dukungan Organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil ini memiliki arti bahwa jika karyawan merasa mendapat dukungan organisasi maka karyawan diyakini akan mempunyai perilaku yang melebihi kewajiban formal pada PT. Merpati Gemilang Mandiri Surya Artha.
2. Variabel Keadilan Organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil ini memiliki arti bahwa keadilan organisasi dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior* pada PT. Merpati Gemilang Mandiri Surya Artha.
3. Variabel Persepsi Dukungan Organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasi. Hasil ini memiliki arti bahwa semakin baik atau tinggi dukungan organisasi yang diberikan perusahaan maka akan semakin meningkatkan komitmen organisasi karyawan pada PT. Merpati Gemilang Mandiri Surya Artha.
4. Variabel Keadilan Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasi. Hasil ini memiliki arti bahwa semakin baik atau tinggi keadilan organisasi yang diberikan perusahaan

maka akan semakin meningkatkan komitmen organisasi karyawan pada PT. Merpati Gemilang Mandiri Surya Artha.

5. Variabel Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai tingkat signifikansi sebesar 0.001. Hasil ini memiliki arti bahwa semakin baik atau tinggi komitmen organisasi karyawan maka semakin meningkatkan *organizational citizenship behavior* karyawan pada PT. Merpati Gemilang Mandiri Surya Artha.
6. Variabel komitmen organisasi sebagai variabel yang memediasi pengaruh persepsi dukungan organisasi dan keadilan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*, maknanya bahwa dengan situasi kerja yang baik, yang tercipta karena adanya dukungan dan keadilan organisasi, maka dapat melakukan pekerjaan yang harus dikerjakan dengan lebih baik dan lebih maksimal, karena bekerja dengan senang hati.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, ada beberapa saran :

1. Pada hasil penelitian PT. Merpati Gemilang Mandiri Surya Artha, bahwa persepsi dukungan organisasi, keadilan organisasi, dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* dan persepsi dukungan organisasi dan keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan

sehingga pihak perusahaan harus bias mempertahankan dukungan organisasi dan keadilan organisasi yang sudah diterapkan di perusahaan agar karyawan dapat bersikap melebihi kewajiban formal dan mempunyai komitmen organisasi yang semakin meningkat.

2. Pada hasil penelitian di PT. Merpati Gemilang Mandiri Surya Artha, komitmen organisasi sebagai variabel yang memediasi pengaruh persepsi dukungan organisasi dan keadilan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*, maknanya bahwa dengan situasi kerja yang baik, yang tercipta karena adanya dukungan dan keadilan organisasi, maka dapat melakukan pekerjaan yang harus dikerjakan dengan lebih baik dan lebih maksimal, karena bekerja dengan senang hati.

C. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini diantaranya adalah:

1. Penelitian ini fokus pada pengujian variabel persepsi dukungan organisasi, keadilan organisasi, dan komitmen organisasi yang berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Maka tidak dipungkiri adanya teori-teori lain di luar variabel tersebut yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior*.
2. Dalam penelitian ini responden mengisi sendiri kuesioner, yang artinya tiap-tiap responden menilai dirinya sendiri. Teori menjelaskan bahwa *organizational citizenship behavior* dinilai oleh karyawan langsung. Namun pada dasarnya siapapun dapat melakukan penelitian termasuk

diri sendiri sepanjang memahami tanggung jawab dan tujuan kerja. Permasalahan yang timbul dari penilaian diri sendiri adalah kecenderungan menilai terlalu tinggi sehingga hasilnya kurang obyektif.

3. Pada penelitian ini masih memiliki keterbatasan sumber referensi penelitian terdahulu yang meneliti tentang persepsi dukungan organisasi, keadilan organisasi, dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Hartiwi. 2012. *Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organization Support) Terhadap Kinerja Dosen Melalui Motivasi Kerja (Studi Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE Palangka Raya)*. Jurnal Sains Manajemen (JSM). Vol. 1 (1) : 15-29.
- Ariani et. al., 2017. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Dukungan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening*. Jurnal of Management, 6, 1-13.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Arya, M. S. 2016. *Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Azwar, Saifuddin. 2010. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Carlis, Y. 2011. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional pada RSUD Kabupaten Aceh Tamiang*. Tesis. Sumatera Utara: Universitas Sumatra Utara.
- Dehkordi, Fariba Rafei., Mohammadi, Sardar., and Yektayar, Mozafar. 2013. *Relationship of Organizational Justice and Organizational Commitment of The Staff in General Dictorate of Youth and Sports in Chahar Mahal Va Bakhtiari Province*. European Journal of Experimental Biology. 3 (3): 696-700. Palagia Research Library. ISSN: 2248-9215
- Erwin S.R. 2017. *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis, 52, 138-145.
- Fred Luthans. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10, PT. Andi: Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: BPF E Universitas Diponegoro
- Gupta, A. A., Vohra, N., and Bhatnagar, D. 2010. *Perceived organizational support and Organizational Commitment. The Mediatonal Influence of Psychological Well-Being*. Journal of Business and Management, 16(2): 105-124.
- Heru, K. T. 2014. *Pengaruh Keadilan Keorganisasian pada Perilaku Kewargaan Organisasi di Tempat Kerja*.

- Hidayat, Arif; Kusumawati, Ratna. 2014. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) di PT. Argamukti Pratama Semarang*.
- Ivancevich John, dkk. 2014. *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Company.
- Khalid, S. 2014. *Impact of Lmx on Organizational Citizenship Behavior*. *European Journal of Business Management*, 5(2).
- Khan, Sofiah. K., & Mohd Z. A. Rashid. 2012. *The Mediating Effect of Organizational Commitment in the Organizational Culture, Leadership and Organizational Justice Relationship with Organizational Citizenship Behavior: A Study of Academicians in Private Higher Learning Institutions in Malaysia*. *International Journal of Business and Social Science*. Vol. 3 No. 8.
- Kurniawan, Albert. 2015. *Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, dan Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 17 No. 1.
- Lambert, Eric & Nancy, H. 2008. *The Importance of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Shaping Turnover Intent A Test of a Causal Model*. *Criminal Justice Review*. 34(1), 96-118.
- Liu, S., Liu, X., Ma Bing., & Wang, H. 2014. *Job Security and Work Outcomes in China: Perceived Organizational Support as Mediator*. South China University of Thechnology.
- Luthans, Fred. 2011. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi.
- Miles, M. B and Huberman, A M, dan Saldana, J. 2012. *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook*, Edition 3. USA: Sage Publications. Terjemahan Tjetjep Rohindi Rohidi, UI-Press.
- Moorhead dan Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Streers, R. M. 2014. *Employee-Organization Linkages*. Texas: South-Western Cengage Learning.
- Nurmaladita, Luncy W., 2015. *Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja*. Seminar Nasional Cendekiawan. ISSN: 2460-8696.
- Novira, Lutfianita. 2015. *Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Pada Perilaku Kewargaan Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Skripsi: Universitas Negeri Semarang.
- Novliadi, Ferry. 2007. *Organizational Citizenship Behavior Karyawan Ditinjau dari Persepsi terhadap Kualitas Interaksi Atasan-Bawahan dan Persepsi*

- terhadap Dukungan Organisasional*. Psikologis Jurnal Pemikiran & Penelitian Psikologi, 2. 1. 39-46.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKanzie S,P,. 2006. *Organizational Citizenship Behavior: Its nature, incidents, and consequences*. London: Sage Publications.
- Putra, D.S. 2013. *Hubungan Antara Perceived Organizational Support dengan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Divisi Transportasi Cabang Sidoarjo*. Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi, Vol. 2 No. 1, (April), 61-75.
- Qamar, N. 2012. *Job Satisfaction and organizational commitment as antecedents of organizational citizenship behavior (OCB)*. Interdisciplinary journal of contemporary research in business, 4(7), 103-122.
- Ratnaningsih, S.Y. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Media Mahardika. Vol. 11. No.2. pp. 113-138.
- Rhoades, Linda dan Robert Eisenberger. 2002. *Perceived Organizational Support: A Review of the literature*. *Jurnal of Applied Psychology*. 87, 698-714.
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A., 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, S. P. & Judge T. A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ristiana, Merry. 2013. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap OCB dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhayangkari Trijata Denpasar*. Jurnal Ekonomi Indonesia. Vol 9 No. 1. Pp 56-70.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Andi: Yogyakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwandewi. N. N., Desak K. S. 2016. *Keadilan Organisasional dan Komitmen Organisasional: Efeknya Pada Organizational Citizenship Behavior*. Jurnal E-Management. Vol. 5 No. 7, Hal. 4453-4485.
- Titisari, Purnamie. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Tri, Raka et. al. 2015. *Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi*. Manajemen Analysis Joernal 4(2).

- Usmani, S. And Jamal, S. 2013. *“Impact of Distributive Justice, Prosedural Justice, Interactional Justice, Temporal Justice, Spatial Justice on Job Satisfaction of Banking Employees”*. *Journal of Integrative Business and Ecpnomics*, 2(1), 351-383.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima, PT. Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Widyaningrum, Mahmudah Enny. 2010. *Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. Komitmen organisasi dan Organizational Citizenship Behavior Pegawai (Studi Kasus di RS Bersalin Putra Raharja Surabaya tahun 2009)*. *Majalah Ekonomi*. Tahun XX No. 1.
- Yucel, I. 2013. *Examining the relationship among job satisfaction, organizational commitment and Turnover Intention: an empirical study*. *Internasional Journal of Business and Management*, 7 (20): 44-58.