



“Analisis Pengaruh Procedural Justice, Distributive Justice, dan Satisfaction Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Affective Commitment Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus PT.Hartono Istana Teknologi)”

Abdul Aziz

Fakultas Manajemen, Universitas Semarang

Info Article*History Article:*

Submitted : Nov 2019

Revised : Dec 2019

Accepted : Jan 2020

Keywords: Procedural Justice, Distributive Justice, Satisfaction, Affective Commitment, Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Abstract

The purpose of this study was to examine the effect of Procedural Justice, Distributive Justice, and Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior (OCB) with Affective Commitment as a Mediating Variable on the employees of PT. Hartono Istana Teknologi in the Goods Warehouse Division. This research is an explanatory research with a causality approach, namely research that wants to find an explanation in the form of cause-effect relationships. The sample of this study was 84 respondents determined by the Purposive Random Sampling method. The research data were obtained from distributing questionnaires with multiple linear regression analysis tools with SPSS Version 21. The results of this study indicate that there are positive and significant influences between the variables of Procedural Justice, Distributive Justice and Satisfaction with Organizational Citizenship Behavior (OCB). And the role of affective commitment as a moderating variable can strengthen the influence of Procedural Justice, Distributive Justice and Satisfaction with Organizational Citizenship Behavior (OCB)..

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh yang terdiri dari Procedural Justice, Distributive Justice, dan Satisfaction Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Affective Commitment Sebagai Variabel Mediasi pada karyawan PT.Hartono Istana Teknologi Divisi Gudang Barang Jadi. Penelitian ini merupakan explanatory research dengan pendekatan kausalitas, yaitu penelitian yang ingin mencari penjelasan dalam bentuk hubungan sebab akibat (cause-effect). Sampel penelitian ini berjumlah 84 responden yang ditentukan dengan metode Purposive Random Sampling. Data penelitian diperoleh dari penyebaran kuesioner dengan alat analisis regresi linier berganda dengan SPSS Versi 21. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Keadilan Prosedural, Keadilan Distributif dan Kepuasan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Serta peran dari komitmen afektif sebagai variabel moderasi dapat memperkuat pengaruh Keadilan Prosedural, Keadilan Distributif dan Kepuasan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).

PENDAHULUAN

Persaingan bisnis yang semakin kompetitif sebagai akibat dari perubahan selera pelanggan, teknologi dan perubahan landscape bisnis, maka setiap perusahaan baik penghasil barang maupun jasa harus mampu menunjukkan keunggulan baik dari barang maupun jasanya agar bisa bersaing dalam persaingan yang begitu ketat. Menghadapi situasi dan kondisi tersebut, perusahaan harus menentukan strategi dan kebijakan manajemennya, khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM). Pengelolaan SDM saat ini merupakan suatu keharusan dan bukan lagi merupakan suatu pilihan. Pengelolaan sumberdaya manusia yang baik sangat dibutuhkan untuk menciptakan iklim good governance pada lingkungan organisasi, khususnya persepsi keadilan prosedural, keadilan distributif dan kepuasan kerja sehingga tercipta kinerja pegawai yang optimal selaras dengan yang diharapkan organisasi perusahaan. Perilaku yang menjadi tuntutan organisasi saat ini tidak hanya perilaku inrole, tetapi juga perilaku extra-role, yang sering disebut dengan Organizational citizenship behavior (OCB). Sumber Daya Manusia merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena keefektifan dan keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut. Kinerja sumber daya manusia (karyawan) yang tinggi akan mendorong munculnya organizational citizenship behavior (OCB), yaitu perilaku melebihi apa yang telah distandarkan perusahaan (Krietner&Kinicki,2004).

Setiap karyawan cenderung membandingkan apa yang ia berikan terhadap organisasi dengan apa yang ia dapatkan dari organisasi. Ketika karyawan merasakan kontribusinya dalam bekerja mendapatkan perlakuan yang adil dalam hal keputusan-keputusan dan distribusi imbalan, maka karyawan akan berpresepsi bahwa perusahaan tempatnya bekerja telah melakukan karyawan dengan dengan adil. Dengan begitu akan timbul suatu presepsi yang positif dari karyawan,dan karyawan akan lebih senang dan nyaman dalam bekerja dengan begitu diharapkan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Selain keadilan kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja. Kepuasan kerja diartikan sebagai tanggapan emosional seseorang terhadap aspek-aspek di dalam atau pada keseluruhan pekerjaannya. Keadaan emosional atau sikap seseorang tersebut akan diperlihatkan dalam bentuk tanggung jawab, perhatian, serta perkembangan kinerjanya. Pegawai yang memiliki affective commitment yang tinggi memiliki self of belonging yang tinggi terhadap organisasi, memiliki keterlibatan yang tinggi dalam aktivitas organisasi, memiliki keinginan untuk mencapai tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap dapat bertahan dalam organisasi (Rhoades, Eisenberger & Armeli,2001). Berdasarkan survey yang telah dilakukan oleh penulis di PT. Hartono Istana Teknologi pada bagian Gudang Barang Jadi yang berada di Sayung, upaya manajemen perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan masih terhambat dengan berbagai masalah-masalah yang ada, dimana tampak dari beberapa perilaku karyawan yang mengindikasikan bahwa organizational citizenship behavior (OCB) yang mereka miliki terhadap pekerjaan dan organisasi tempatnya bekerja masih rendah.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Keadilan prosedural (procedural justice), merupakan persepsi karyawan mengenai keadilan dan kelayakan prosedur-prosedur yang digunakan untuk mengalokasikan distribusi imbalan dan keputusan-keputusan yang ia dapatkan. Keadilan organisasi berfokus pada bagaimana para pekerja menyimpulkan apakah mereka telah diperlakukan secara adil dalam pekerjaannya dan bagaimana kesimpulan tersebut kemudian mempengaruhi variabel-variabel lain yang berhubungan dengan pekerjaan (Moorman, 1991).

H1: Diduga ada pengaruh antara procedural justice terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Keadilan distributif (*distributive justice*), merupakan persepsi karyawan mengenai keadilan dan kelayakan dalam jumlah ataupun alokasi imbalan yang ia dapatkan bila dibandingkan dengan apa yang telah ia keluarkan ataupun dibandingkan dengan karyawan lain. Colquitt, et. al. (2001) keadilan distributif sebagai persepsi keadilan seorang karyawan sebagai akibat dari membandingkan komitmen terhadap pekerjaannya dan hasil, seperti penghargaan, tugas dan tanggung jawab, dengan komitmen karyawan lain dan hasil mereka.

H2: Diduga ada pengaruh antara *Distributive justice* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula. Tinggi rendahnya kepuasan kerja dapat memberikan dampak yang tidak sama. Hal itu sangat tergantung pada sikap mental individu yang bersangkutan sebagaimana Roe dan Byrs (2008) mengatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi secara cepat maupun perlahan.

H3: Diduga ada pengaruh antara *satisfaction* terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*

Leventhal (1980) dalam Bhakshi (2009) mengungkapkan prosedur yang dikatakan adil memiliki enam kriteria, sebagai berikut : (a) diterapkan secara konsisten ke semua orang dan sepanjang waktu, (b) bebas dari bias (misalnya, memastikan bahwa pihak ketiga tidak memiliki kepentingan dalam penyelesaian tertentu), (c) memastikan bahwa informasi yang akurat telah dikumpulkan dan digunakan dalam pengambilan keputusan, (d) memiliki beberapa mekanisme untuk mengoreksi keputusan cacat atau tidak akurat, (e) sesuai dengan standar pribadi atau berlaku sesuai etika atau moralitas, dan (f) memastikan bahwa pendapat dari berbagai kelompok yang mempengaruhi keputusan telah diperhitungkan.

Penelitian-penelitian tentang pengaruh keadilan prosedural terhadap OCB dilakukan oleh Tremblay (2004) dalam penelitiannya menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara keadilan prosedural terhadap OCB. demikian juga keadilan prosedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif, selain itu ditemukan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen afektif terhadap OCB.

H4: *affective commitment* sebagai variabel moderasi diduga mempunyai pengaruh antara *procedural justice* terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*.

Colquitt, et. al. (2001) keadilan distributif sebagai persepsi keadilan seorang karyawan sebagai akibat dari membandingkan komitmen terhadap pekerjaannya dan hasil, seperti penghargaan, tugas dan tanggung jawab, dengan komitmen karyawan lain dan hasil mereka. penelitian-penelitian yang telah dilakukan tentang hubungan keadilan distributif terhadap komitmen afektif antara lain Audinata (2018) menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara keadilan distributif terhadap komitmen afektif dan komitmen mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

H5: affective commitment sebagai variabel moderasi diduga mempunyai pengaruh antara *distributive justice* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2010) menyatakan bahwa kepuasan kerja ialah sikap seseorang terhadap pelayanan mereka, sikap itu berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya. Penelitian-penelitian tentang hubungan kepuasan kerja terhadap OCB antara lain dilakukan oleh Setiawan (2013) dalam penelitiannya menemukan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi. Roby (2011) dalam penelitiannya mengungkapkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap OCB.

H6 : *Affective commitment* sebagai variabel moderasi diduga mempunyai pengaruh antara *satisfaction* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis data yang digunakan adalah data subyek, yaitu jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian (Ferdinand, 2006). Dalam hal ini data yang digunakan adalah dari hasil jawaban responden atas pertanyaan yang diajukan dalam wawancara, baik secara lisan maupun tertulis. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Hartono Istana Teknologi bagian Gudang Barang Jadi yang berjumlah 106 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan rumus Slovin yang diperoleh angka 84 dengan tingkat kesalahan 5%. Metode yang digunakan proporsional random sampling.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji hipotesis keadilan prosedural (X1) terhadap OCB (Y) signifikansi sebesar $0,063 > 0,10$. sehingga hasil olah data $0,063$ dalam hipotesis ini dinyatakan positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara keadilan prosedural terhadap OCB. Signifikansi sebesar $0,063$ menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Uji hipotesis keadilan distributif (X2) terhadap OCB (Y) diperoleh nilai t hitung untuk keadilan distributif adalah $8,775 > 1,664$ dengan hasil signifikansi sebesar $0,001 < 0,10$. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh positif antara keadilan distributif terhadap OCB. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa jika keadilan prosedural tersebut ditingkatkan maka dapat meningkatkan perilaku OCB. Signifikansi sebesar $0,001 < 0,10$ menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima.

Uji hipotesis kepuasan (X3) terhadap OCB (Y) diperoleh nilai t hitung untuk kepuasan adalah $9,473 > 1,664$ dengan hasil signifikansi sebesar $0,000 < 0,10$. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh positif antara kepuasan terhadap OCB. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa jika kepuasan tersebut lebih ditingkatkan maka OCB akan meningkat. Signifikansi sebesar $0,000 < 0,10$ menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil pengujian pada variabel Keadilan Prosedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behaviors (OCB). Keadilan Distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behaviors (OCB). pengujian pada variabel Kepuasan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Peran komitmen afektif dalam memoderasi pengaruh keadilan prosedural, keadilan distributif dan kepuasan terhadap OCB berpengaruh positif. Perlu diadakan penelitian lanjutan, dimana dalam penelitian tersebut perlu menambah populasi dan sampel dari divisi-divisi lain selain pergudangan seperti divisi produksi, injektan, painting, laboratorium, maintenance dan pemasaran. Hal ini dimaksudkan agar kesimpulan yang dihasilkan dari penelitian tersebut nantinya dapat memiliki cakupan yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

Achmad Sani¹, 2013. "Role of Procedural Justice, Organizational Commitment and Job Satisfaction on Job Performance: The Mediating Effects of Organizational Citizenship Behavior".

Alexandre J.S. Morin, 2010. "Affective commitment and citizenship behaviors across multiple foci".

Donni Juni Priansa, 2016. "perencanaan dan pengembangan SDM". Cetakan kedua alfabeta Bandung.

Edy Cahyono, 2013. "Pengaruh kepuasan kerja pada organizational citizenship behavior (OCB) dengan komitmen tim sebagai variabel pemoderasi".

Guy Paré and Michel Tremblay, 2004. "The Influence of High-Involvement Human Resources Practices, Procedural Justice, Organizational Commitment and Citizenship Behaviors on Information Technology Professionals' Turnover Intentions".

Hamed Al-sharafi¹ & Ismi Rajjani¹, 2013. "Promoting Organizational Citizenship Behavior among Employees - The Role of Leadership Practices".

Herman Ahmadil, 2017. "Keadilan Organisasional, Rentang Kendali Terhadap perilaku keanggotaan Organisasi, Kualitas Hubungan Pemimpin dan Karyawan Sebagai Variabel Intervening".

Jehad Muhammad, Farzana Quoquab, Muhammad Adnan Alias, 2011. "Job satisfaction and Organizational citizenship behavior (OCB): An empirical study At higher Learning institutions".

Natasya Yemima Putri Audinata, 2018. "Pengaruh organizational justice terhadap organizational citizenship behavior dengan organizational commitment sebagai variabel intervening".

Roby Sambung, 2011. "Pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB-I dan OCB-O dengan dukungan organisasi sebagai variabel moderating".

Sajjad Najafi¹, Ali Noruzy², Hemin Khezri Azar³, Sajad Nazari-Shirkouhi⁴, and Mohammad Reza Dalvand⁵, 2011. "Investigating the relationship between organizational justice, psychological empowerment, job satisfaction, organizational commitment and organizational citizenship behavior: An empirical model".

Sylvia Diana Purba, 2014. "Pengaruh job satisfaction terhadap organizational citizenship behavior dengan organizational commitment sebagai variabel intervening pada rumah sakit pantai indah kapuk".