

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEADILAN
ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR (OCB)* PADA KARYAWAN PT. SUMMIT OTO
FINANCE MEDAN**

TESIS

OLEH

**NAZMAH
121804077**

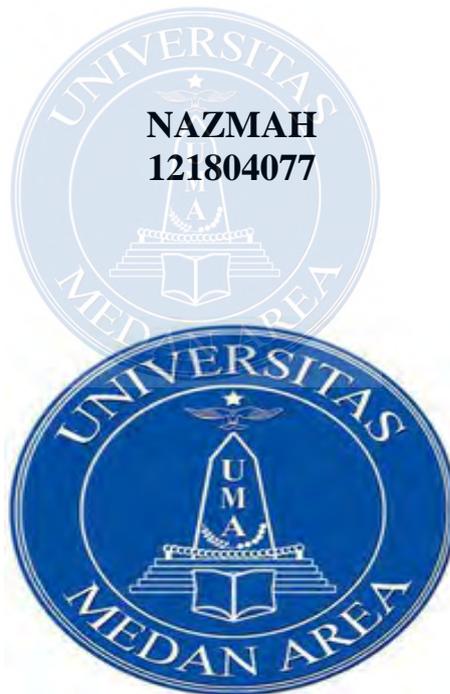


**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2014**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEADILAN
ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR (OCB)* PADA KARYAWAN PT. SUMMIT OTO
FINANCE MEDAN**

TESIS

OLEH



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2014**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEADILAN
ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR (OCB)* PADA KARYAWAN PT. SUMMIT OTO
FINANCE MEDAN**

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Psikologi
dalam Program Studi Magister Psikologi pada Program Pascasarjana
Universitas Medan Area

OLEH



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2014**

UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER PSIKOLOGI

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Keadilan Organisasi Terhadap
Organization Citizenship Behaviour (OCB) Pada PT. Summit Oto
Finance Medan.
Nama : Nazmah
NIM : 121804077

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II



Emi Mariatin, MA.PhD

Dra. Sri Supriyantini, M.si

Ketua Program Studi
Magister Psikologi

Direktur

Dr. Wiwik Sulistyaningsih, M.Psi

Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K, MS

Telah diuji pada Tanggal 7 Mei 2014

Nama : Nazmah
NPM : 121804077



Panitia Penguji Tesis :

Ketua : Dr. Wiwik Sulistyaningsih, M.Psi
Sekretaris : Azhar Azis, MA
Pembimbing 1 : Emi Mariatin, MA.PhD
Pembimbing II : Dra. Sri Supriyantini, M.si
Penguji Tamu : Dr. Nefi Darmayanti, Msi

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.



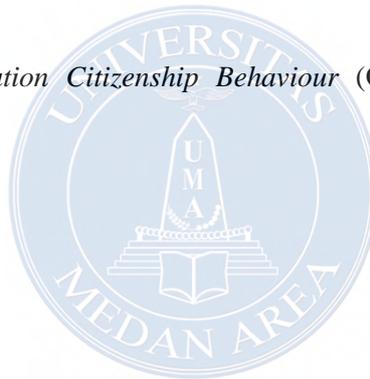
Medan, 07 Mei 2014

Nazmah

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah ada pengaruh motivasi kerja dan keadilan organisasi terhadap *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) pada karyawan PT. Summit Oto Finance. Penelitian ini alat ukur menggunakan skala likert yang mengukur motivasi kerja, keadilan organisasi dan *Organization Citizenship Behaviour* (OCB). Pengolah data dilakukan dengan menggunakan sistem komputer dengan program spss versi 17.0. Data dikumpulkan dari 55 skala yang disebar pada karyawan tetap dengan masa kerja dua tahun atau lebih. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja dan keadilan organisasi terhadap *Organization Citizenship behaviour* (OCB) ($F_{hitung} = 31,419$, $p < 0,05$). Dari penelitian ini juga diketahui bahwa motivasi kerja dan keadilan organisasi memiliki kontribusi terhadap OCB pada karyawan PT. Summit Oto Finance sebesar 54,7% dan sebesar 45,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata kunci : *Organization Citizenship Behaviour* (OCB), motivasi kerja, keadilan organisasi.



ABSTRACT

This study aimed to examine whether there is the influence of job motivation and organizational justice on Organization Citizenship Behavior (OCB) at PT. Summit Oto Finance. This study uses a Likert scale measuring instrument that measures the motivation, organizational justice and Organization Citizenship Behavior (OCB). Data processing by using a computer system with SPSS version 17.0. Data were collected from 55 scale distributed on permanent employees with tenure of two years or more. Based on the survey results revealed that there was a significant effect of job motivation and organizational justice to the Organization citizenship behavior (OCB) ($F = 31.419$, $p < 0.05$). From this study also note that the motivation and justice organizations have contributed to the OCB on employee PT. Summit Oto Finance amounted to 54.7% and by 45.3% influenced by other factors.

Keywords : *Organization Citizenship Behaviour (OCB), work motivation, organizational justice.*



KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan alhamdulillah rabbil`alamin, atas segala rahmat, karunia, ijin dan ridho-Nya, sehingga tesis yang berjudul “ Pengaruh Motivasi Kerja dan Keadilan Organisasi Terhadap *Organizationa Citizenship Behaviour (OCB)* Pada Karyawan PT. Summit Oto Finance Medan.” dapat diselesaikan. Tesis ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan menyelesaikan studi pada program pascasarjana di Universitas Medan Area.

Dalam proses penulisan tesis ini, penulis telah banyak mendapat sumbangan pemikiran dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan penghargaan dan terima kasih kepada ::

1. Ibu Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS, selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Medan Area.
2. Ibu Dr. Wiwik Sulistyarningsih, M.Psi, selaku ketua Program Studi Magister Psikologi Universitas Medan Area.
3. Bapak Azhar Aziz, S.Psi, MA, selaku Sekretaris Program Studi Magister Psikologi yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan masukan dalam pembuatan tesis ini.

4. Ibu Emi Mariatin, MA.PhD, selaku pembimbing I yang selalu meluangkan waktu untuk membimbing dan memberikan banyak arahan dari awal bimbingan hingga selesainya penulisan tesis ini.
5. Ibu Dra. Sri Supriyantini, M.si, selaku pembimbing II yang masih menyempatkan waktu untuk memandu penulisan tesis ini dengan penuh semangat.
6. Ayahanda H.Ghulam Muhammad S.H M.hum dan Ibunda tercinta Hj. Zulaiha yang selalu memberi doa dan restu untuk anak-anaknya agar senantiasa sukses dalam segala pekerjaan, pendidikan, dan segala hal yang positif.
7. Bapak Ronald Jonathan P, selaku Administarion Head di PT Summit Oto Finance Medan yang telah memberikan kesempatan untuk melaksanakan penelitian ini.
8. Kepada seluruh karyawan/i PT. Summit Oto Finance Medan, yang telah meluangkan waktunya untuk berpartisipasi sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini.
9. Buat saudara-saudaraku yang kusayangi bang latif, Hasan, Barkah, Masita, Ayu, Syamsul, yang telah memberikan doa dan dukungannya sehingga dapat menyelesaikan tesis ini, serta keponakanku yang lucu-lucu dan kusayangi, sebagai penghibur sehingga membuat semangat lagi.

10. Seluruh staff pengajar Magister psikologi Universitas Medan Area yang telah membantu peneliti baik selama masa kuliah maupun dalam penyelesaian tesis ini.
 11. Buat teman-temanku MAPIO UMA ; ibu Fifi, Ibu endang, citra, Dina, Pak jamry, Icha, Noni, jasbir, dll, yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Peneliti mengucapkan terima kasih atas dukungan dan masukannya selama ini.
 12. Buat rekan-rekanku Di IMS cabang Medan, terima kasih atas pengertiannya selama ini serta kepada Manajemen PT. IMS yang telah memberikan Izin sehingga peneliti dapat menyelesaikan Program Magister ini.
 13. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu penulis hingga tesis ini dapat diselesaikan.
- Akhirnya penulis hanya dapat memanjatkan doa, semoga Allah SWT berkenan melimpahkan rahmat dan karunia-Nya agar tesis ini bermanfaat bagi kita semua.

Medan, 07 Mei 2014

Nazmah

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Rumusan Penelitian	9
D. Tujuan Penelitian	9
F. Kegunaan Penelitian	10
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	
A. <i>Organization Citizenship Behaviour</i>	11
1. Definisi <i>Organization Citizenship Behaviour</i>	11
2. Dimensi <i>Organization Citizenship Behaviour</i>	12
3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi <i>Organization Citizenship Behaviour</i>	18
B. Motivasi Kerja	20
1. Definisi Motivasi Kerja	20
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	22
3. Ciri-Ciri Motivasi Kerja	26
C. Keadilan Organisasi	29
1. Definisi Keadilan Organisasi	29

2. Aspek-Aspek Keadilan Organisasi.....	32
3. Kriteria Perlakuan Organisasi yang Adil.....	35
D. Hubungan Motivasi Kerja dengan <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	36
E. Hubungan Keadilan Organisasi Dengan <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	38
F. Hubungan Motivasi Kerja dan Persepsi Keadilan Organisasi Dengan <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	41
G. Hipotesis.....	43
H. Kerangka Penelitian.....	44
 BAB III: METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian.....	45
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	46
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	46
D. Populasi dan Sampel.....	47
E. Metode Pengumpulan Data.....	50
F. Validitas dan Reliabilitas.....	50
1. Validitas.....	50
2. Reliabilitas.....	51
G. Prosedur Penelitian.....	53
1. Tahap Persiapan.....	53
2. Tahap Pengumpulan Data.....	54
3. Tahap Analisis Data.....	54
H. Metode Analisis Data.....	55
 BAB IV : PELAKSANAAN, ANALISIS DATA, HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Orientasi Kanca dan Persiapan Penelitian.....	56
1. Orientasi Kanca.....	56
2. Persiapan Penelitian.....	57
B. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	65

1. Uji Asumsi Klasik.....	65
2. Hasil Perhitungan Analisis Regresi Berganda.....	68
3. Koefisien Determinasi.....	70
4. Kategorisasi Mean Empirik dan Mean Hipotetik.....	71
C. Pembahasan.....	77
BAB V : PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	82
B. Saran.....	83
DAFTAR PUSTAKA.....	xiv



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Gambaran Subjek Penelitian.....	49
Tabel 2. Data Karyawan.....	57
Tabel 3. Distribusi Penyebaran Butir-Butir Pernyataan Skala OCB Sebelum Uji Coba.....	59
Tabel 4. Distribusi Penyebaran Butir-Butir Pernyataan Skala Motivasi Kerja Sebelum Uji Coba.....	60
Tabel 5. Distribusi Penyebaran Butir-Butir Pernyataan Skala Keadilan Organisasi Sebelum Uji Coba.....	61
Tabel 6. Distribusi Penyebaran Butir-Butir Pernyataan Skala OCB Setelah Uji Coba.....	62
Tabel 7. Distribusi Penyebaran Butir-Butir Pernyataan Skala Motivasi Kerja Setelah Uji Coba.....	63
Tabel 8. Distribusi Penyebaran Butir-Butir Pernyataan Skala Keadilan Organisasi Setelah Uji Coba.....	64
Tabel 9. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	66
Tabel 10. Hasil Uji Linieritas.....	68
Tabel 11. Hasil Analisis Regresi Berganda.....	69
Tabel 12. Analisis Regresi Secara Bersama-Sama.....	69
Tabel 13. Koefisien Determinasi.....	71
Tabel 14. Penggolongan Kriteria Subjek ke Tiga Kategori.....	72
Tabel 15. Nilai empirik dan nilai hipotetik OCB.....	73
Tabel 16. Kategorisasi OCB Berdasarkan Mean Hipotetik.....	73
Tabel 17. Nilai empirik dan nilai hipotetik Motivasi Kerja	74
Tabel 18. Kategorisasi OCB Berdasarkan Mean Hipotetik.....	75
Tabel 19. Nilai empirik dan nilai hipotetik Keadilan Organisasi	76
Tabel 20. Kategorisasi Keadilan Organisasi Berdasarkan Mean Hipotetik.....	76

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Skala Sebelum Uji Coba.....	xix
Lampiran 2. Skala Setelah Uji Coba.....	xx
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas & Reliabilitas.....	xxi
Lampiran 4. Hasil Uji Normalitas.....	xxii
Lampiran 5. Hasil Uji Linieritas.....	xxiii
Lampiran 6. Hasil Uji Regresi.....	xxiv
Lampiran 7. Distribusi Data.....	xxv



BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Pada era globalisasi dan pasar bebas, organisasi dituntut untuk bisa secara responsif menanggapi perubahan-perubahan yang terjadi. Organisasi saat ini diharapkan mempunyai keunggulan bersaing baik dalam hal kualitas produk, pelayanan, biaya maupun sumber daya manusia yang profesional menuju AFTA 2020. Dewasa ini organisasi harus dilandasi oleh keluwesan, team kerja yang baik, kepercayaan dan penyebaran informasi yang memadai. Sebaliknya, organisasi yang merasa puas dengan dirinya dan mempertahankan status quo tanpa mau bersikap fleksibel mengikuti perkembangan pasar akan tenggelam dan selanjutnya tinggal menunggu saat-saat kehancurannya.

Organisasi sendiri menurut Schein (dalam As'ad, 2008), adalah koordinasi sejumlah kegiatan manusia yang direncanakan untuk mencapai suatu maksud atau tujuan bersama melalui pembagian tugas dan fungsi serta memulai serangkaian wewenang dan tanggung jawab, mulai dari organisasi yang paling sederhana hingga paling kompleks seperti, organisasi perusahaan.

Saat ini peran manusia dalam menentukan keberhasilan organisasi tidak dapat diabaikan begitu saja. Keterkaitan antar individu di tempat kerja merupakan salah satu hal yang dapat membuat perusahaan lebih berkembang. Muhaimin Iskandar, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Menakertrans) menyebutkan

bahwa peranan manusia sebagai seorang karyawan didalam perusahaan menjadi suatu hal yang penting dalam upaya mendukung pertumbuhan ekonomi Indonesia (www.okezone.com).

Sumber daya manusia yang berkualitas antara lain mampu dan mau melakukan hal-hal yang melampaui tuntutan standar dari organisasi. Organisasi mengharapkan individu yang berada di dalamnya mengadakan interaksi, suka menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja tersebut dikenal dengan *Organizational Citizenship Behavior* yang disingkat dengan OCB (Aldag & Resckhe, 1997). Perilaku ini menggambarkan nilai tambah karyawan yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna.

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan suatu bagian dari perilaku individu. Dengan adanya OCB diharapkan pegawai dapat lebih menyatu dengan lingkungan pekerjaannya dan dapat melakukan pekerjaan dengan sukarela, dapat mengurangi perselisihan, dan efisiensi meningkat (Motowidlo, 1993). Eisenberge (1990) menambahkan bahwa OCB berkembang sejalan dengan seberapa besar perhatian organisasi pada tingkat kesejahteraan karyawan dan penghargaan organisasi terhadap kontribusi mereka.

Tetapi kenyataannya beberapa organisasi dijumpai karyawan yang bekerja hanya fokus kepada tugas yang diberikan dan tidak menghiraukan lingkungan

sekitarnya. Jika seorang karyawan di dalam organisasi memiliki OCB, maka ia akan menampilkan perilaku yang terbaik di dalam organisasi.

Pada karyawan PT. Summit Oto Finance, peneliti melihat bahwa karyawan bekerja hanya menjalankan kewajibannya dimana hal ini terlihat ketika diberikan tugas dan harus lembur memang mereka akan melakukannya tetapi hal ini dilakukan hanya karena takut terkena sangsi, seperti yang diungkapkan karyawan kepada peneliti. Pada perusahaan ini terlihat sekali ritme kerja dan tekanan kerja yang cukup tinggi. Karyawan dituntut untuk bekerja *extra* yang terkadang menyita waktu libur mereka sehingga ada gurauan yang beredar dikalangan karyawan bahwa kalender mereka tidak ada tanggal merah nya. Informasi yang peneliti dapatkan dari atasan di PT. Summit Oto Finance bahwa karyawan baru akan bekerja dengan baik jika ada pengawasan dari atasan. Hal ini terlihat dari absen di pagi hari jika tidak diawasi maka karyawan yang terlambat akan minta di absenkan oleh rekannya. Pada karyawan lapangan sering sekali didapati mereka hanya duduk di warung kopi dan tidak bekerja sesuai dengan jadwal perjalannya, sedangkan untuk karyawan yang bekerja di dalam hanya menunggu perintah dari atasan. Dari hal tersebut terlihat bawah karyawan PT. Summit Oto Finance masih sangat membutuhkan pengawasan untuk dapat bekerja dengan baik. Netmeyer et al (dalam Merhabi,2013), menyatakan bahwa jika karyawan memiliki OCB yang tinggi maka hanya membutuhkan pengawasan yang minimal dari manajemen, sehingga manajer dapat mendelegasikan tanggung jawab kepada karyawan.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai perilaku *extra-role* yang menguntungkan bagi perusahaan dan organisasi, mulai dikenalkan oleh Organ sekitar tahun 1988. Podsakoff (2000) mencatat lebih dari 150 artikel yang diterbitkan di jurnal-jurnal ilmiah dalam kurun waktu 1997 hingga 1998. Podsakoff (2000) menyatakan bahwa ada empat faktor yang mendorong munculnya OCB dalam diri karyawan. Keempat faktor tersebut adalah karakteristik individual (keadilan organisasi, kepuasan kerja, motivasi, komitmen organisasi dan persepsi dukungan pemimpin), karakteristik tugas/pekerjaan (kejelasan atau ambiguitas peran), karakteristik organisasi (struktur organisasi, budaya organisasi) dan karakter pemimpin (meliputi dukungan dan perilaku kepemimpinan, kualitas hubungan atasan dengan bawahan).

Jhon & Juana (2011) serta Cherly (2011), melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap OCB pada karyawan. Dari penelitian tersebut diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB. Robbin (2007), mengatakan bahwa organisasi memegang peranan dalam menciptakan persepsi individu agar dapat meningkatkan dorongan mereka. dorongan dalam diri pekerja untuk menyelesaikan suatu tugas yang baik disebut sebagai motivasi kerja (Wexley dan Yukl, 1997). Wulani (2005), menyatakan bahwa motivasi kerja juga sangat bergantung pada persepsi pekerja terhadap pengalaman mereka. Motivasi sendiri merupakan proses psikologi dalam diri seseorang dan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Secara Umum, faktor ini dapat muncul dalam diri (*Intrinsik*) maupun dari luar diri (*ekstrinsik*).

Menurut Wahjosumidjo (2001), yang mempengaruhi motivasi meliputi faktor *internal* yang bersumber dari dalam individu dan faktor *eksternal* yang bersumber dari luar individu. Faktor *internal* seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, serta faktor *eksternal* yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan. Ketika motivasi ekstrinsik (misal gaji, posisi, kenyamanan kerja, jaminan kerja) mereka tidak terpenuhi oleh organisasi, maka dapat muncul persepsi negatif dan berkurangnya keyakinan pekerja terhadap hubungan perjanjian kerja.

Perilaku OCB akan muncul jika ada persepsi positif dan sikap kerja yang positif juga. Semua bentuk perilaku karyawan ini sangat bermanfaat dan penting diperhatikan karena ada keterkaitan OCB dengan efektifitas organisasi. Jika karyawan dalam organisasi memiliki OCB, karyawan dapat mengendalikan perilakunya sendiri sehingga mampu memilih perilaku yang terbaik untuk kepentingan Organisasinya

Menurut Robbins (2008), motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Kebutuhan yang dimaksud adalah suatu keadaan internal seseorang yang menyebabkan hasil usaha tertentu. Kebutuhan terjadi dikarenakan adanya kekurangan secara fisik atau psikologis yang membuat keluaran tertentu terlihat menarik. Dorongan atas kebutuhan itu sendiri dapat bersumber dari dalam diri seseorang yang berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat pekerjaan yang dilaksanakannya. Dorongan seperti ini disebut sebagai motivasi *intrinsik*. Jika

motivasi ini berjalan dengan seimbang maka seorang individu akan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Organ (2008) menyatakan bahwa dengan adanya motivasi internal dan berkelanjutan yang berasal dari dalam diri individu karena adanya kebutuhan *intrinsik* akan prestasi, kompetensi, maupun *afiliasi* akan memunculkan OCB. Organisasi biasanya berusaha memberikan perhatian dan penghargaan untuk memunculkan OCB.

Selain motivasi kerja secara terperinci Alizadeh et.al, (2012), mengatakan bahwa terdapat beberapa variabel yang mempengaruhi OCB karyawan, diantaranya adalah kejelasan peraturan, kepemimpinan, komitmen organisasional, keadilan organisasi dan sifat individu. Beberapa penelitian yang memfokuskan keterkaitan antara OCB dengan keadilan organisasi seperti penelitian yang dilakukan oleh Moorman (1991), Erkutlu (2011) pada dosen universitas di Turki, serta Noruzy Dkk (2011) pada universitas di Teheran Iran, diketahui bahwa keadilan organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap OCB.

Karyawan tentunya menginginkan adanya keadilan yang diberikan dari organisasi kepada mereka. Individu sebagai karyawan akan membandingkan apa yang sudah ia berikan kepada organisasi dengan apa yang telah diterima dari organisasi, sementara disisi lain organisasi membandingkan apa yang telah di terima dan yang diberikan karyawan. Kondisi yang seimbang antara apa yang diberikan dengan apa yang telah diperoleh akan menimbulkan persepsi yang sama akan keadilan dalam organisasi baik dari sisi karyawan maupun organisasi (Robin, 2007).

Greenberg dan Baron (2003), menjelaskan keadilan organisasi merupakan persepsi individu terhadap keadilan dalam organisasi yang mengacu pada persepsi bagaimana pembuatan keputusan mengenai hasil yang telah diterima oleh individu, sebagaimana dalam keadilan prosedural dan pengamatan mengenai keadilan dari *outcome* mereka sendiri. Robbin dan Judge (2007), menyatakan bahwa keadilan organisasi adalah persepsi keseluruhan dari apa yang adil di tempat kerja. Karyawan menganggap organisasi telah berlaku adil ketika mereka yakin bahwa hasil yang mereka terima telah sesuai dengan apa yang mereka harapkan. Satu elemen penting dari keadilan organisasi adalah persepsi seorang individu tentang keadilan. Dengan perkataan lain menurut keadilan organisasi, keadilan bisa bersifat subyektif, dan terletak dalam persepsi individu tersebut.

PT. Summit Oto Finance sebagai perusahaan pembiayaan sepeda motor tentunya tidak terlepas dengan adanya target yang harus tercapai setiap bulannya. Target yang diberikan tentunya harus tercapai agar perusahaan dapat berkembang. Oleh sebab itu perusahaan memberlakukan sistem insentif, jika target yang diberikan tidak tercapai maka karyawan akan mendapatkan konsekuensi berupa tidak diberikannya insentif dan terkena surat peringatan. Terkait perhitungan insentif sendiri berdasarkan informasi yang peneliti dapatkan dari karyawan bahwa tidak adanya perhitungan yang terbuka dan pihak HRD sendiri menampilkan sikap tertutup. Sedangkan dari sisi HRD karyawan selalu menuntut tanpa melaksanakan kewajiban dengan baik, karyawan lebih suka bertanya dari pada membaca setiap email yang diberikan. Karyawan selalu membandingkan apa

yang diterimanya dengan apa yang diterima rekan kerjanya. Perusahaan tentunya menginginkan agar setiap karyawan dituntut untuk memberikan pelayanan yang optimal terhadap pelanggan dan perusahaan serta menampilkan perilaku *in-role* serta *extra-role*.

Berbagai macam kasus yang terkait dengan keadilan organisasi juga sudah banyak muncul sebagai akibat ketidakpuasan atas keputusan yang telah dihasilkan oleh pihak manajemen yang dirasakan tidak adil oleh karyawan (Robbin, 2007). Belakangan ini kita sering melihat berita di media cetak maupun elektronik yang menginformasikan terjadinya demonstrasi dikarenakan karyawan merasa tidak mendapatkan perlakuan adil. Fenomena ini menggambarkan bahwa saat ini banyak karyawan yang merasa kurang diberikan keadilan di lingkungan kerjanya.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti merasa tertarik untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan keadilan organisasi terhadap *organization citizenship behavior*(OCB) pada karyawan PT. Summit Oto Finance.

B. IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap *organization citizenship behavior* pada karyawan PT. Summit Oto Finance.
2. Seberapa besar pengaruh keadilan organisasi terhadap *organization citizenship behavior* pada karyawan PT. Summit Oto Finance.

C. RUMUSAN PENELITIAN

Bertitik tolak dari latar belakang diatas maka peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut ;

1. Sejauhmana Pengaruh motivasi kerja terhadap *organization citizenship behavior* pada karyawan PT. Summit Oto Finance?
2. Sejauhmana pengaruh keadilan organisasi terhadap *organization citizenship behavior* pada karyawan PT. Summit Oto Finance?
3. Sejauhmana pengaruh antara motivasi kerja dan keadilan organisasi terhadap *organization citizenship behavior* pada karyawan PT. Summit Oto Finance?

D. TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah ;

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap *organization citizenship behavior* pada karyawan PT. Summit Oto Finance.
2. Untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi terhadap *organization citizenship behavior* pada karyawan PT. Summit Oto Finance.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan keadilan organisasi terhadap *organization citizenship behavior* pada karyawan PT. Summit Oto Finance.

E. KEGUNAAN PENELITIAN

Hasil dari pada penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan secara teoritis maupun secara praktis

1. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan bagi perkembangan ilmu psikologi industri dan organisasi dan menambah kajian lebih mendalam mengenai OCB.

2. Kegunaan Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi :

a. Perusahaan

Dengan penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan dalam upaya melakukan langkah-langkah yang diperlukan untuk meningkatkan *organization citizenship behavior* dan menciptakan iklim kerja yang kondusif.

b. Akademis

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

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

1. Definisi *Organizational Citizenship Behavior*

OCB adalah merupakan kontribusi individu dalam melebihi tuntutan peran di tempat kerja. OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku suka menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku ini menggambarkan nilai tambah karyawan yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu (Aldag & Resckhe, 1997).

OCB didefinisikan sebagai perilaku individu yang memiliki kebebasan untuk berperilaku diluar bagian dari persyaratan pekerjaan. Tetapi hal ini dapat mendorong efektifitas fungsi organisasi. OCB juga diartikan sebagai kontribusi seorang individu dalam bekerja, dimana melebihi persyaratan yang ditetapkan (*in-role*) dan penghargaan atas keberhasilan kerja yang dijanjikan (*extra-role*). Kontribusi tersebut seperti perilaku menolong sesama dan kerelaan melakukan pekerjaan tambahan, menjunjung prosedur dan aturan kerja tanpa menghiraukan permasalahan pribadi (Organ, dkk, 2000).

OCB merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku karyawan sehingga dia dapat disebut sebagai anggota yang baik (Sloat, 1999). Perilaku ini cenderung melihat seorang karyawan sebagai makhluk sosial,

dibandingkan sebagai makhluk individual yang mementingkan diri sendiri. Sebagai makhluk sosial, manusia mempunyai kemampuan untuk memiliki empati kepada orang lain dan lingkungannya dan menyelaraskan nilai-nilai yang dianutnya dengan nilai-nilai yang dimiliki lingkungannya untuk menjaga dan meningkatkan interaksi sosial yang lebih baik.

Organisasi memerlukan karyawan yang akan melakukan perilaku OCB seperti membuat pernyataan konstruktif tentang kelompok kerja mereka dan organisasi, membantu yang lain dalam timnya, menghindari konflik yang tidak perlu, menghormati peraturan organisasi, dan lain-lain (Robin, 2006).

Berdasarkan penjelasan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa OCB adalah adalah suatu perilaku individu yang positif di dalam lingkungan kerja melebihi persyaratan yang ditetapkan, yang dalam setiap kesempatan membantu rekan kerja dan melakukan hal-hal yang terbaik untuk organisasi secara sukarela tanpa berkaitan dengan reward formal.

2. Dimensi *Organization Citizenship Behavior* (OCB)

Beberapa peneliti menemukan bahwa OCB berhubungan dengan perilaku etikal, dan juga menyangkut esensi dari performa kerja individual. Dua dimensi OCB yang penting menurut Williams & Aderson (1991), dikenal dengan OCB-I (*altruism*, mendahulukan kepentingan orang lain) yang segera memberikan manfaat khusus individual dan secara tidak langsung melalui kontribusi terhadap organisasi, dan OCB-O (*Compliance*, kerelaan) yang memberikan manfaat

terhadap organisasi secara umum misalnya memberikan nasihat kepada karyawan yang mangkir kerja.

Menurut Marshall (dalam Vigoda dan Golembiewski, 2001) mengemukakan bahwa secara umum OCB merujuk pada tiga elemen utama yaitu, kepatuhan (*obedience*), loyalitas (*loyalty*), dan partisipasi.

Podsakoff (dalam Hannah, 2006) menyatakan ada tujuh jenis dimensi OCB, yaitu :

1. Perilaku menolong (*helping behavior*), merupakan bentuk perilaku sukarela individu untuk menolong individu lain atau mencegah terjadinya permasalahan yang terkait dengan pekerjaan (*Workrelates problem*). Organ (1983), membagi dimensi ini dalam dua kategori yaitu *altruism* dan *courtesy*,
2. *Sportsmanship*, didefinisikan kemauan atau keinginan untuk menerima (toleransi) terhadap ketidak nyamanan yang muncul dan *imposition of work without complaining*
3. *Organizational loyalty*, merupakan bentuk perilaku loyalitas individu terhadap organisasi seperti menampilkan *image positif* tentang organisasi, membela organisasi dari ancaman eksternal, mendukung dan membela tujuan organisasi

4. *Organizational compliance*, merupakan bentuk perilaku individu yang mematuhi segala peraturan, prosedur, dan regulasi organisasi meskipun tidak ada pihak yang mengawasi
5. *Individual initiative*, merupakan bentuk *self-motivation* individu dalam melaksanakan tugas secara lebih baik atau melampaui standar/level yang ditetapkan. Organ (1983) menamakan dimensi ini sebagai *conscientiousness* dan mengatakan bahwa dimensi ini sulit dibedakan dengan kinerja *in-role*.
6. *Civic virtue*, merupakan bentuk komitmen kepada organisasi secara makro atau keseluruhan seperti menghadiri pertemuan, menyampaikan pendapat atau berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi.
7. *Self development*, George dan Brief mendefinisikan dimensi ini sebagai bentuk perilaku individu yang sukarela meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan sendiri seperti mengikuti kursus, pelatihan, seminar atau mengikuti perkembangan terbaru dari bidang yang ia kuasai.

Menurut Organ (dalam Ehtiyar V et.al ,2010) dan Allison, dkk (2001), merangkup dimensi yang di uraikan oleh Podsakoff menjadi lima dimensi OCB yaitu :

- a. *Altruism*

Merupakan suatu perilaku peduli orang lain sehingga pemberian bantuan pada orang lain dilakukan secara sukarela atau tanpa adanya

paksaan. Perilaku ini juga tidak mengharapkan imbalan atau *reward*, misalnya membantu rekan kerja yang tidak masuk, sakit atau membantu rekan yang memiliki masalah atau keluhan, serta membantu klien. Dimensi ini sejalan dengan

b. *Civic virtue*

Partisipasi aktif karyawan dalam memikirkan kehidupan organisasi. Perilaku ini dapat berupa pemberian perhatian karyawan terhadap perusahaan atau organisasi. Hal ini dapat dikatakan sebagai komitmen dari seorang karyawan. Misal berpartisipasi dalam pembuatan kebijakan organisasi, membantu kegiatan perusahaan.

c. *Conscientiousness*

Perilaku untuk mematuhi peraturan yang berlaku di dalam organisasi, tetapi perilaku tersebut melebihi prasyarat minimum yang bisa dilakukan. Perilaku ini cenderung lebih patuh daripada lainnya sehingga akan menjadi suatu ketaatan dan kepatuhan. Contohnya tidak menghabiskan waktu untuk keperluan diluar kepentingan organisasi, datang jika dibutuhkan, datang lebih awal dan tepat waktu, serta berbicara seperlunya dalam percakapan telepon.

d. *Courtesy*

Merupakan perilaku bersedia bekerja melebihi standart. Hal ini termasuk dalam perilaku seperti membantu untuk mencegah masalah

atau melakukan tindakan untuk meredakan masalah. Contohnya melakukan konfirmasi sebelumnya apabila datang terlambat atau tidak hadir bekerja dan meminta izin kepada teman kerja jika akan melakukan tindakan yang akan mempengaruhi mereka.

e. *Sportmanship*

Perilaku untuk lebih menekankan pada aspek positif organisasi. *Sportmanship* dapat dikatakan sebagai perilaku untuk tidak mengeluh, tidak membesarkan hal kecil dan dapat dikatakan sebagai perilaku yang tidak memberikan toleransi pada hal negatif. Contohnya menahan diri untuk mengeluh lebur, mencoba sabar saat ide ditolak, tidak membesarkan masalah diluar proposi, serta tidak mencari kesalahan organisasi.

Sedangkan Netmeyer et al (dalam Merhabi, 2013) merangkum dimensi yang diuraikan oleh Organ menjadi empat dimensi dari OCB, yaitu

a. *Sportmanship*

Sikap lebih menekankan pada faktor-faktor positif. Merupakan perilaku karyawan yang positif walaupun dihadapkan pada situasi yang tidak menguntungkan, tidak mengeluh serta tidak membesarkan hal kecil.

b. *Civil virtue*

Merupakan bentuk perilaku yang menunjukkan perhatian dan partisipasinya dalam kehidupan organisasi, contohnya melakukan tugas dengan tujuan agar perusahaan mendapatkan keuntungan tetapi bukan untuk tujuan pribadi karyawan.

c. *Conscientiousness*

Perilaku *in-role* yang memenuhi tingkat diatas standar minimum yang disyaratkan. Bentuk perilaku luar prasyarat di tempat kerja seperti bekerja lembur tanpa diminta. Sikap lebih menekankan pada faktor-faktor positif.

d. *Altruism*

Kesediaan menolong orang lain dalam hal mengatasi masalah-masalah pekerjaan di dalam organisasi.

Sedangkan McCook (2002) menyatakan bahwa OCB meliputi dari dua faktor yaitu OCB-I dan OCB-O. Dimana OCB-I mencakup dimensi *altruism* dan *courtesy*, sedangkan OCB-O mencakup dimensi dari *conscientiousness*, *civic virtue*, dan *sportmanship*. Podsakoff *et al*(1997) berargumentasi bahwa aspek-aspek *altruism*, dan *courtesy* dapat digabung menjadi satu aspek yaitu Helping Behavior karena berkaitan dengan perilaku menolong orang lain dalam hal mengatasi masalah-masalah kerja di organisasi.

Berdasarkan penjelasan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa dimensi OCB terdiri dari *altruism* (kesediaan menolong orang lain dalam hal mengatasi masalah-masalah kerja di dalam organisasi), *civiv virtue* (partisipasi aktif karyawan dalam memikirkan kehidupan organisasi), *Sportsmanship* (sikap lebih menekankan pada faktor-faktor positif), dan *Conscientiousness* (perilaku *in-role* yang memenuhi tingkat diatas standar minimum yang disyaratkan).

3. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Arini (2008), motif organisasi dan *self evaluation* merupakan faktor inti yang dapat mendorong OCB anggota organisasi secara individual. Sedangkan Sapector (dalam Robbin & Judge, 2008), mengemukakan bahwa kepuasan terhadap kualitas kehidupan kerja adalah penentu utama OCB dari seorang karyawan.

Robbins (2007), menyatakan bahwa OCB dipandang sebagai serangkaian balok-balok pembentuk bangunan yang makin rumit, fondasi atau level pertama yang terletak pada pemahaman perilaku individu. Karakteristik yang paling jelas adalah karakteristik personal atau biografis seperti usia, jenis kelamin, dan status perkawinan. Karakteristik kepribadian meliputi kerangka kerja emosi bawaan, nilai-nilai dan sikap, dan label kemampuan dasar.

Robbin (2007) membagi 4 hal yang mempengaruhi OCB yaitu, persepsi, pengambilan keputusan individu, pembelajaran dan motivasi. Sedangkan menurut Podsakoff (2000) menyatakan bahwa ada empat faktor yang mendorong munculnya OCB dalam diri karyawan. Keempat faktor tersebut adalah karakteristik individual (keadilan organisasi, kepuasan kerja, motivasi, komitmen organisasi dan persepsi dukungan pemimpin), karakteristik tugas/pekerjaan (kejelasan atau ambiguitas peran), karakteristik organisasi (struktur organisasi, budaya organisasi) dan karakter pemimpin (meliputi dukungan dan perilaku kepemimpinan, kualitas hubungan atasan dengan bawahan).

OCB sebagai salah satu dari perilaku karyawan berdampak terhadap efektivitas organisasi (McCook, 2002). Menurut Siders et.al (2001) meningkatnya perilaku OCB dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor yang berasal dari dalam diri karyawan (*internal*) seperti moral, rasa puas, dan sikap positif, sedangkan faktor yang berasal dari luar karyawan (*eksternal*) seperti sistem manajemen, sistem kepemimpinan, dan budaya perusahaan

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang Mempengaruhi OCB adalah karakteristik individu (meliputi Kepuasan kerja, komitmen, persepsi terhadap organisasi, motivasi, kepribadian), karakteristik tugas, karakteristik organisasi (meliputi budaya dan iklim organisasi, dukungan organisasional, kohesivitas kelompok), dan karakteristik kepemimpinan (meliputi dukungan dan perilaku kepemimpinan, kualitas hubungan atasan dengan bawahan).

B. MOTIVASI KERJA

1. Definisi motivasi kerja

Dalam pengertian umum, motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Motivasi kerja diartikan sebagai keadaan dalam diri individu yang mendorong individu untuk melakukan kegiatan - kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. (Reksohadiprodo dan Handoko, 2001)

Motivasi menurut Robbins (2008), adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Kebutuhan yang dimaksud adalah suatu keadaan internal seseorang yang menyebabkan hasil usaha tertentu. Kebutuhan terjadi dikarenakan adanya kekurangan secara fisiologis atau psikologis. Dorongan atas kebutuhan itu sendiri dapat bersumber dari dalam diri seseorang salah satunya berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat pekerjaan yang dilaksanakannya. Dorongan seperti ini disebut sebagai motivasi *intrinsik*. Jika motivasi ini berjalan dengan seimbang maka seorang individu akan bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Sedangkan rumusan lain mengenai motivasi diberikan oleh Robbins dan Marry (dalam Winardi, 2011), yang menyatakan bahwa motivasi karyawan dirumuskan sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi, untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian, yang dikondisi oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Robbin (2007), menyatakan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu dalam usaha mencapai sasaran. Ia juga menambahkan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya individu dalam memenuhi kebutuhan sehingga keinginan individu dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Drucker (dalam Anoraga, 1992) berpendapat bahwa motivasi berperan sebagai pendorong kemauan dan keinginan seseorang, dan motivasi dasar inilah yang mereka usahakan sendiri untuk menggabungkan dirinya dengan organisasi untuk turut berperan dengan baik.

Motivasi kerja menurut Steers & Porter (1983) adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja suatu organisasi. Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan (Malayu, 1997). Sedangkan Wexley dan Yukl (1997) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dalam diri pekerja untuk menyelesaikan suatu tugas yang baik.

Berdasarkan uraian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang bersumber dari dalam diri seseorang sebagai pemberi daya penggerak sehingga menciptakan kegairahan kerja seseorang, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk menyelesaikan tugas dengan baik.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.

Jurgensen (dalam Ibrahim, 1999) yang mengadakan penelitian di Minneapolis Gas Light Company menemukan beberapa aspek yang mendasari timbulnya motivasi kerja, yaitu :

a. Rasa aman (*Security*)

Rasa aman adalah dapat melakukan pekerjaannya tanpa dibebani resiko yang dapat membahayakan diri karyawan. Adanya perasaan aman merupakan sesuatu yang diinginkan oleh setiap orang, terutama pada saat ia sedang melaksanakan tugas yang merupakan tumpuan hidupnya.

b. Kesempatan untuk maju (*Advancement*)

adalah kesempatan untuk memperoleh posisi yang lebih tinggi dari kedudukan sebelumnya. Setiap orang selalu menginginkan adanya perkembangan dari usaha yang telah dilakukannya.

c. Nama baik tempat bekerja (*Company*)

Nama baik tempat kerja adalah tempat dimana karyawan itu bekerja sudah terkenal dan memiliki nama baik dimasyarakat. Adanya kebanggaan pada tempat dimana seseorang bekerja itu akan memberikan keyakinan dan semangat pada dirinya untuk melakukan aktivitas kerjanya dengan baik.

d. Teman sekerja (*CoWorkers*)

Teman kerja yang dapat bekerja sama dan berteman dengan baik. kerja sama dan rasa saling menghargai sesama rekan sekerja akan memberikan

perasaan tenang dan membutuhkan persatuan dan keakraban yang dapat memperlancar aktivitas kerja.

e. Jenis pekerjaan (*Type Work*)

Jenis pekerjaan yang dimaksud yaitu kesesuaian pekerjaan yang ditangani dengan keinginan karyawan itu sendiri. Maksudnya adalah adanya kesesuaian antara keinginan dan kemampuan karyawan tersebut pada tugas yang diberikan, sehingga ia dapat bekerja dengan baik.

f. Gaji (*Pay*)

Gaji yang dirasakan cukup baik dan pantas bagi dirinya menurut ukurannya sendiri. Hal ini merupakan kebutuhan hidup yang paling mendasar dan merupakan faktor pertama bagi kelangsungan hidup manusia. Dengan dirasakan adanya gaji yang cukup baik, maka diharapkan aktivitas kerja karyawan itu tidak terhambat oleh pemikiran-pemikiran bagaimana menghidupi dirinya sendiri dan keluarganya.

g. Atasan (*supervisor*) yang menyenangkan

Atasan yang menyenangkan adalah atasan yang dapat membimbing sekaligus disukai oleh bawahannya. Sikap ketauladanan yang ditunjukkan oleh atasan kepada bawahan merupakan suatu contoh dan dapat memberikan ketenangan dan tuntunan bagi karyawan dalam bekerja.

h. Jam kerja (*Hours*)

Jam kerja yang tidak terlalu lama dan membosankan. Kebosanan dan kelelahan yang ditimbulkan akibat terlalu lamanya jam kerja, dapat

menyebabkan perasaan jenuh dan malas, sehingga dapat menurunkan gairah kerja karyawan.

i. Keadaan tempat kerja (*Working Condition*) yang baik

Keadaan tempat kerja yang baik misalnya dengan adanya kebersihan, pergantian udara dan suhu ruangan kerja dalam kondisi baik.

j. Fasilitas-fasilitas lain yang disediakan (*Benefit*)

Adalah tersedianya fasilitas-fasilitas lain yang terdapat di tempat kerja, semakin memberikan keyakinan bagi karyawan bahwa hidupnya tidak akan disia-siakan dan menjadi terlantar, sehingga keadaan ini dapat menambah kegairahan dalam bekerja.

Blum dan Russ (dalam Meutia, 1991) mengatakan bahwa paling sedikit ada lima dorongan yang menyebabkan karyawan melakukan pekerjaan. Kelima dorongan tersebut adalah sebagai berikut :

- a. *Advancement* atau kesepakatan untuk maju
- b. *Security* atau pekerjaan yang menimbulkan rasa aman
- c. *Salary* atau gaji yang memadai
- d. *Supervisor* atau atasan yang bersahabat
- e. *Hours of work* atau lamanya jam kerja

Motivasi merupakan proses psikologi dalam diri seseorang dan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Secara Umum, faktor ini dapat muncul dalam diri (*Intrinsik*) maupun dari luar diri (*ekstrinsik*). Menurut Wahjosumidjo (2001), yang mempengaruhi motivasi meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam

individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu. Faktor internal seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan.

Stoner dan Winkel (1986) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik situasi kerja.

- a. Karakteristik individu, yaitu faktor-faktor yang ada dalam diri individu yang mempengaruhi motivasi kerja individu tersebut seperti minat, sikap dan kebutuhan yang di bawa seseorang ke dalam situasi kerja yang berbeda-beda di antara individu yang satu dengan individu yang lain, dengan demikian motivasi orang di dalam melakukan pekerjaan juga berbeda.
- b. Karakteristik pekerjaan, yaitu faktor dari pekerjaan itu sendiri yang mempengaruhi motivasi kerja seperti sifat dan tugas karyawan yang meliputi jumlah tanggung jawab juga macam tugas.
- c. Karakteristik situasi kerja, yaitu faktor-faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi motivasi seseorang, seperti apakah rekan kerja mendorong individu untuk bekerja dengan standar tinggi atau rendah.

Berdasarkan uraian diatas dapat di simpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah rasa aman (*security*), kesempatan untuk maju (*advancement*), nama baik tempat bekerja (*Company*), teman sekerja

(*CoWorkers*), *Salary* (gaji), atasan (*Supervisor*) yang menyenangkan, lamanya jam kerja (*Hours of work*), keadaan tempat kerja (*Working Condition*) yang baik, dan fasilitas-fasilitas lain yang disediakan (*Benefit*).

4. Ciri-Ciri Motivasi Kerja

Motivasi punya peranan penting dalam aktifitas kerja dan keseharian kita, tanpa motivasi orang bisa saja melakukan sesuatu tapi mungkin dengan keterpaksaan. Hasilnya tentu saja tidak sesuai harapan karena tidak ada kesungguhan.

Menurut Arep dan Tanjung (2003), ciri-ciri orang yang bekerja dengan termotivasi adalah :

a. Bekerja sesuai standat

Pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu dan dalam waktu yang sudah ditentukan.

b. Senang dalam bekerja

Sesuatu yang dikerjakan karena adanya motivasi yang mendorongnya akan membuat seseorang merasa senang melakukan pekerjaannya.

c. Merasa berharga

Seseorang akan merasa berharga ketika mengerjakan sesuatu pekerjaan yang di dorong oleh motivasi dari dalam dirinya.

d. Bekerja keras

Seseorang akan bekerja keras karena dorongan yang begitu tinggi untuk menghasilkan hasil pekerjaan yang telah ditetapkan.

e. Sedikit pengawasan

Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan

Robbins (2003) menyatakan orang akan termotivasi dalam bekerja bila ia percaya bahwa :

- a. Suatu perilaku tertentu akan menghasilkan hasil tertentu
- b. Hasil tersebut punya nilai positif baginya
- c. Hasil tersebut dapat dicapai dengan usaha yang dilakukan seseorang

Menurut Uno (2008), seorang yang memiliki motivasi kerja akan tampak melalui :

- a. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, meliputi : kerja keras, tanggung jawab, pencapaian tujuan, menyatu dengan tugas.

- b. Prestasi yang dicapainya, meliputi : dorongan untuk sukses, umpan balik, unggul.
- c. Pengembangan diri, meliputi : Peningkatan keterampilan, dorongan untuk maju.
- d. Kemandirian dalam bertindak, meliputi : mandiri dalam bekerja, suka pada tantangan.

Menurut McClelland (Mangkunegara, 2005), menyatakan bahwa enam karakteristik orang yang mempunyai motivasi seseorang di dalam bekerja yaitu:

- a. Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi
- b. Berani mengambil dan memikul resiko
- c. Memiliki tujuan realistis
- d. Memiliki rencana yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan
- e. Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan

Sedangkan menurut Edward Murry (dalam Mangkunegara, 2005), berpendapat bahwa karakteristik orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi adalah sebagai berikut :

- a. Melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya
- b. Melakukan sesuatu dengan mencapai kesuksesan

- c. Menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan
- d. Berkeinginan menjadi orang terkenal dan menguasai bidang tertentu
- e. Melakukan hal yang sukar dengan hasil yang memuaskan
- f. Mengerjakan sesuatu yang sangat berarti
- g. Melakukan sesuatu yang lebih baik dari orang lain.

Dari uraian diatas dapat di tarik kesimpulan bahwa ciri-ciri seseorang yang memiliki motivasi kerja adalah tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, memiliki dorongan untuk mencapai kesuksesan, memiliki dorongan untuk pengembangan diri, dan kemandirian dalam bertindak.

C. KEADILAN ORGANISASI

1 Definisi keadilan organisasi

Menurut Folger dan Greenberg (daYuwono, dkk, 2005), pengertian keadilan organisasi lebih merujuk pada bentuk evaluasi individu terhadap perlakuan organisasi terhadap karyawannya dalam hal upaya yang adil untuk mendapatkan hasil, proses untuk memperoleh hasil itu juga dilakukan secara adil atau tidak, serta bentuk-bentuk perlakuan interpersonal terhadap masing-masing karyawan.

Individu menginginkan adanya keadilan yang diberikan dari organisasi kepada mereka, demikian pula organisasi menginginkan adanya keadilan. Individu membandingkan apa yang sudah diberikannya kepada organisasi dengan apa yang telah diterima darinya, sementara disisi lain organisasi membandingkan

apa yang ditelah diterima dari individu dengan apa yang sudah diberikannya kepada karyawan. Kondisi yang seimbang antara apa yang sudah diberikannya dengan apa yang telah diperoleh akan menimbulkan persepsi yang sama akan keadilan dalam organisasi baik dari sisi karyawan maupun organisasi.

Robin dan Judge (2007), menyatakan bahwa keadilan organisasi adalah keseluruhan dari apa yang adil ditempat kerja. Karyawan menganggap adil organisasi mereka ketika mereka yakin bahwa hasil yang mereka terima, cara diterimanya hasil tersebut adalah adil. Satu elemen penting dari keadilan organisasi adalah persepsi seorang individu tentang keadilan. Dengan kata lain keadilan organisasi bisa bersifat subyektif, dan terletak dalam persepsi individu tersebut. Apa yang dianggap tidak adil oleh seseorang mungkin akan dianggap sangat layak oleh orang lain.

Secara umum keadilan digambarkan sebagai situasi sosial ketika norma-norma tentang hak dan kelayakan dipenuhi (Lind & Tyler, 1988). Nilai dasar keadilan adalah martabat manusia sehingga prinsip dasar keadilan adalah penghargaan atas martabat dan hak-hak yang melekat padanya (Keraf, 1996). Cropanzano, Bowen dan Gilliland (2007) mendefinisikan keadilan organisasi sebagai evaluasi personal tentang kedudukan etika dan moral dari sebuah tindakan manajerial. Keadilan organisasi memiliki potensi untuk memberikan manfaat positif bagi organisasi dan karyawan didalamnya. Manfaat yang diharapkan dari keadilan organisasi antara lain adalah meningkatnya kepercayaan dan komitmen

karyawan pada organisasi, meningkatkan kinerja, meningkatkan perilaku kewarganegaraan, meningkatkan kepercayaan konsumen dan mengurangi konflik.

Menurut Adam (dalam Colquitt, 2001), ada dua tipe keadilan yang menjadi fokus penting para karyawan, yaitu keadilan distributif dan keadilan prosedural. Keadilan distributif berkaitan erat dengan distribusi hasil dan telah menjadi pertimbangan fundamental dalam teori keadilan selama 40 tahun terakhir. Sedangkan keadilan prosedural (Thibaut & Walker, 1978) yang menjelaskan bahwa individu tidak hanya mengevaluasi distribusi hasil, namun juga mengevaluasi prosedur untuk melakukan alokasi tersebut. Selanjutnya, kedua jenis keadilan tersebut merupakan konstruk yang berbeda, namun keduanya memiliki keeratan yang tinggi dan hubungan keduanya bersifat kompleks (Folger dalam Schminke et.al, 1997).

Adanya persepsi ketidakadilan atau ketidakwajaran yang dilakukan perusahaan berkaitan dengan keadilan distributif keadilan prosedural akan mempengaruhi emosi karyawan. Persepsi karyawan mengenai keadilan tersebut akan mendorong mereka untuk melakukan balas dendam terhadap organisasi tempat mereka bekerja (Skarlicky & Folger, 1997).

Berdasarkan uraian diatas dapat di simpulkan bahwa keadilan organisasi adalah persepsi individu terhadap keseluruhan dari kondisi yang seimbang antara apa yang sudah diberikannya dengan apa yang telah diperoleh.

2. Aspek-Aspek Keadilan Organisasi

Menurut Griffin dan Moorhead (2010), Keadilan organisasi merupakan fenomena penting yang baru-baru ini telah diperkenalkan ke dalam studi organisasi. Colquitt (2001) secara umum membagi keadilan organisasional dalam empat aspek, yaitu :

- a. keadilan distributif (persepsi alokasi keluaran),
- b. keadilan prosedural (persepsi terhadap proses dan aturan dalam pembuatan keputusan),
- c. keadilan interpersonal (sensitifitas dan penghargaan yang ditujukan kepada seseorang),
- d. keadilan informasi (persepsi tentang penjelasan kepada seseorang).

Disisi lain Greenberg dan Baron (2003), Robbin dan Judge (2007), Cropanzano dkk (2007) membagi keadilan organisasi dalam tiga aspek, dengan menggabungkan keadilan interpersonal dan keadilan informasional menjadi satu aspek yaitu keadilan interaksional, adapun penjelasan mengenai ketiga aspek keadilan tersebut sebagai berikut :

- a. Keadilan distributif (*Distributive justice*)

Adalah keadilan tentang jumlah dan pemberian penghargaan diantara individu-individu (Robbin dan Judge,2007). Konsep keadilan distributif oleh beberapa peneliti telah dikaitkan dengan konsep alokasi atau *outcomes* ketika beberapa orng mendapatkan dan beberapa orang tidak mendapatkan (Cropanzano,dkk, 2007). Prinsip dasar keadilan distributif

terletak pada rasio atau perbandingan antara hasil yang diperoleh seseorang dengan hasil yang diperoleh dengan karyawan lain. Keadilan distributif mengacu pada konsep dasar persamaan atau equiti. Konsep ini mendasarkan pendefinisian keadilan sebagai kesetaraan imbalan (seperti gaji dan insentif lainnya) dengan pekerjaan yang telah dilakukan. Keadilan terjadi apabila karyawan merasa bahwa rasio antara *input* (usaha) dan *outcomes* (imbalan) sebanding dengan rasio karyawan lain. Ketidakadilan terjadi apabila rasio tersebut tidak sebanding, yaitu rasio antara *input* dan *outcomes*, lebih besar atau lebih kecil dibandingkan dengan rasio yang lain (Greenberg & Baron, 2003). Keadilan distributif membahas mengenai keadilan dalam pembuatan prosedur untuk penentuan hasil yang diperoleh anggota. Secara terperinci keadilan distributif diartikan sebagai pengamat mengenai sejauh mana keadilan dari cara pembagian pemberian upah antar pekerja. Pendekatan utama dalam keadilan distributif menekankan bahwa perasaan adil dalam hubungan diri mereka sendiri dengan orang lain dalam hal pembagian hasil atau upah dan menghindari hubungan yang tidak adil (Greenberg & Baron, 2003). Komponen keadilan distributif antara lain (1) *equity*, memberikan kompensasi kepada karyawan berdasarkan kontribusi masing-masing. (2) *equality*, memberikan kompensasi yang sama kepada setiap karyawan. (3) *need*, memberikan tunjangan berdasarkan kebutuhan masing-masing (Cropanzano, dkk, 2007).

b. Keadilan prosedural

Adalah keadilan yang dirasakan dari proses yang digunakan untuk menentukan distribusi penghargaan. Keadilan prosedural lebih menitik beratkan dalam melihat sejauh mana kewajaran proses pembuatan keputusan dalam organisasi. Keadilan prosedural didefinisikan sebagai persepsi dari keadilan dalam pembuatan prosedur untuk menentukan hasil (Greenberg & Baron, 2003). Keadilan prosedural adalah keadilan yang dirasakan dari proses yang digunakan untuk menentukan distribusi penghargaan (Robbin & Judge, 2007).

c. Keadilan Interaksional

Adalah perilaku interpersonal yang diterima berdasarkan prosedur yang berlaku (Bies & Moag, 1986). Keadilan interaksional berkembang bila pengambilan keputusan memperlakukan orang-orang dengan menghargai, peka dan menerangkan keputusan - keputusan rasional sepenuhnya (Colquitt, 2001). Lind & Tyler (dalam Masterson, 2001), menyatakan bahwa pegawai yang diperlakukan secara adil akan merasa lebih punya rasa memiliki dan mengidentifikasikan dirinya sebagai pemilik organisasi, dan pada akhirnya memiliki komitmen yang tinggi.

Sedangkan Niehoff & Moorman (2003), mengemukakan bahwa keadilan didalam organisasi dibagi menjadi dua yaitu keadilan prosedural dan keadilan distributive.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa aspek-aspek yang mempengaruhi keadilan organisasi adalah keadilan prosedural, keadilan distributive dan keadilan interaksional.

3. Kriteria Perlakuan Organisasi yang adil

Leventhal dkk (1980) mengatakan bahwa keadilan prosedural mempunyai kriteria :

- konsisten, yaitu prosedur diterapkan secara konsisten terhadap semua orang dan waktu
- tidak memihak, yaitu pengambilan keputusan bersifat netral
- informasi yang akurat, yaitu prosedur didasarkan pada informasi yang akurat
- korektabilitas, yaitu prosedur yang diberlakukan untuk memperbaiki hasil yang buruk
- keterwakilan, yaitu semua sub kelompok dalam populasi mempunyai peran dalam pembuatan keputusan
- etis, yaitu setiap pribadi menjunjung tinggi standard etika dan normal.

Kriteria keadilan distributif adalah :

- aturan yang seimbang, yaitu aturan normatif yang diberlakukan bahwa hadiah dan sumberdaya didistribusikan sesuai dengan kontribusi masing-masing (Leventhal, 1976).

- persamaan hak, yaitu ketepatan pembagian hasil sesuai dengan kontribusi yang diberikan (Colquitt, 2001)

Kriteria keadilan interaksional (Folger & Bies,1989), adalah :

- memberikan perhatian yang tepat terhadap pandangan-pandangan karyawan, tak ada penindasan, penerapan keputusan yang diambil secara konsisten terhadap semua karyawan.
- Memberikan umpan balik setelah keputusan diambil secara tepat waktu
- Memberikan dasar untuk suatu keputusan
- Bisa dipercaya dalam komunikasi.

D. HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*

Terdapat semakin banyak bukti bahwa organisasi-organisasi yang sukses mendahulukan sumberdaya manusia. Manajer yang cerdas telah belajar bahwa karyawan organisasi mereka merupakan satu-satunya keunggulan bersaing. Para pesaing dapat menyamai sebagian besar produk organisasi, proses, lokasi, jalur distribusi, dll. Hal yang jauh lebih sulit disetarakan adalah tenaga kerja yang terdiri atas orang-orang yang berpengetahuan dan bermotivasi tinggi. Ciri khas yang membedakan perusahaan yang sukses dari para pesaing mereka yang kurang sukses dalam hampir semua industri adalah kualitas orang-orang yang mampu mereka dapatkan dan pertahankan.

Organ (2008) menyatakan bahwa dengan adanya motivasi internal dan berkelanjutan yang berasal dari dalam diri individu karena adanya kebutuhan *intrinsik* akan prestasi, kompetensi, maupun *afiliasi* akan memunculkan OCB. Organisasi biasanya berusaha memberikan perhatian dan penghargaan untuk memunculkan OCB, misalnya dengan memberikan *treatment*, *performance*, atau *promosi*.

Anoraga(2005) menyatakan bahwa orang yang bekerja dengan motivasi yang tinggi adalah orang yang merasa senang dan mendapatkan kepuasan untuk memperoleh hasil yang maksimum dengan semangat yang tinggi, serta selalu berusaha untuk mengembangkan tugas dan dirinya.

Keterkaitan antara motivasi dengan OCB didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Jhon & Juana (2011) pada industri Agricultural serta penelitian yang dilakukan oleh Cherly (2011) pada industri granit di Suriname, diketahui bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja karyawan dengan OCB. Sehingga peneliti mengasumsikan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja karyawan dengan OCB.

Menurut Wulani (2005) motivasi kerja juga sangat bergantung pada persepsi pekerja terhadap pengalaman mereka. Ketika motivasi ekstrinsik (misal gaji, posisi, kenyamanan kerja, jaminan kerja) mereka tidak terpenuhi oleh organisasi, maka dapat muncul persepsi negatif dan berkurangnya keyakinan pekerja terhadap hubungan perjanjian kerja. Perilaku OCB akan muncul jika ada

persepsi positif dan sikap kerja yang positif juga. Semua bentuk perilaku karyawan ini sangat bermanfaat dan penting diperhatikan karena ada keterkaitan OCB dengan efektifitas organisasi. Jika karyawan dalam organisasi memiliki OCB, karyawan dapat mengendalikan perilakunya sendiri sehingga mampu memilih perilaku yang terbaik untuk kepentingan Organisasinya.

E. HUBUNGAN KEADILAN ORGANISASI DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*

Didalam organisasi, para karyawan memiliki banyak keterbatasan dalam menilai kebijakan-kebijakan organisasi atas diri mereka. Sebagai contoh kebijakan pengajian, promosi, kebijakan penilaian kerja dan kebijakan lainnya yang berkaitan dengan kepentingan mereka yang diputuskan organisasi tidak diimbangi dengan informasi yang memadai oleh anggota organisasi. Mereka cenderung menilai secara “*shortcut*” karena keterbatasan mereka dalam melakukan penilaian.

Adanya persepsi ketidakadilan atau ketidakwajaran yang dilakukan perusahaan berkaitan dengan keadilan distributif dan keadilan prosedural akan mempengaruhi emosi karyawan. Persepsi karyawan mengenai keadilan tersebut akan mendorong mereka untuk melakukan aksi terhadap organisasi tempat mereka bekerja (Skarlicky & Folger, 1997). Salah satu bentuk perlawanan karyawan atas ketidakadilan manajerial adalah pencurian, penundaan pekerjaan,

menyebabkan rekan kerja juga menunda pekerjaan, terlambat datang rapat dan bekerja tidak seharusnya.

Secara umum keadilan digambarkan sebagai situasi sosial ketika norma-norma tentang hak dan kelayakan dipenuhi (Lind & Tyler, 1988). Nilai dasar keadilan adalah martabat manusia sehingga prinsip dasar keadilan adalah penghargaan atas martabat dan hak-hak yang melekat padanya (Keraf, 1996).

Keadilan organisasi merupakan persepsi individu mengenai kewajaran perilaku yang mereka terima dari sebuah organisasi. Terciptanya rasa keadilan dapat menumbuhkan sikap dan perilaku positif pegawai untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Secara terperinci Alizadeh et.al, (2012), mengatakan bahwa terdapat beberapa variabel yang mempengaruhi perilaku OCB karyawan, diantaranya adalah kejelasan peraturan, kepemimpinan, komitmen organisasional, keadilan organisasi dan sifat individu. Selanjutnya ia juga mengungkapkan bahwa OCB akan berhubungan dengan lima parameter dalam penyelenggaraan organisasi, yaitu mengurangi turnover, mengurangi tingkat absen, kepuasan dan loyalitas dari karyawan serta pelanggan. Hal ini berarti OCB merupakan suatu bagian dari perilaku individu dalam hal ini karyawan yang sangat penting dalam pelaksanaan setiap tugas dan kewajiban karyawan selanjutnya akan bermuara pada keberhasilan perusahaan.

Penelitian tentang keadilan telah lama dilakukan oleh Adam (Fischer, 2002), sedangkan penelitian tentang keadilan organisasi telah lama menjadi topik penelitian karena dianggap sebagai determinan penting bagi perilaku dan sikap

kerja. Berbagai macam kasus yang terkait dengan keadilan organisasi juga sudah banyak muncul sebagai akibat ketidakpuasan atas keputusan yang telah dihasilkan oleh pihak manajemen yang dirasakan tidak adil oleh karyawan. Tidak heran jika kemudian bermunculan aksi demonstrasi buruh atau karyawan perusahaan yang menuntut keadilan. Baik itu merupakan tuntutan normatif, yaitu diantaranya tuntutan UMR (prosentasi kasus 21,98%), hak cuti (18,68%), PHK (13,19%) dan lain sebagainya. Kemudian ada juga tuntutan yang bersifat normatif yaitu kenaikan upah (23,67%), tunjangan sembako (4,52%) dan lain sebagainya ([Ibrahim, 2001](#)).

Berdasarkan teori keadilan yang dikembangkan dari teori perbandingan sosial di katakan bahwa yang menjadi unsur keadilan dan ketidakadilan adalah input, hasil, dan orang lain sebagai pembanding. Dalam OCB diasumsikan jika seseorang merasa bahwa ia telah menerima perlakuan yang adil maka ia akan menampilkan perilaku OCB yang baik pula. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Moorman (1991), Erkutlu (2011) pada dosen universitas di Turki, serta Noruzy Dkk (2011) pada universitas di Teheran Iran, yang mengatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara keadilan organisasi dengan *organizational citizenship behavior*.

F. HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN KEADILAN ORGANISASI DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*

Dalam dunia kerja yang dinamis saat ini, tugas-tugas semakin banyak dilakukan dalam tim-tim dan dimana fleksibilitas bernilai penting, organisasi memerlukan karyawan yang akan melakukan OCB seperti membuat pernyataan konstruktif tentang kelompok kerja mereka dan organisasi, membantu yang lain dalam timnya, menghindari konflik yang tidak perlu, menghormati peraturan organisasi, dll (Robin, 2006). OCB dapat mengurangi terjadinya perselisihan dan meningkatkan efisien pekerjaan. Dengan demikian secara tidak langsung perilaku tersebut dapat menumbuhkan hasil yang positif bagi perusahaan, baik untuk tujuan perusahaan itu sendiri maupun untuk kehidupan sosial dalam perusahaan tersebut.

Para karyawan mungkin membandingkan diri mereka dengan karyawan, tetangga, rekan sekerja, rekan dalam organisasi lain , atau pekerjaan masa lalu. Acuan mana yang dipilih oleh karyawan akan dipengaruhi oleh informasi yang dipegangnya mengenai acuan-acuan maupun daya tarik acuan tersebut. Hal ini menurut Robbins (2007) dipengaruhi oleh faktor, jenis kelamin, masa kerja, label dalam organisasi dan tingkat pendidikan atau profesionalisme.

Kedudukan OCB sebagai salah satu bentuk perilaku *extra-role*, telah menjadi perhatian para ahli. Podsakoff (2000) mencatat lebih dari 150 artikel yang diterbitkan di jurnal-jurnal ilmiah dalam kurun waktu 1997 hingga 1998. Para ahli mengkategorikan faktor yang mempengaruhi OCB terdiri dari perbedaan individu

(motivasi, kepribadian, pengalaman, pelatihan dan nilai individu), dan sikap kerja (komitmen organisasi, kepemimpinan dan dukungan organisasi, persepsi keadilan organisasi, dan kepuasan, dll).

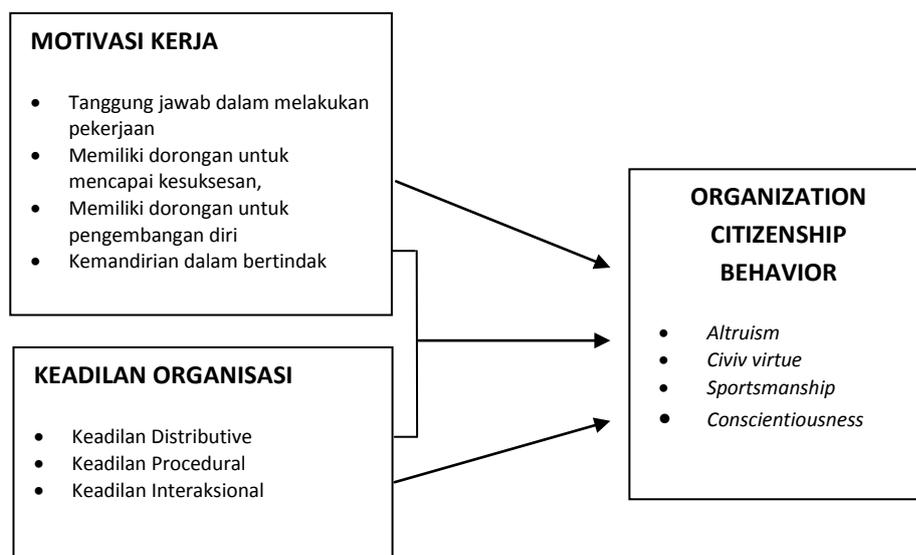
Selain motivasi kerja secara terperinci Alizadeh et.al, (2012), mengatakan bahwa terdapat beberapa variabel yang mempengaruhi perilaku OCB karyawan, diantaranya adalah kejelasan peraturan, kepemimpinan, komitmen organisasional, keadilan organisasi dan sifat individu.

Ann-Marie Rizzo (dalam Faturochman, 2002) berpendapat bahwa salah satu nilai yang dianggap penting dalam suatu organisasi yaitu keadilan yang pada proses selanjutnya disebut sebagai keadilan organisasi yang menekankan bagaimana reward, insentif, pekerjaan, dan juga sanksi dalam suatu lembaga (organisasi) dialokasikan secara adil dan proposional berdasarkan karakteristik sosial demografis yang ada. Greenberg (1990), menambahkan bahwa keadilan organisasi mengacu pada persepsi karyawan terhadap keadilan dalam organisasi. Penelitian yang telah dilakukan tentang keadilan organisasi pada umumnya terfokus pada dua isu utama yaitu, tanggapan karyawan terhadap penghasilan yang diterima dan cara atau prosedur yang digunakan untuk memperoleh penghasilan tersebut. Dua fokus penelitian tersebut berasal dari dua konsep keadilan yang berbeda yaitu yang berkenaan dengan isi atau pada keputusannya yang disebut keadilan distributif dan yang berkenaan dengan proses atau bagaimana keputusan itu dibuat, yang disebut keadilan prosedural (Greenberg, 1990).

Berbagai macam tindakan dan keputusan yang dihasilkan dalam suatu organisasi akhirnya akan menimbulkan persepsi karyawan tentang adil atau tidaknya keputusan atau tindakan tersebut. Persepsi adalah proses seseorang memilih dan mengorganisasikan masukan informasi untuk menciptakan sebuah gambaran yang bermakna tentang dirinya (Kotler, 1996). Di dalam mempersepsikan tentang orang lain, dalam diri individu terjadi suatu proses untuk mengetahui, menginterpretasikan dan mengevaluasi orang lain tentang sifat, kualitas dan keadaan lain yang ada pada orang yang dipersepsi. Persepsi tentang orang lain ini disebut persepsi sosial (Walgito, 1994).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan persepsi keadilan organisasi dalam berbagai penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, dapat memunculkan perilaku OCB pada karyawan di dalam organisasi atau perusahaan serta memiliki pengaruh yang cukup signifikan.

G. KERANGKA PENELITIAN



H. HIPOTESIS

Adapun yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini :

1. Ada pengaruh motivasi kerja dan keadilan organisasi terhadap *organization citizenship behavior* pada karyawan PT. Summit Oto Finance.
2. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap *organization citizenship behavior* pada karyawan PT. Summit Oto Finance.
3. Ada pengaruh keadilan organisasi terhadap *organization citizenship behavior* pada karyawan PT. Summit Oto Finance.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Adapun yang menjadi obyek penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di dalam suatu perusahaan selama lebih dari 2 tahun dan merupakan karyawan tetap. Menurut Myers (1999) masa kerja adalah banyaknya waktu seseorang terdaftar sebagai pekerja didalam suatu perusahaan. Ia juga mengemukakan bahwa OCB seorang karyawan erat kaitannya dengan masa kerjanya di dalam perusahaan tersebut. Menurut Steers dan Porter (1983) menyatakan bahwa masa kerja merupakan variabel yang mempunyai peran bagi pelaksanaan kerja seorang karyawan. Ia juga menyatakan bahwa semakin lama seorang karyawan bekerja dalam satu perusahaan, maka semakin kuat pula dorongan untuk tetap terlibat menjadi anggota organisasi. Keterlibatan karyawan dalam pekerjaan dapat pula membuatnya semakin terbiasa dengan apa yang dihadapi, sehingga akan membangkitkan rasa tanggung jawab dan loyalitas terhadap pekerjaannya. Loyalitas karyawan akan membuat karyawan tersebut berusaha semaksimal mungkin bagi kelangsungan organisasinya serta berusaha untuk mematuhi segala peraturan yang berlaku di perusahaan tersebut tanpa merasa terpaksa, sehingga hal ini menimbulkan OCB yang baik pada karyawan.

B. Identifikasi Variabel – variabel Penelitian

Variabel-variabel yang akan diukur dalam penelitian ini yaitu:

Variabel Independen (X) : 1. Motivasi Kerja

2. Keadilan Organisasi

Variabel Dependen (Y) : *Organization Citizenship Behavior*

Variabel kontrol : Masa kerja

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Adapun definisi operasional variabel tersebut sebagai berikut :

1. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah suatu perilaku individu yang positif di dalam lingkungan kerja melebihi persyaratan yang ditetapkan, yang dalam setiap kesempatan membantu rekan kerja dan melakukan hal-hal yang terbaik untuk organisasi secara sukarela (*in-role*) tanpa berkaitan dengan reward formal (*extra-role*). Untuk mengukur OCB digunakan skala yang disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan dimensi OCB yang dikemukakan oleh Netmeyer (dalam Mehrabi, 2013), yaitu : (1) *altruism* (kesediaan menolong orang lain dalam hal mengatasi masalah-masalah kerja di organisasi), (2) *civiv virtue* (partisipasi aktif karyawan dalam memikirkan kehidupan organisasi), (3) *sportsmanship* (sikap lebih menekankan pada faktor-faktor positif), dan (4) *conscientiousness*

(perilaku *in-role* yang memenuhi tingkat diatas standar minimum yang disyaratkan).

2. Motivasi kerja adalah dorongan yang bersumber dari dalam diri seseorang sebagai pemberi daya penggerak sehingga menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari ciri-ciri motivasi kerja yang di ungkapkan oleh Uno (2008), yaitu : tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, Dorongan untuk mencapai kesuksesan, dorongan untuk pengembangan diri, Kemandirian dalam bertindak.
3. Keadilan organisasi adalah persepsi individu terhadap keseluruhan dari kondisi yang seimbang antara apa yang sudah diberikannya dengan apa yang telah diperoleh. Akan diungkap dengan skala keadilan organisasi yang disusun oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek keadilan organisasi yang diungkap oleh Greenberg & Baron (2003), adalah keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional.

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiono (dalam Riduwan, 2004) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang menjadi kuantitas dan

karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Ridwan (2004) mengatakan bahwa populasi adalah keseluruhan dari karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi obyek penelitian.

Populasi adalah seluruh unit yang akan diteliti dan memiliki sedikitnya sifat yang sama (Neuman, 2000; Sugiarto dkk., 2003) sedangkan sampel adalah sebagian anggota dari populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga diharapkan dapat mewakili populasinya (Neuman, 2000; Sugiarto dkk., 2003). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dengan masa kerja lebih dari 2 tahun dan merupakan karyawan tetap/organik di PT. X, berjumlah 61 orang.

Menurut Arikunto (2010), apabila subyeknya lebih dari 100 orang, sebaiknya diambil antara 10 s/d 25 persen atau lebih sedangkan jika subyeknya kurang dari 100 orang maka sebaiknya diambil keseluruhan. Oleh karena itu sampel dalam penelitian ini diambil dari total populasi.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2004). Teknik atau metode yang digunakan dalam pengambilan sampel penelitian dilakukan dengan menggunakan *total sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan mengambil seluruh anggota populasi

sebagai responden atau sampel (Sugiyono, 2004). Dengan demikian, maka peneliti mengambil sampel dari seluruh karyawan tetap/organik PT. Summit Oto Finance sebanyak 61 orang. Dengan gambaran subjek penelitian sebagai berikut :

Tabel 1. Gambaran Subjek Penelitian

Kriteria	Kriteria Jenjang	Jumlah	Persen
Jenis kelamin	Wanita	22	40%
	Pria	33	60%
Usia	20 – 29	22	40%
	30-39	28	51%
	>40	5	9%
Pendidikan	SMA	4	7%
	D-3	10	18%
	S1	38	69%
Status pernikahan	belum menikah	33	60%
	Menikah	37	67%
	Cerai	1	2%
Masa Kerja	2 s/d 5	41	75%
	6 s/d 10	14	25%
	> 10	2	4%

Berdasarkan tabel 1 diatas diketahui bahwa sebanyak 60% karyawan PT. Summit Oto Finance berjenis kelamin pria, 51 % berusia antara 30-39 tahun,

pendidikan karyawan PT. X sebanyak 69% adalah sarjana, dengan masa kerja 75% antara 2 s/d 5, dan 67% sudah menikah.

E. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data, dibutuhkan metode pengumpul data tertentu. Metode pengumpulan data dapat dipahami sebagai cara yang digunakan untuk memperoleh data-data yang dibutuhkan dalam penelitian. Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala yang dimodifikasi dari beberapa ahli.

F. Validitas dan Reliabilitas

Sebelum skala OCB, Skala keadilan organisasi dan skala motivasi kerja digunakan dalam penelitian terlebih dahulu dilakukan uji coba. Hal ini dimaksudkan untuk mencapai obyektifitas alat ukur yang digunakan dalam penelitian. Salah satu upaya untuk mencapai obyektifitas tersebut adalah dengan menguji validitas dan reliabilitas alat ukur (Azwar, 1997).

1. Validitas

Arikunto(2006), menyatakan bahwa suatu instrument pengukur dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Untuk menganalisis data dalam penelitian ini, maka digunakan rumus korelasi *Product Moment* yang dikemukakan oleh Pearson, sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\}\{N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy}	= Koefesien korelasi antara ubahan x dan ubahan y
Σx	= Jumlah skor distribusi x
Σy	= Jumlah skor distribusi y
(Σx^2)	= Jumlah skor kuadrat distribusi x
(Σy^2)	= Jumlah skor distribusi y
Σxy	= Jumlah perkalian skor x dan y
N	= Jumlah sample

Dalam penelitian ini uji validitas dengan menggunakan jasa komputer program *Statistical product of service solution (SPSS 17 for Windows)*.

2. Reliabilitas

Menurut Arikunto (2006) instrumen yang baik tidak bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban

tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka beberapa kalipun diambil, tetap akan sama. Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keterandalan sesuatu. Reliabel artinya dapat dipercaya jadi dapat diandalkan.

Untuk menguji Reliabilitas angket maka digunakan rumus *Alpha* seperti yang dikemukakan oleh Arikunto (2006).

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(\frac{1 - \sum \sigma_1^2}{\sigma_1^2} \right) \text{ dimana } \sigma_1^2 = \frac{\sum x^2 - \left(\frac{\sum x}{N} \right)^2}{N}$$

Keterangan :

- K = banyaknya butir soal
- $\sum \sigma_1^2$ = jumlah varians butir (s^2)
- σ_1^2 = varians total
- $\sum x^2$ = jumlah kuadrat x
- $\sum x$ = jumlah x
- N = jumlah responden

Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan teknik *Alpha Cronbach* dengan menggunakan jasa komputer program *Statistical product of service solution (SPSS 17 for Windows)*.

G. Prosedur Penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam tiga tahap, yaitu tahap persiapan, tahap pengumpulan data dan tahap analisis data.

1. Tahap Persiapan

Persiapan penelitian diawali dengan menyusun proposal dan instrument penelitian yang disusun berdasarkan indikator tiap variabel. Setelah tersusun, masing- masing skala ini diujicobakan untuk mengetahui reliabilitas dan validitas masing- masing skala. Uji coba alat ukur penelitian dilakukan pada perusahaan, sebanyak 61 karyawan,

Pada tanggal 16 Januari 2014, peneliti mengunjungi perusahaan PT. SUMMIT OTO FINANCE dengan maksud untuk meminta izin kepada pemilik perusahaan untuk melakukan penelitian di kantor tersebut. Setelah mendapatkan persetujuan untuk melakukan penelitian, peneliti juga menanyakan beberapa pertanyaan kepada HRD sehubungan dengan permasalahan yang terjadi diperusahaan tersebut, sekaligus melakukan pengamatan kepada karyawan di PT. Summit Oto Finance tersebut. Setelah itu persiapan administrasi dilakukan dengan mengajukan permohonan izin kepada Pengelola Pascasarjana Program Studi Psikologi Universitas Medan Area dengan menunjukkan proposal penelitian yang telah disetujui oleh pembimbing tesis.

2. Tahap Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan setelah mendapat izin dari manager PT. X. Pelaksanaan penelitian dilaksanakan pada tanggal 10 Maret 2014 sampai dengan 14 Maret 2014. Pengambilan data penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu 5 hari. Dikarenakan penelitian ini menggunakan uji coba terpakai, maka pengambilan data dilakukan hanya satu kali saja dan pada tahap ini peneliti menyebarkan skala sebanyak 61 eksemplar. Dari 61 eksemplar skala yang disebarkan yang dapat di proses hanya sebanyak 55 eksemplar skala. Hal ini dikarenakan 6 eksemplar skala tidak diisi secara lengkap oleh responden.

3. Tahap Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dalam lima kegiatan:

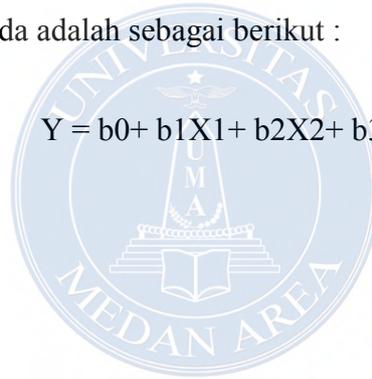
- a. Mengecek kembali semua data yang telah terkumpul;
- b. Melakukan skor dan tabulasi data dari ketiga instrumen penelitian;
- c. Menyesuaikan *print out* dengan data yang ada dalam tabulasi;
- d. Menganalisis data dengan menggunakan jasa komputer Program *Statistical product of service solution (SPSS 17 for Windows)*;
- e. Interpretasi hasil analisis.

H. Metode Analisis Data

Data yang diperoleh dari subjek melalui skala ukur ditransformasi ke dalam angka-angka menjadi data kuantitatif, sehingga data tersebut dapat dianalisis dengan pendekatan statistik. Ada dua hal yang dilakukan dalam cara analisis data kuantitatif dalam penelitian ini, yaitu: 1. analisis data dalam penelitian ini adalah uji prasyarat yang meliputi uji normalitas sebaran dan uji linieritas hubungan, dan 2. uji hipotesis penelitian dengan menggunakan regresi ganda.

Rumus Regresi Berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$



DAFTAR PUSTAKA

- Aldag, R. dan Reschke, W. 1997. Employee Value Added: Measuring Discretionary Effort and Its Value to The Organization. *Center for Organization Effectiveness*. Medison School Of Business.
- Alizadeh, A, 2010. Explain the role of Organizational culture on organizational citizenship behavior, organizational, conderece on management of organizational citizenship behavior. *School of management*. Tehran University.
- Anoraga. 2005. *Psikologi Kerja*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian suatu pendekatan praktis*. Jakarta. Penerbit Rineka Cipta.
- Aryee Samuel, Pawan S budhwar & Zhen Xion Chen. 2002. Trust as a mediator of the relationship between organizational justice and work outcomes: test of a sosial exchange model. Volum 23, nomor 267-285. *Journal of Organizational Behaviour*. ABI/INFORM Global.
- As'ad, Moh, S.U. 2008. *Psikologi Industri*. Surabaya. Penerbit Liberty
- AS. Munandar, 2001, *Psikologi Industri dan Organisasi*, Universitas Indonesia (UI) Press, Jakarta
- Azwar, S. 2013. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. 2003. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bangun, Wilson. 2002. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta. Penerbit Erlangga.
- Berry, L.M. 1998. *Psychology at Work An Introdution to Industrial and Organizational Psychology*. Hill Companies: McGraw.
- Borman. Walter C & Stephan J, Motowidlo. 1993. *Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance*. In N.
- Cropanzano, R., Rupp,D.E, Mohler,C.J, & Schminke.M. 2001. Three Road to Organizational Justice. Hal. 1-113. *Research in Personnel and Human Resource Management*. New York. Elsevier Science.

- Eisenberger, R. Fasdo, P & La Mastro, V.P. 1990. Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment, and Innovation. *Journal of Applied Psychology*. Vol.75.
- Erkutlu, Hakan. 2010. *The Moderating Role of Organizational Culture in the Relationship Between organizational Justice and organizational Citizenship Behaviours*. LODJ 32,6. University of Adiyaman. Turkey.
- Faturochman. 2002. *Keterkaitan antara Anteseden, Penilaian keadilan Prosedural, penilaian Keadilan Distributif dan Dampaknya*. Disetasi. Yogyakarta. Universitas Gadjah Mada.
- Furnham. Adrian & J. Taylor. 2011. *Bad Apple :Identify prevent & Manage Negative Behavior at Work*. New York. Palgrave-Macmillan.
- Geenberg, J & Baron, R.A. 2000. *Behavior in Organization_ 7th Edition*. Upper Saddle River. New Jersey. Prentice Hall.Inc.
- Hasibuan, H. Malayu SP. 2007. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta. Penerbit Bumi Aksara.
- JR, Jhon E. Barbuto & Joana S.P. Story. 2011. Work Motivation And Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Leadership Studies*. Volume 5, Number 1. University Of Phoenix.
- Leventhal, G.S. 1980. What Should be Done With Equity theory? New Approaches to The Study of Fairness in Social Relationship. *Social Exchange:Advances in Theory and Research*. Hal. 27-55. New York. Plenum.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Mehrabi, Javad, Mehrdad Alemzadeh, Mehrdad Jadidi, Nematollah Mahdevar, 2013, Explaining the Relation between Organizational Commitment and Dimensions of Organizational Citizenship behaviour. Vol. 5 No. 8. *Ijcrb.wens.com*.
- Munandar, A. S. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI-Press.

- Mirsepasi, Naser, Gholamreza Memarzadeh, Hosein Alipour, Mohammad Feizi. 2012. Surveying The Relationship Between Citizenship And Withdrawal Behavior In Iranian Public Organizations. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. Vol. 5, no. 5. Ijcrb.webs.com
- Muchinsky, P.M. 2003. *Psychology Applied To Work*. Edisi 7. Belmont, CA: Thomson Wadsworth.
- Noruzi. Ali, Karim Shateri, Aliasghar Rezazadeh & Loghman Hatami-Shirkouhi. 2011. Investigation The Relationship Between Organizational Justice, and Organizational Citizenship Behaviour : The Mediating Role of Perceived Organization Support. Vol.4 No. 7. *Indian Journal Of Science and Technology*.
- Novliadi, Ferry. 2006. Organization Citizenship Behavior Karyawan Ditinjau Dari Persepsi terhadap kualitas interaksi atasan-bawahan dan persepsi terhadap Dukungan organisasi. *Jurnal PSIKOLOGI*, Volume 2, No 1, 39-46. Fakultas kedokteran USU.
- Organ, D.W. 1988. Organizational Citizenship Behaviour : *The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA : Lexington Books.
- _____, Julie Beth Paine. 2000. The Cultural Matrix of organizational Citizenship Behaviour. Volume 10. No.1, hal 45-49. *Human Resource Management Review*.
- _____. Podsakoff, Scott B. Mackenzie. 2006. *Organizational Citizenship Behavior Its Nature, Antecedents, and Consequences*. New Delhi. Sage Publications India Pvt. Ltd.
- Podsakoff, P.M, MacKenzie, S.B, Paine, J.B, and Brachrach, D.G. 2000. Organizational Citizenship Behavipurs: A Critical Review of The Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Reasearch. Volume 26, Hal. 513-561. *Journal of Management*.
- _____, MacKenzie, S.B, and Bommer, W.H. 1995. Transformational Leader Behaviour and Substitutes For leadership as Determinants of Employee Satifiction, Commitment, Trust, and Organizarional *Citizenship Behaviour*. Vol 22 No. 2. *Journal Of Management*.

- Raghoebrsing, Cheryl. 2011. Organizational Citizenship Behaviour & Work Motivation In The Granite Mining Industry in West Suriname. *Maastricht School Of Manahement MBA VI-Management & Finance*. Lim A Po Institute for social Studies.
- Reksohadiprodo, Sukanto. Handoko, T.Tani. 2001. *Organisasi Perusahaan: Teori, Struktur dan Perilaku*. Edisi 2. Yogyakarta. Balai Pustaka.
- Robbins, Stephen P. 1983. *Organizational Behavior concepts, controversies, and applications*. United State America. Second edition. Prentice Hall.
- _____. P.2006. *Perilaku Organisasi. Edisi ke Sepuluh*. Jakarta. PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- _____ & Timothy A Judge. 2007. *Perilaku Organizational Behavior*. Edisi ke Dua Belas. Jakarta. Salemba Empat.
- Sudarmanto, R. Gunawan, 2005, *Analisis Regresi Linear Ganda dengan SPSS*, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Sarwono, Slamet S & Amirluhu Soeroso. 2001. Determinasi Demografi terhadap Perilaku Karitatif Organisasi. *Jurnal Siasat Bisnis Vol. 1 hal. 21-35*. UII. Jogjakarta.
- Sugiyono, 2005, *Metode Penelitian Bisnis*, Edisi Kedelapan, CV. Alfabeta, Bandung
- Sloat, K.C.M. 1999. Organizational Citizenship Professional Safety. Vol. 44. Hal-20-23. *Journal of Business and Management*.
- Steers, R.M. & Porter, L.W. 1983. *Motivation and Work Behavior*. Hill Companies: McGraw.
- Schuler, Randall S & Jackson, Susan E. 1997. *Manajemen a Sumber Daya Manusia; menghadapi abad ke 21*. Jakarta. Erlangga.
- Uno, Hamzah B. 2008. *Teori Motivasi & Pengukurannya kajian & Analisis di Bidang Pendidikan/BMA*. Jakarta. Penerbit Bumi Aksara.
- Vigoda, E., dan Goliembiewski, R.T. 2001. Citizenship Behavior and the spirit of New Managerialism. A. Theoretical Framework and challenge for Governance. *America Review of Public Administration*. Vol. 31 No. 3. September 2001. 273-295. Amerika

- William, L.J & Anderson, S.E. 1991. Job satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In Role Behaviour. Vol. 17. Hal 601-617. *Journal Of Management*.
- Winardi J. 2001. *Memotivasi pémotivasian dalam Manajemen*. Jakarta. RajaGrafindo Persada.
- Wulani, F. 2005. Sikap Kerja dan Implikasinya dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia : Suatu kajian terhadap Organizational Citizenship Behaviour. *Jurnal Studi Bisnis*. Vol. 3, No. 1, H.13-25.
- www.okezone.com. 28 Agustus 2012. *Peranan Karyawan Dan Serikat Pekerja Sangat Penting*. Jakarta.
- Yuwono, Ino dkk. 2005. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Fakultas Psikologi Universitas Airlangga. Jakarta.



Lampiran 1.

Skala Sebelum Uji Coba



Kepada Yth. Para Responden

Saya adalah mahasiswa dari Universitas Medan Area yang sedang melakukan penelitian dalam rangka penyelesaian tugas akhir saya. Oleh karena itu, saya mohon kesediaan saudara/i untuk mengisi skala ini dengan sebenar-benarnya tanpa adanya paksaan dari pihak manapun.

Atas partisipasinya, saya ucapkan terima kasih.

PROFIL RESPONDEN

Lamanya bekerja : _____ Tahun

PETUNJUK PENGISIAN SKALA

Skala di bawah ini memuat sejumlah pernyataan. Silahkan tunjukkan seberapa besar tingkat

persetujuan atau ketidaksetujuan Anda terhadap setiap pernyataan dengan memberi tanda silang (X)

pada kotak jawaban yang Anda pilih. Tidak ada jawaban yang benar atau salah. Anda cukup

menjawab langsung sesuai apa yang muncul pertama kali dalam pikiran Anda. Selamat mengisi

skala berikut!

Keterangan

SS = Sangat Sesuai

S = Sesuai

TS = Tidak Sesuai

STS = Sangat Tidak Sesuai

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya dengan senang hati membantu teman sekerja yang membutuhkan bantuan tanpa mengharapkan imbalan				
2	Jika saya diminta menggantikan teman yang tidak masuk saya anggap itu hal yang wajar				
3	Saya bersedia untuk bekerja lembur untuk membantu rekan kerja menyelesaikan pekerjaannya tanpa mendapatkan uang lembur				
4	Saya aktif terlibat dalam penyelesaian masalah di perusahaan				
5	Saat makan siang saya sering berdiskusi untuk sharing pendapat dalam mengatasi masalah yang dihadapi dalam menyelesaikan tugas				
6	Saya sering mengingatkan rekan satu bagian mengenai tugas yang akan deadline (batas waktu)				
7	Saya sering berdiskusi untuk mencari solusi atas kesulitan rekan kerja				
8	Menurut saya membantu teman justru akan membuatnya tidak mandiri				
9	Saya tidak wajib menggantikan teman jika ia tidak masuk				
10	Saya tidak bersedia bekerja lembur hanya karena ada pekerjaan rekan yang tidak selesai				
11	Bagi saya sudah cukup untuk mengikuti aturan kerja, tanpa perlu aktif terlibat di perusahaan				
12	Saya akan memberikan informasi jika diperlukan oleh rekan sekerja atau orang lain yang membutuhkan				
13	Saya rutin mengikuti kegiatan-kegiatan yang diadakan perusahaan tempat saya bekerja				
14	Saya tertarik untuk mencari informasi-informasi penting yang dapat bermanfaat bagi perusahaan				
15	Bagi saya berdiskusi dengan rekan kerja dan atasan demi kemajuan perusahaan merupakan hal yang penting				

16	Saya suka mengajukan usulan/pendapat dengan membicarakannya dengan pihak yang berwenang			
17	Saya sering mencari informasi mengenai perkembangan terbaru peraturan pemerintah yang berhubungan dengan perusahaan untuk meningkatkan kemampuan diri			
18	Wajib bagi saya mendukung setiap kebijakan untuk kemajuan perusahaan			
19	Saya berusaha memberikan kinerja yang baik untuk memajukan perusahaan			
20	Saya malas mengikuti kegiatan gathering (kegiatan kumpul karyawan) yang dilaksanakan perusahaan			
21	Menurut saya tidak perlu bersusah payah mencari informasi untuk kemajuan perusahaan			
22	Kemajuan perusahaan bukan tanggung jawab saya			
23	Saya merasa tidak penting diskusi dengan rekan kerja untuk kemajuan perusahaan			
24	Mengajukan usulan untuk kemajuan perusahaan tidak penting bagi saya			
25	Pengalaman, pengetahuan dan ketrampilan yang telah saya peroleh di perusahaan ini merupakan modal bagi saya untuk pindah ke perusahaan lain			
26	Saya menganggap kebijakan perusahaan hanyalah untuk keuntungan perusahaan			
27	Menurut saya kinerja tidak ada pengaruhnya sama sekali, sebab tidak ada penilaian kinerja yang objektif di perusahaan ini			
28	Saya mudah beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam perusahaan			
29	Saya tetap bersikap positif walaupun kondisi dan situasi kerja kurang menyenangkan			
30	Berusaha menghindari bertengkar dengan rekan kerja untuk menjaga keharmonisan kerja			

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
31	Saya percaya perubahan kebijakan dilakukan untuk kebaikan bersama				
32	Saya mengajak rekan kerja untuk protes terhadap kebijakan baru yang saya rasa merugikan karyawan				
33	Jika ada hak karyawan yang tidak diberikan perusahaan saya akan mengajak teman untuk protes				
34	Rasanya lebih menyenangkan membicarakan keburukan perusahaan disela-sela waktu luang				
35	Menurut saya kebijakan perusahaan hanya untuk kebaikan pihak tertentu saja				
36	Saya berani mengambil resiko apapun untuk bertanggung jawab dan melaksanakan hasil keputusan rapat bersama				
37	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan secepat mungkin dengan sebaik-baiknya tanpa mengulur-ngulur waktu				
38	Walaupun kurang sehat saya tetap masuk bekerja				
39	Fasilitas kantor hanya saya gunakan untuk kepentingan kantor bukan pribadi				
40	Saya berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan agar tidak lembur				
41	Saya lebih memilih melanjutkan pekerjaan esok hari dari pada harus lembur				
42	Saya sering menunda pekerjaan				
43	Saya sering tidak masuk bekerja karena sakit				
44	Menurut saya membaca majalah atau koran di waktu kerja adalah hal yang wajar				

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan dapat meningkatkan semangat kerja saya				
2	Saya bersedia bekerja keras untuk mencapai target perusahaan				
3	Karena asik bekerja, waktu makan siang sering terlewatkan oleh saya				
4	Saya bersedia bekerja keras sesuai dengan jam kerja yang diberlakukan perusahaan				
5	Saya tidak suka bekerja terlalu keras				
6	Saya sering berharap waktu berjalan dengan cepat agar saya dapat pulang dengan segera				
7	Saya terbebani dengan target yang diberikan perusahaan				
8	Saya sering kembali ke kantor lebih lama setelah makan siang				
9	Saya tidak mau mengorbankan waktu saya untuk bekerja terlalu lama				
10	Saya berusaha menjadi contoh yang baik bagi rekan kerja saya				
11	Saya berusaha untuk bekerja dengan tekun dalam melaksanakan tugas				
12	Menurut saya, pimpinan memberikan perhatian dan penghargaan yang sesuai dengan usaha saya sangat penting				
13	Saya tidak puas jika tidak dapat menyelesaikan tugas dengan baik				
14	Saya sudah puas dengan posisi yang saya saat ini				
15	Pelatihan yang diberikan perusahaan merupakan peluang bagi saya untuk meningkatkan kompetensi (kemampuan) saya				

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
16	Saya berusaha untuk mencapai kekuasaan yang lebih baik dari sekarang				
17	Saya menerima kritikan dari atasan sebagai masukan yang positif bagi saya				
18	Saya merasa puas dengan hasil kerja saya sekarang				
19	Saya menolak jika di pindahkan ke posisi lain				
20	Saya tidak suka menerima kritikan mengenai hasil kerja saya				
21	Saya tidak membutuhkan orang lain untuk menjalankan tugas yang dipercayakan perusahaan				
22	Saya bersemangat setiap diberikan target dalam bekerja				
23	Saya membutuhkan orang lain untuk menumbuhkan semangat saya dalam bekerja				
24	Saya suka jika rekan ataupun atasan membantu saya dalam menyelesaikan tugas				
25	Saya merasa target sebagai beban dalam bekerja				
26	Saya merasa nyaman dalam bekerja bila sedikit orang disekitar saya				
27	Saya mampu mengambil inisiatif dalam bekerja				
28	Saya tidak suka diawasi ketika sedang bekerja				

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya mendapatkan imbalan yang adil sesuai dengan tanggung jawab saya				
2	Besarnya pendapat yang saya terima memberikan alasan kepada saya untuk bekerja dengan baik				
3	Penghasilan yang saya peroleh sesuai dengan jabatan dan tanggung jawab saya				
4	Menurut saya penetapan insentif yang diberikan sudah baik				
5	Pembayaran insentif dilakukan tepat waktu				
6	Setiap perubahan dalam penentuan insetif selalu dilakukan sosialisasi terlebih dahulu				
7	Jika ada kesalahan dalam pembayaran imbalan saya, perusahaan melakukan revisi sesuai dengan bukti yang ada				
8	Menurut saya penetapan imbalan yang dilakukan perusahaan berdasarkan kedekatan dengan atasan				
9	Imbalan yang saya terima tidak sesuai dengan usaha yang saya lakukan				
10	Menurut saya, imbalan yg saya terima tidak sesuai dengan jumlah pekerjaan yang saya selesaikan				
11	Menurut saya penghasilan saya tidak sesuai dengan kinerja				
12	Menurut saya, penetapan gaji di perusahaan ini tidak ada dasar yang jelas				
13	Menurut saya penetapan ketentuan pemberian insentif tidak ada ketentuan yang jelas				
14	Tidak ada tanggal yang pasti untuk pembayaran insentif setiap bulannya				
15	Penetapan perhitungan insentif selalu berubah setiap bulannya tanpa ada pemberitahuan				

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
16	Perusahaan tidak memberi penjelasan yang terbuka jika saya menanyakan mengenai dasar perhitungan insentif				
17	Prosedur yang ada diterapkan secara konsisten (tetap) bagi semua karyawan				
18	Setiap ada perubahan peraturan selalu di sosialisasikan kepada seluruh karyawan				
19	Atasan memperhatikan dengan baik aspirasi karyawan dalam melakukan penilaian kerja				
20	Segala ketentuan yang berlaku diperusahaan ini sudah sesuai dengan nilai-nilai perusahaan				
21	Saya merasa puas karena ada wakil dari unit kerja saya yang diikut sertakan dalam pembahasan dan pelaksanaan penilaian				
22	Menurut saya penerapan peraturan tidak konsisten				
23	Kinerja saya dinilai buruk karena penilai tidak begitu menyukai saya				
24	Saya melihat adanya penyimpangan peraturan yang telah ditetapkan dalam penilaian kinerja saya				
25	Saya merasa adanya maksud tertentu dari penilaian dalam memutuskan bagaimana kinerja saya selama bekerja				
26	Apa yang dikatakan oleh atasan dapat dipercaya				
27	Saya sebagai karyawan mendapatkan penjelasan tentang dasar dan pertimbangan kenapa suatu aturan atau keputusan dibuat				
28	Penilaian terhadap hasil kerja dilakukan secara tepat waktu				
29	Jika saya melakukan kesalahan, atasan akan mencari tahu terlebih dahulu bukti-bukti sebelum memberikan sanksi				
30	Menurut saya karyawan di perlakukan dengan baik di perusahaan ini				

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
31	Jika saya melakukan kesalahan pimpinan langsung memojokkan saya dengan perkataan yang merendahkan				
32	Saya merasa di perusahaan ini tidak memperlakukan karyawan secara baik				
33	Pengumuman mengenai penilaian kerja tidak pernah disosialisasikan kepada karyawan				
34	Jika saya melakukan kesalahan atasan menyampaikan kepada semua karyawan				
35	Atasan tidak menerima pendapat dari karyawan dalam mengambil kebijakan				
36	Menurut saya peraturan yang dibuat di dalam perusahaan ini tidak manusiawi				

-----TERIMA KASIH-----



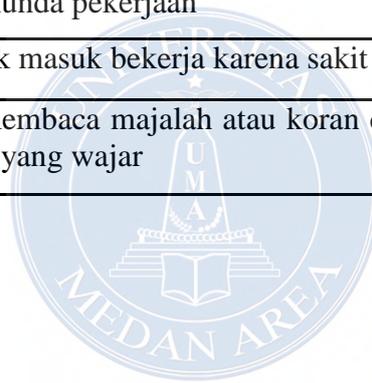


Lampiran 2.
Skala Setelah Uji Coba

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Jika saya diminta mengantikan teman yang tidak masuk saya anggap itu hal yang wajar				
2	Saya bersedia untuk bekerja lembur untuk membantu rekan kerja menyelesaikan pekerjaannya tanpa mendapatkan uang lembur				
3	Saya sering mengingatkan rekan satu bagian mengenai tugas yang akan deadline (batas waktu)				
4	Saya sering berdiskusi untuk mencari solusi atas kesulitan rekan kerja				
5	Menurut saya membantu teman justru akan membuatnya tidak mandiri				
6	Saya tidak bersedia bekerja lembur hanya karena ada pekerjaan rekan yang tidak selesai				
7	Bagi saya sudah cukup untuk mengikuti aturan kerja, tanpa perlu aktif terlibat diperusahaan				
8	Saya akan memberikan informasi jika diperlukan oleh rekan sekerja atau orang lain yang membutuhkan				
9	Saya rutin mengikuti kegiatan-kegiatan yang diadakan perusahaan tempat saya bekerja				
10	Saya tertarik untuk mencari informasi-informasi penting yang dapat bermanfaat bagi perusahaan				
11	Bagi saya berdiskusi dengan rekan kerja dan atasan demi kemajuan perusahaan merupakan hal yang penting				
12	Saya suka mengajukan usulan/pendapat dengan membicarakannya dengan pihak yang berwenang				
13	Saya sering mencari informasi mengenai perkembangan terbaru peraturan pemerintah yang berhubungan dengan perusahaan untuk meningkatkan kemampuan diri				

14	Wajib bagi saya mendukung setiap kebijakan untuk kemajuan perusahaan			
15	Saya berusaha memberikan kinerja yang baik untuk memajukan perusahaan			
16	Saya malas mengikuti kegiatan gathering (kegiatan kumpul karyawan) yang dilaksanakan perusahaan			
17	Menurut saya tidak perlu bersusah payah mencari informasi untuk kemajuan perusahaan			
18	Kemajuan perusahaan bukan tanggung jawab saya			
19	Saya merasa tidak penting diskusi dengan rekan kerja untuk kemajuan perusahaan			
20	Mengajukan usulan untuk kemajuan perusahaan tidak penting bagi saya			
21	Saya menganggap kebijakan perusahaan hanyalah untuk keuntungan perusahaan			
22	Menurut saya kinerja tidak ada pengaruhnya sama sekali, sebab tidak ada penilaian kinerja yang objektif di perusahaan ini			
23	Saya mudah beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam perusahaan			
24	Saya tetap bersikap positif walaupun kondisi dan situasi kerja kurang menyenangkan			
25	Berusaha menghindari bertengkar dengan rekan kerja untuk menjaga keharmonisan kerja			
26	Saya percaya perubahan kebijakan dilakukan untuk kebaikan bersama			
27	Saya mengajak rekan kerja untuk protes terhadap kebijakan baru yang saya rasa merugikan karyawan			
28	Rasanya lebih menyenangkan membicarakan keburukan perusahaan disela-sela waktu luang			

29	Menurut saya kebijakan perusahaan hanya untuk kebaikan pihak tertentu saja				
30	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan secepat mungkin dengan sebaik-baiknya tanpa mengulur-ngulur waktu				
31	Walaupun kurang sehat saya tetap masuk bekerja				
32	Fasilitas kantor hanya saya gunakan untuk kepentingan kantor bukan pribadi				
33	Saya berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan agar tidak lembur				
34	Saya lebih memilih melanjutkan pekerjaan esok hari dari pada harus lembur				
35	Saya sering menunda pekerjaan				
36	Saya sering tidak masuk bekerja karena sakit				
37	Menurut saya membaca majalah atau koran di waktu kerja adalah hal yang wajar				



NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan dapat meningkatkan semangat kerja saya				
2	Saya bersedia bekerja keras untuk mencapai target perusahaan				
3	Karena asik bekerja, waktu makan siang sering terlewatkan oleh saya				
4	Saya bersedia bekerja keras sesuai dengan jam kerja yang diberlakukan perusahaan				
5	Saya tidak suka bekerja terlalu keras				
6	Saya sering berharap waktu berjalan dengan cepat agar saya dapat pulang dengan segera				
7	Saya terbebani dengan target yang diberikan perusahaan				
8	Saya sering kembali ke kantor lebih lama setelah makan siang				
9	Saya tidak mau mengorbankan waktu saya untuk bekerja terlalu lama				
10	Saya berusaha menjadi contoh yang baik bagi rekan kerja saya				
11	Saya berusaha untuk bekerja dengan tekun dalam melaksanakan tugas				
12	Saya tidak puas jika tidak dapat menyelesaikan tugas dengan baik				
13	Saya sudah puas dengan posisi yang saya saat ini				
14	Pelatihan yang diberikan perusahaan merupakan peluang bagi saya untuk meningkatkan kompetensi (kemampuan) saya				
15	Saya berusaha untuk mencapai kekuasaan yang lebih				

	baik dari sekarang				
16	Saya menerima kritikan dari atasan sebagai masukan yang positif bagi saya				
17	Saya merasa puas dengan hasil kerja saya sekarang				
18	Saya menolak jika di pindahkan ke posisi lain				
19	Saya tidak suka menerima kritikan mengenai hasil kerja saya				
20	Saya suka jika rekan ataupun atasan membantu saya dalam menyelesaikan tugas				
21	Saya merasa target sebagai beban dalam bekerja				
22	Saya merasa nyaman dalam bekerja bila sedikit orang disekitar saya				
23	Saya tidak suka diawasi ketika sedang bekerja				



NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya mendapatkan imbalan yang adil sesuai dengan tanggung jawab saya				
2	Besarnya pendapat yang saya terima memberikan alasan kepada saya untuk bekerja dengan baik				
3	Penghasilan yang saya peroleh sesuai dengan jabatan dan tanggung jawab saya				
4	Menurut saya penetapan insentif yang diberikan sudah baik				
5	Pembayaran insentif dilakukan tepat waktu				
6	Setiap perubahan dalam penentuan insentif selalu dilakukan sosialisasi terlebih dahulu				
7	Menurut saya penetapan imbalan yang dilakukan perusahaan berdasarkan kedekatan dengan atasan				
8	Imbalan yang saya terima tidak sesuai dengan usaha yang saya lakukan				
9	Menurut saya, imbalan yg saya terima tidak sesuai dengan jumlah pekerjaan yang saya selesaikan				
10	Menurut saya penghasilan saya tidak sesuai dengan kinerja				
11	Menurut saya, penetapan gaji di perusahaan ini tidak ada dasar yang jelas				
12	Menurut saya penetapan ketentuan pemberian insentif tidak ada ketentuan yang jelas				
13	Tidak ada tanggal yang pasti untuk pembayaran insentif setiap bulannya				
14	Penetapan perhitungan insentif selalu berubah setiap bulannya tanpa ada pemberitahuan				
15	Perusahaan tidak memberi penjelasan yang terbuka jika saya menanyakan mengenai dasar perhitungan insentif				

16	Prosedur yang ada diterapkan secara konsisten (tetap) bagi semua karyawan				
17	Setiap ada perubahan peraturan selalu di sosialisasikan kepada seluruh karyawan				
18	Atasan memperhatikan dengan baik aspirasi karyawan dalam melakukan penilaian kerja				
19	Segala ketentuan yang berlaku diperusahaan ini sudah sesuai dengan nilai-nilai perusahaan				
20	Saya merasa puas karena ada wakil dari unit kerja saya yang diikut sertakan dalam pembahasan dan pelaksanaan penilaian				
21	Menurut saya penerapan peraturan tidak konsisten				
22	Kinerja saya dinilai buruk karena penilai tidak begitu menyukai saya				
23	Saya melihat adanya penyimpangan peraturan yang telah ditetapkan dalam penilaian kinerja saya				
24	Penilaian terhadap hasil kerja dilakukan secara tepat waktu				
25	Jika saya melakukan kesalahan, atasan akan mencari tahu terlebih dahulu bukti-bukti sebelum memberikan sangsi				
26	Menurut saya karyawan di perlakukan dengan baik di perusahaan ini				
27	Jika saya melakukan kesalahan pimpinan langsung memojokkan saya dengan perkataan yang merendahkan				
28	Saya merasa di perusahaan ini tidak memperlakukan karyawan secara baik				
29	Pengumuman mengenai penilaian kerja tidak pernah disosialisasikan kepada karyawan				
30	Jika saya melakukan kesalahan atasan menyampaikan kepada semua karyawan				

31	Atasan tidak menerima pendapat dari karyawan dalam mengambil kebijakan				
32	Menurut saya peraturan yang dibuat di dalam perusahaan ini tidak manusiawi				



Lampiran 3.

Hasil Uji Validitas & Reliabilitas



Reliability OCB

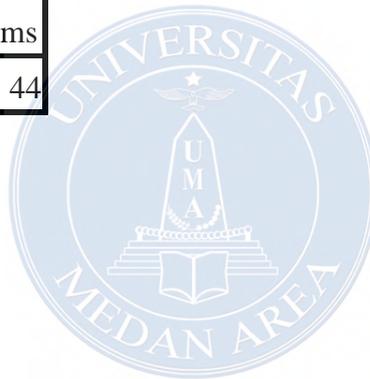
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.882	44



Reliability Motivasi Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.824	28



Reliability Keadilan Organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.932	36



Lampiran 4.

Hasil Uji Normalitas



Uji Normalitas

NPar Tests

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
OCB	55	107.47	6.330	94	123
Motivasi Kerja	55	68.33	6.904	58	86
Keadilan Organisasi	55	94.53	10.586	70	128

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		OCB	Motivasi Kerja	Keadilan Organisasi
N		55	55	55
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	107.47	68.33	94.53
	Std. Deviation	6.330	6.904	10.586
Most Extreme Differences	Absolute	.075	.134	.117
	Positive	.064	.134	.103
	Negative	-.075	-.067	-.117
Kolmogorov-Smirnov Z		.556	.993	.864
Asymp. Sig. (2-tailed)		.917	.277	.444

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



Lampiran 5.
Hasil Uji Linieritas

Case Processing Summary

	Cases
--	-------

	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
OCB * Motivasi Kerja	55	100.0%	0	.0%	55	100.0%
OCB * Keadilan Organisasi	55	100.0%	0	.0%	55	100.0%

OCB * Motivasi Kerja

Report

OCB

Motivasi Kerja	Mean	N	Std. Deviation
58	97.67	3	3.512
59	97.50	2	3.536
60	102.00	2	2.828
62	104.20	5	3.271
63	111.00	1	.
64	102.00	4	6.583
65	109.00	2	1.414
66	106.17	6	4.167
67	108.00	5	4.062
68	107.00	3	5.568
69	107.00	4	6.633
70	113.00	2	1.414
71	109.00	1	.
72	113.00	2	8.485
73	110.00	1	.
74	116.00	1	.
75	112.00	1	.
76	112.00	2	1.414
77	114.00	1	.
79	117.00	1	.
80	113.33	3	8.505

81	112.00	1	
84	113.00	1	
86	116.00	1	
Total	107.47	55	6.330

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
OCB * Motivasi Kerja	Between Groups (Combined)	1376.242	23	59.837	2.356	.013
	Linearity	1051.875	1	1051.875	41.409	.000
	Deviation from Linearity	324.368	22	14.744	.580	.906
	Within Groups	787.467	31	25.402		
	Total	2163.709	54			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
OCB * Motivasi Kerja	.697	.486	.798	.636

OCB * Keadilan Organisasi

Report

OCB

Keadilan Organisasi	Mean	N	Std. Deviation
70	98.00	1	
76	97.50	2	3.536
78	100.00	1	
79	99.50	2	2.121
81	104.00	3	9.165
83	111.00	1	

87	107.00	1	.
88	107.50	2	7.778
89	100.50	2	3.536
91	110.00	1	.
92	103.00	3	7.000
93	103.00	1	.
94	110.50	4	5.000
95	106.67	6	6.919
96	105.33	3	1.528
97	109.75	4	4.031
98	107.50	2	2.121
99	106.00	2	.000
100	112.67	3	1.528
102	111.50	2	.707
103	123.00	1	.
105	113.00	1	.
106	117.00	1	.
107	112.00	1	.
108	109.00	2	.000
110	113.00	1	.
119	114.00	1	.
128	116.00	1	.
Total	107.47	55	6.330

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
OCB * Keadilan Organisasi Between Groups (Combined)	1430.292	27	52.974	1.950	.044
Linearity	836.013	1	836.013	30.777	.000
Deviation from Linearity	594.279	26	22.857	.841	.669
Within Groups	733.417	27	27.164		
Total	2163.709	54			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
OCB * Keadilan Organisasi	.622	.386	.813	.661



Lampiran 6.

Hasil Uji Regresi



Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
OCB	107.47	6.330	55
Motivasi Kerja	68.33	6.904	55
Keadilan Organisasi	94.53	10.586	55

Correlations

		OCB	Motivasi Kerja	Keadilan Organisasi
Pearson Correlation	OCB	1.000	.697	.622
	Motivasi Kerja	.697	1.000	.611
	Keadilan Organisasi	.622	.611	1.000
Sig. (1-tailed)	OCB	.	.000	.000
	Motivasi Kerja	.000	.	.000
	Keadilan Organisasi	.000	.000	.
N	OCB	55	55	55
	Motivasi Kerja	55	55	55
	Keadilan Organisasi	55	55	55

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Keadilan Organisasi, Motivasi Kerja ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.740 ^a	.547	.530	4.341	.547	31.419	2	52	.000

a. Predictors: (Constant), Keadilan Organisasi, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: OCB

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1183.950	2	591.975	31.419	.000 ^a
	Residual	979.759	52	18.842		
	Total	2163.709	54			

a. Predictors: (Constant), Keadilan Organisasi, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: OCB

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	58.100	6.256		9.287	.000		
	Motivasi Kerja	.464	.108	.507	4.297	.000	.627	1.596
	Keadilan Organisasi	.187	.070	.312	2.648	.011	.627	1.596

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	58.100	6.256		9.287	.000		
	Motivasi Kerja	.464	.108	.507	4.297	.000	.627	1.596
	Keadilan Organisasi	.187	.070	.312	2.648	.011	.627	1.596

a. Dependent Variable: OCB

Model Summary^c

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.697 ^a	.486	.476	4.580	.486	50.142	1	53	.000
2	.740 ^b	.547	.530	4.341	.061	7.010	1	52	.011

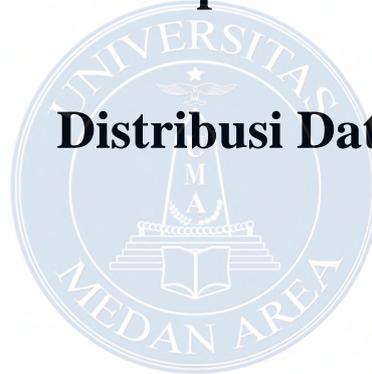
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Keadilan Organisasi

c. Dependent Variable: OCB

Lampiran 7.

Distribusi Data



OCB

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tinggi	20	36.4	36.4	36.4
sedang	35	63.6	63.6	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Motivasi kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tinggi	22	40.0	40.0	40.0
sedang	33	60.0	60.0	100.0
Total	55	100.0	100.0	

keadilan organisasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tinggi	25	45.5	45.5	45.5
sedang	30	54.5	54.5	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
OCB	55	94	123	107.47	6.330
Valid N (listwise)	55				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi Kerja	55	58	86	68.33	6.904
Keadilan Organisasi	55	70	128	94.53	10.586
Valid N (listwise)	55				

