

**HUBUNGAN KEADILAN ORGANISASI DENGAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA
KARYAWAN PT. KAI MEDAN**

SKRIPSI

OLEH:

DIAN ELSHADDAY DAELI

19.860.0119



PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2024

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 21/10/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repositorv.uma.ac.id)21/10/24

**HUBUNGAN KEADILAN ORGANISASI DENGAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA
KARYAWAN PT. KAI MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area*

OLEH:

DIAN ELSHADDAY DAELI

19.860.0119

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2024

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 21/10/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repositorv.uma.ac.id)21/10/24

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Hubungan Keadilan Organisasi Dengan *Organizational
Citizenship Behavior* (OCB) Pada Karyawan PT. KAI
Medan
Nama Mahasiswa : Dian Elshadday Daeli
Nim : 198600119
Bagian : Psikologi Industri dan Organisasi

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing


Dr. Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi
Pembimbing


Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi, Psikolog
Dekan


Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog
Ketua Program Studi Psikologi

Tanggal Lulus : Jumat, 30 Agustus 2024

HALAMAN PERNYATAAN ORSINILITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 30 Agustus 2024



(Dian Elshadday Daeli)

NIM 198600119

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dian Elshadday Daeli
NPM : 19.860.0119
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

Hubungan Keadilan Organisasi Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan PT. KAI Medan.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 30 Agustus 2024

Yang menyatakan



Dian Elshadday Daeli

ABSTRAK

HUBUNGAN KEADILAN ORGANISASI DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA KARYAWAN PT. KAI MEDAN

OLEH:
DIAN ELSHADDAY DAELI
NPM: 198600119

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara keadilan organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di antara karyawan PT. Kereta Api Indonesia di Medan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling dengan jumlah populasi 50 karyawan dan sampel sebanyak 38 karyawan yang dipilih secara representatif dari populasi tersebut. Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara keadilan organisasi dan OCB pada karyawan tersebut, dengan koefisien korelasi sebesar 0,373 dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Artinya, semakin tinggi persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi, semakin tinggi pula tingkat OCB yang mereka tunjukkan. Koefisien determinan (R^2) sebesar 29,3% mengindikasikan bahwa keadilan organisasi memberikan kontribusi signifikan terhadap variasi dalam OCB. Dari hasil uji normalitas sebaran, ditemukan bahwa mean empirik variabel keadilan organisasi adalah 70,54 dan OCB adalah 77,41. Kedua nilai ini lebih besar dari mean hipotetik masing-masing variabel, menunjukkan bahwa secara empiris karyawan di PT. Kereta Api Indonesia di Medan memiliki persepsi yang positif terhadap keadilan organisasi dan menunjukkan tingkat OCB yang tinggi.

Kata Kunci : Keadilan Organisasi, OCB, Karyawan

ABSTRACT

THE CORRELATION OF ORGANIZATIONAL JUSTICE AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) AMONG EMPLOYEES OF PT. KAI MEDAN

BY:
DIAN ELSHADDAY DAELI
NPM: 198600119

This research aimed to explore the correlation between organizational justice and Organizational Citizenship Behavior (OCB) among employees of PT. Kereta Api Indonesia in Medan. The research used a quantitative approach. The sampling technique employed purposive sampling, with a population of 50 employees and a sample of 38 employees who were representatively selected from this population. The analysis results showed a significant positive correlation between organizational justice and OCB among these employees, with a correlation coefficient of 0.373 and significance of $0.001 < 0.05$. This meant that the higher the employees' perception of organizational justice, the higher the level of OCB they exhibited. The coefficient of determination (R^2) of 29.3% indicated that organizational justice contributed significantly to the variation in OCB. From the normality test, it was found that the empirical mean of the organizational justice variable was 70.54 and for OCB was 77.41. Both of these values were higher than the hypothetical means of each variable, showing that empirically, employees at PT. Kereta Api Indonesia in Medan has positive perceptions of organizational justice and exhibited high levels of OCB.

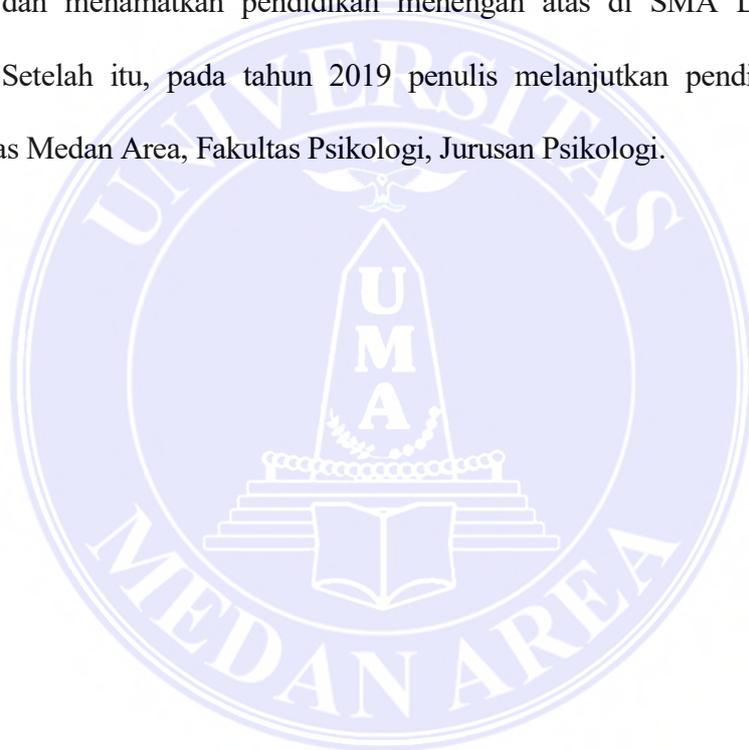
Keywords: Organizational Justice, OCB, Employees



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Medan 21 April 2001 dari Ayah Rahmad Eli Jaya Daeli dan Ibu Siti Nur Afia Zebua, S.Pd, M.Si. Penulis merupakan anak pertama dari empat bersaudara.

Penulis menyelesaikan pendidikan dasar di SD Jenderal Sudirman Medan, dilanjutkan dengan pendidikan menengah pertama di SMP Jenderal Sudirman Medan, dan menamatkan pendidikan menengah atas di SMA Lentera Harapan Medan. Setelah itu, pada tahun 2019 penulis melanjutkan pendidikan tinggi di Universitas Medan Area, Fakultas Psikologi, Jurusan Psikologi.



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa atas segala karuniaNya sehingga skripsi ini berhasil diselesaikan. Judul yang diambil dalam penelitian ini ialah “Hubungan Keadilan Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan PT. KAI Medan”.

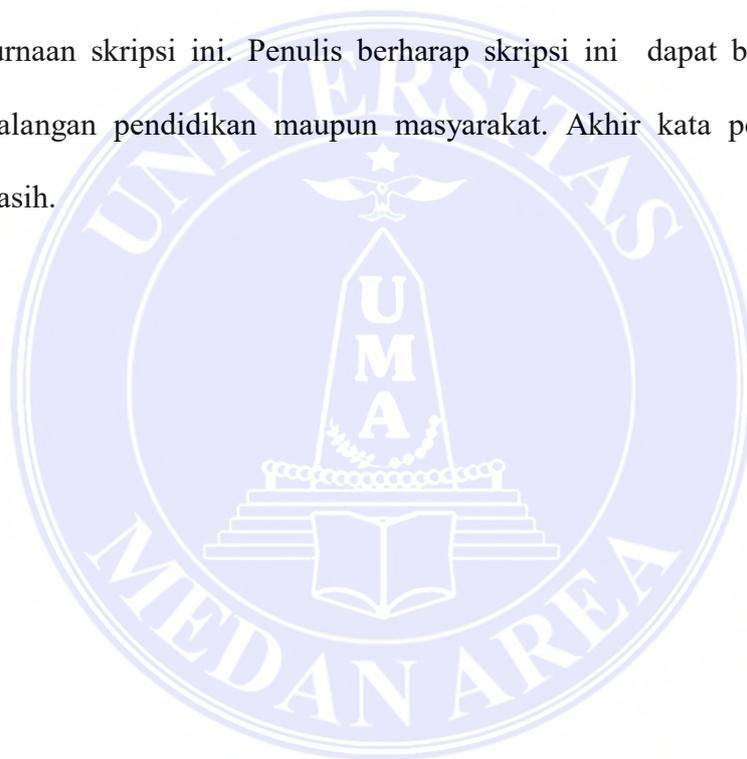
Terimakasih penulis sampaikan kepada Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area sebagai tempat penulis menimba ilmu. Terimakasih penulis sampaikan kepada Ibu Dr Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku Dekan Psikologi dan Bapak Dr. Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi selaku pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan dalam pengerjaan skripsi ini, Ibu Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku ketua sidang meja hijau, Ibu Istiana, S.Psi, M.Pd, M.Psi selaku dosen panita penguji pada sidang meja hijau, Ibu Dinda Permata Sari Harahap, S.Psi, M,Psi, Psikolog selaku dosen panitia sekretaris pada sidang meja hijau.

Terimakasih penulis ucapkan kepada bapak Faadhil, S.Psi, M.Psi., Psikolog selaku ketua program studi psikologi, dan terimakasih kepada Ibu Laili Alfita, S.Psi, M.M, M.Psi, Psikolog selaku wakil bidang penjaminan mutu akademik, dan terimakasih kepada seluruh dosen Universitas Medan Area yang telah membekali penulis dengan ilmu-ilmu pengetahuan, terimakasih kepada bang Rikho Bustami, SE yang sangat membantu dalam pengurusan tiap pemberkasan skripsi ini, terimakasih pula kepada seluruh jajaran staff Universitas Medan Area yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Terimakasih juga penulis ucapkan kepada orang tua yang selalu memberikan semangat dan dukungan penuh kasih sayang dan kepada sepupu

saya Helen Nardalia Gea, S.Pd yang selalu mendukung dan memahami saya, kepada teman seperjuangan saya Meisalina Permata Sari Tarigan yang saling membantu dan mendukung saya. Terimakasih penulis sampaikan kepada seluruh karyawan PT. KAI Medan yang telah meluangkan waktu untuk penulis dalam melaksanakan penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat baik untuk kalangan pendidikan maupun masyarakat. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.



Penulis

(Dian Elshadday Daeli)

DAFTAR ISI

ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Hipotesis Penelitian.....	9
1.5 Manfaat Penelitian.....	9
1.5.1 Manfaat Teoritis.....	9
1.5.2 Manfaat Praktis	9
BAB II	10
2.1 <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	10
2.1.1 Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	10
2.1.2 Faktor-faktor <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	12
2.1.3 Ciri-ciri <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	13
2.1.4 Aspek-aspek <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	15
2.1.5 Motif-Motif Yang Mendasari <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	18
2.2 Keadilan Organisasi.....	19
2.2.1 Pengertian Keadilan Organisasi.....	19
2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keadilan Organisasi	21
2.2.3 Aspek-Aspek dalam Keadilan Organisasi	24
2.2.4 Indikator Keadilan Organisasi	27
2.3 Hubungan Keadilan Organisasi dengan <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	28
2.4 Kerangka Konseptual	30

BAB III.....	31
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian	31
3.1.1. Waktu Penelitian.....	31
3.1.2. Tempat Penelitian	31
3.2 Alat dan Bahan	33
3.3 Metodologi Penelitian	34
3.3.1 Metode Pengumpulan Data.....	34
3.3.2 Metode Uji Coba Alat Ukur.....	36
3.3.3 Metode Analisis Data.....	37
3.4 Populasi dan Sampel.....	38
3.4.1 Populasi.....	38
3.4.2 Sampel	38
3.5 Prosedur Kerja.....	39
3.5.1 Persiapan Penelitian.....	39
BAB IV	41
4.1 Analisis Data	41
4.1.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	41
4.1.2 Hasil Uji Asumsi Klasik	42
4.1.3 Hasil Perhitungan Korelasi <i>Product Moment</i>	44
4.1.4 Perhitungan Mean Hipotek dan Mean Empirik	45
4.2 Pembahasan	47
BAB V.....	52
5.1 Simpulan.....	52
5.2 Saran.....	53
DAFTAR PUSTAKA	55
LAMPIRAN.....	57

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Waktu dan Jadwal Penelitian	31
Tabel 3. 2 Skala Keadilan Organisasi	39
Tabel 3. 3 Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	40
Tabel 4. 1 Distribusi Skala Keadilan Organisasi	41
Tabel 4. 2 Distribusi Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	42
Tabel 4. 3 Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	43
Tabel 4. 4 Hasil Perhitungan Uji Linearitas.....	43
Tabel 4. 5 Hasil Perhitungan Korelasi Product Moment	44
Tabel 4. 6 Perhitungan Nilai Mean	46



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	30
Gambar 4. 1 Kurva Keadilan Organisasi	47
Gambar 4. 2 Kurva OCB.....	47



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan kumpulan orang-orang yang memiliki tujuan bersama dan hasrat dalam pemenuhan kebutuhan ekonomi maupun aktualisasi diri demi mewujudkan harapan yang diinginkan. Di sebuah organisasi yang berukuran kecil dan besar tentunya memiliki karyawan dari bermacam-macam karakteristik dari setiap individu dan budaya, serta perilaku yang berbeda-beda akan menjadi sebuah keberagaman tersendiri bagi suatu organisasi.

Banyaknya keberagaman ini menjadi tugas pihak manajemen dalam menyatukan setiap individu untuk saling bekerja sama dalam mewujudkan tujuan yang telah direncanakan bersama, proses demi proses dilakukan pihak manajemen untuk memberikan terobosan kerja yang memotivasi karyawan mereka dalam memenuhi target dan berperilaku sesuai yang diharapkan. Di dalam sebuah organisasi memiliki dua perilaku yang dapat meningkatkan kinerja organisasi yaitu *Behavior Organizational* (BO) dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yang keduanya memiliki perbedaan makna dalam perilakunya seperti yang dikatakan (Robbins: 2006) bahwa *Behavior Organizational* (BO) lebih menekankan pada perilaku *intra role* (formal) antara individu, kelompok dan organisasi yang merupakan kesatuan dalam perilaku, struktur dan proses, secara langsung berhubungan dengan produktivitas dan sistem reward dan punish yang menyertainya, sedangkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) lebih menekankan pada perilaku *extra role* dari inisiatif individu dalam organisasi, sifatnya konstruktif dan dihargai oleh organisasi, namun tidak secara langsung

berhubungan dengan produktivitas individu dan tidak ada sistem reward dan punish yang menyertainya.

Kinerja karyawan dikatakan sesuai tujuan, dan target organisasi, ketika karyawan melakukan pekerjaannya tidak hanya pada perilaku *in role* atau melakukan pekerjaannya hanya sekedar tugas formal. Pada kenyataannya di lapangan, perusahaan menginginkan memiliki karyawan yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaannya atau yang sering disebut *extra role*.

Menurut Robbins dan Judge (2015) ada banyak fakta yang menunjukkan bahwa organisasi yang memiliki pegawai dengan OCB baik akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain. Organisasi dengan kinerja yang baik tentu akan membutuhkan pegawai yang mau melakukan pekerjaan lebih dari sekedar tugas rutin pegawai dan bersedia memberikan kinerja yang melebihi harapan. Apalagi dalam dunia kerja yang kian dinamis seperti saat ini, fleksibilitas kerja dan kesediaan pegawai untuk melakukan tugas-tugas tambahan yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan menjadi relevan untuk diwujudkan.

Salah satu perusahaan industri PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) adalah Badan Usaha Milik Negara yang menyediakan jasa layanan transportasi. Dimana produk utama layanan mereka yaitu transportasi kereta api, transportasi angkutan barang, serta pengelolaan aset milik PT Kereta Api Indonesia lainnya. PT. Kereta Api Indonesia yang berwilayah di Medan, sudah melakukan renovasi terbesar terakhir pada tahun 2013. Renovasi yang dilakukan pada tahun 2013 yaitu, dibangunnya gedung baru untuk Kereta Api Bandara atau *City Railway Station* serta beberapa perombakan design bangunan tersebut. Sebagai perusahaan

yang bergerak dalam bidang jasa, pelayanan dengan mutu terbaik serta kualitas dari jasa yang disediakan menjadi prioritas utama dari PT Kereta Api Indonesia wilayah Medan, sehingga PT Kereta Api Indonesia wilayah Medan menghimbau para karyawan untuk selalu bekerja semaksimal mungkin untuk menyediakan jasa pelayanan transportasi publik yang baik sesuai dengan keinginan konsumen.

Dalam upaya mencapai tujuan perusahaan, kultur organisasi yang dibangun PT. Kereta Api Indonesia membiasakan karyawan agar sama-sama merasa memiliki perusahaan. Karyawan juga harus memiliki jiwa kekeluargaan dan kerjasama tim yang baik. Mereka juga dituntut agar memiliki perilaku positif yang membangun perusahaan. Pada dasarnya perilaku yang dimaksud tidak tertera dalam deskripsi pekerjaan karyawan. Perilaku tersebut diantaranya adalah melakukan hal-hal yang menguntungkan perusahaan seperti rela menolong tanpa harus diminta, mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku serta mendukung pelaksanaan kegiatan yang diadakan perusahaan.

PT. Kereta Api Indonesia yang juga sering disebut sebagai Stasiun Medan memiliki 50 orang karyawan saat ini dengan tanggung jawab dan pekerjaan yang berbeda-beda. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti salah satu karyawan berinisial NS (29). NS menjelaskan bahwa menurutnya, OCB adalah fondasi dari budaya kerja yang positif dan produktif. Ia menegaskan bahwa OCB melebihi batas tugas-tugas formal, melibatkan kontribusi sukarela yang menggerakkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kami melanjutkan pembicaraan tentang implementasi OCB di kantor mereka. NS dengan antusias menceritakan berbagai bentuk OCB yang terlihat dalam berbagai aspek pekerjaan sehari-hari. Dari membantu rekan kerja yang

sedang kesulitan hingga berbagi pengetahuan dengan tim, semuanya merupakan bagian dari upaya untuk meningkatkan kinerja kolektif. Dari wawancara yang saya lakukan dengan NS perilaku OCB yang dilakukan NS dengan rekan karyawan merupakan perilaku salah satu aspek OCB yang disebut *altruism*.

Kemudian saya dengan NS melanjutkan percakapan lebih dalam tentang perilaku-perilaku OCB lainnya yang dilakukan NS dan rekan kerja lainnya. Dengan tulus, ia berbagi kisah ketika ia memberikan bantuan kepada seorang rekan yang sedang menghadapi tantangan dalam menyelesaikan tugasnya. Meskipun itu bukan tanggung jawabnya, ia merasa penting untuk membantu. Selain itu, ia juga aktif dalam kegiatan sosial yang diselenggarakan oleh perusahaan. Perilaku NS yang aktif dalam kegiatan social yang dilakukan oleh perusahaan merupakan salah satu aspek perilaku yang disebut *civic virtue*. Kemudian saya bertanya manfaat OCB bagi karyawan dan perusahaan. NS menekankan bahwa OCB dapat meningkatkan kepuasan kerja, memperluas jaringan profesional, dan memperkuat reputasi individu sebagai anggota tim yang berkontribusi. Sedangkan bagi perusahaan, OCB dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi konflik, dan menciptakan budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif.

Hasil wawancara diatas yang saya lakukan dengan NS selaku salah satu karyawan di PT. KAI Medan sesuai dengan pendapat Podsakoff, dkk (Kusumajati D., 2014) dimana ada delapan alasan mengenai pentingnya OCB bagi organisasi perusahaan yaitu: 1) OCB berperan meningkatkan produktivitas rekan kerja, 2) OCB berperan meningkatkan produktivitas manajer, 3) OCB berperan menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan, 4) OCB

berperan membantu menghemat energy sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok, 5) OCB berperan sebagai sarana yang efektif dalam mengkoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja, 6) OCB berperan meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik, dan 8) OCB berperan meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Secara teoritis, tingginya perilaku OCB dapat meningkatkan efektifitas individu dan tim, memperbaiki hubungan dengan atasan dan rekan kerja, dan meningkatkan citra positif organisasi di mata pihak luar (Lestari & Ghaby, 2018). Dalam jangka panjang, perilaku OCB yang konsisten dan berkualitas tinggi dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi dan peningkatan kinerja karyawan.

Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Menurut 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. Muchinsky (2006) menyebutkan bahwa faktor penyebab munculnya perilaku OCB dikarenakan karakteristik yang dimiliki oleh individu seperti sifat maupun keadilan yang diberikan oleh organisasi.

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.

Berdasarkan fenomena yang terjadi, peneliti mendapatkan gambaran terkait dengan adanya keterikatan baik antara keadilan organisasi dengan OCB. Keadilan organisasi menciptakan iklim kerja yang positif. Salah satu karyawan mengaku bahwa ia merasakan organisasi memperlakukan mereka secara adil dalam segala hal, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka dan lebih terikat pada organisasi. Ini menciptakan lingkungan kerja yang harmonis di mana karyawan merasa didukung dan dihargai, yang pada gilirannya meningkatkan kecenderungan mereka untuk berkontribusi lebih dari yang diharapkan melalui perilaku OCB.

Karyawan juga percaya bahwa keputusan dan tindakan manajemen didasarkan pada prinsip-prinsip keadilan, mereka cenderung lebih termotivasi untuk berkolaborasi, berbagi pengetahuan, dan berinisiatif dalam menciptakan nilai tambah bagi organisasi. Perasaan kepercayaan ini memperkuat hubungan antara karyawan dan manajemen, menciptakan fondasi yang kokoh untuk pertumbuhan dan inovasi organisasi. Terlebih lagi, keadilan organisasi memperkuat citra dan reputasi organisasi. Ketika organisasi dikenal karena memperlakukan karyawannya dengan adil dan setara, hal ini menciptakan daya tarik bagi calon karyawan yang berkualitas dan mitra bisnis yang potensial. Citra

positif ini memperkuat posisi organisasi dalam persaingan pasar tenaga kerja dan membuka peluang untuk kemitraan yang bermanfaat dalam jangka panjang.

Dalam wawancara yang dilakukan peneliti, karyawan mengaku bahwa keadilan organisasi sebagai perlakuan yang adil dan setara terhadap seluruh karyawan, termasuk dalam hal kompensasi, promosi, dan pengambilan keputusan. Meskipun mengakui bahwa organisasi tempatnya bekerja telah berupaya menerapkan prinsip-prinsip keadilan, karyawan tersebut juga mengakui bahwa masih ada ruang untuk perbaikan. Selanjutnya, ketika karyawan merasa diperlakukan secara adil oleh organisasi, mereka lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi positif melalui perilaku kewarganegaraan organisasi seperti membantu rekan kerja, berpartisipasi dalam proyek-proyek tambahan, atau memberikan masukan yang bermanfaat.

Karyawan juga membagikan pengalaman pribadinya di tempat kerja di mana sistem penilaian kinerja yang dirasakan tidak adil memengaruhi motivasi dan kontribusi karyawan. Namun, setelah manajemen mendengarkan keluhan dan melakukan perubahan yang diperlukan, suasana di tempat kerja menjadi lebih positif dan karyawan merasa lebih termotivasi untuk berkontribusi. Karyawan menyarankan bahwa organisasi dapat meningkatkan keadilan mereka dengan menjadi terus terang dan transparan dalam proses pengambilan keputusan dan pengelolaan karyawan. Memberikan kesempatan yang sama bagi semua karyawan untuk tumbuh dan berkembang, serta memastikan bahwa keputusan didasarkan pada merit dan kinerja, dianggap sebagai langkah penting dalam meningkatkan kepercayaan dan keterlibatan karyawan. Dalam penutup wawancara, karyawan menegaskan pentingnya organisasi untuk terus memantau dan mengevaluasi

kebijakan dan praktik mereka, serta mendengarkan umpan balik dari karyawan. Dengan berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan inklusif, diharapkan organisasi dapat memperkuat kinerja dan keterlibatan karyawan mereka.

Keadilan organisasi yang dilakukan organisasi sangat mempengaruhi efektivitas dalam organisasi sendiri, dimana karyawan merasakan bahwa keputusan dibuat dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja, bahkan terkadang karyawan memilih untuk keluar dari organisasi sebagai jalan pintas dari ketidakadilan yang mereka rasakan (Naiemah et al., 2017). Saat karyawan merasa mereka diperlakukan secara adil mereka akan memiliki peluang yang lebih tinggi untuk menampilkan *organizational citizenship behavior* (Cropanzano, Rupp, Thornton, & Shao, 2018).

Dari uraian diatas, peneliti tertarik untuk mengetahui lebih dalam mengenai keadilan dan OCB. Selain itu peneliti juga tertarik untuk mengetahui **“Hubungan Keadilan Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan di PT. Kereta Api Indonesia Medan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: **Apakah ada Hubungan Keadilan Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan di PT. Kereta Api Indonesia Medan?**

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Keadilan Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan di PT. Kereta Api Indonesia Medan.

1.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian teoritis di atas, maka diajukan hipotesis yang berbunyi: “ada hubungan positif antara Keadilan Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)”. Artinya semakin tinggi keadilan organisasi, maka semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Sebaliknya semakin rendah keadilan organisasi, maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) akan semakin menurun dalam perusahaan tersebut.

1.5 Manfaat Penelitian

Melalui penelitian, penulis berharap dapat memberikan manfaat :

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi bidang Ilmu Psikologi pada umumnya, dan khususnya Psikologi Industri dan Organisasi yaitu mengenai keadilan organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

1.5.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan informasi atau sumbangan pemikiran bagi pembaca yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sama serta membantu pembaca untuk mengetahui mengenai hubungan antara keadilan organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

2.1.1 *Pengertian Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

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 (inrole) 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. Perilaku OCB antara lain ditunjukkan dalam bentuk mengambil tugas tambahan, secara sukarela membantu pekerjaan orang lain, mengembangkan profesi, mematuhi aturan organisasi bahkan ketika tidak ada seorangpun yang melihat, memajukan dan melindungi organisasi, dan menjaga sikap positif dan memiliki toleransi atas ketidaknyamanan di tempat kerja (Naway, 2017).

Bolino et al. (Amira, dkk., 2015) berpendapat bahwa organisasi akan berfungsi lebih efektif jika karyawan memberikan kontribusi yang melebihi tugas-tugas formalnya. Karyawan yang bekerja pada organisasi yang memiliki kinerja yang tinggi mempunyai OCB yang lebih baik, dibandingkan dengan karyawan yang bekerja pada organisasi yang memiliki kinerja kurang baik. Sehingga ketika di dalam sebuah organisasi perusahaan seorang karyawan memiliki OCB yang tinggi yaitu mampu bekerja ekstra diluar deskripsi kerja dengan berdasarkan keinginan sendiri maka akan lebih mudah membantu perusahaan berfungsi secara efektif untuk mencapai tujuannya. OCB adalah sikap membantu yang ditunjukkan oleh anggota organisasi, yang sifatnya konstruktif, dihargai oleh perusahaan tapi tidak secara langsung berhubungan dengan produktivitas individu (Satwika & Himam, 2014). Dunia kerja yang dinamis seperti saat ini, dimana tugas semakin sering dikerjakan dalam tim dan membutuhkan fleksibilitas, organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki perilaku OCB, seperti membantu individu lain dalam tim, mengajukan diri untuk melakukan pekerjaan ekstra, menghindari

konflik dengan rekan kerja, mentaati peraturan, serta bertoleransi atas bebanan dan gangguan pekerjaan sewaktu-waktu (Robbins & Judge, 2015).

Berdasarkan penjelasan diatas bisa disimpulkan bahwa OCB adalah perilaku atau tindakan positif yang sukarela dilakukan oleh karyawan diluar pekerjaan formal untuk menciptakan kesan positif tentang individu tersebut tanpa mengharapkan imbalan dan perilaku atau tindakan sukarela tersebut dilakukan tanpa adanya pengawasan atau keterpaksaan.

2.1.2 Faktor-faktor *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Arini (2008), motif organisasi dan *self evaluation* merupakan faktor inti yang dapat mendorong OCB anggota organisasi secara individual. Sedangkan Spector (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

- 1 Karakteristik individual (keadilan organisasi, kepuasan kerja, motivasi, komitmen organisasi dan persepsi dukungan pemimpin),

- 2 Karakteristik tugas/pekerjaan (kejelasan atau ambiguitas peran)
- 3 Karakteristik organisasi (struktur organisasi, budaya organisasi) dan,
- 4 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

1. Karakteristik individu (meliputi kepuasan kerja, komitmen, persepsi terhadap organisasi, motivasi, kepribadian)
2. Karakteristik tugas
3. Karakteristik organisasi (meliputi budaya dan iklim organisasi, dukungan organisasional, kohesivitas kelompok)
4. Karakteristik kepemimpinan (meliputi dukungan dan perilaku kepemimpinan, kualitas hubungan atasan dengan bawahan).

2.1.3 Ciri-ciri *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Lepine (2002) ada beberapa ciri-ciri *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang bisa ditampilkan, meliputi:

- a. Perilaku bersifat sukarela dan tidak termasuk dalam uraian jabatan.

- b. Perilaku bersifat spontan dalam arti tidak diperintah atau disarankan oleh orang lain.
- c. Perilaku memiliki kontribusi terhadap keefektifan organisasi, yaitu perilaku untuk merasa bertanggungjawab atas kelangsungan organisasi.
- d. Perilaku yang tidak mudah diambil dan dihargai melalui evaluasi kinerja karena perilaku tersebut tidak tercantum dalam uraian jabatan.

Robbins (dalam Appelbaum et al., 2004) menyatakan pendapatnya, bahwa karyawan dapat dikatakan mempunyai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang baik jika dapat menampilkan beberapa perilaku berikut ini:

- a. Mampu membuat pernyataan konstruktif tentang organisasi dan kelompok kerjanya.
- b. Menghindari konflik yang tidak perlu.
- c. Membantu karyawan lain dalam tim.
- d. Mau mengajukan diri untuk pekerjaan tambahan.
- e. Memiliki toleransi yang cukup tinggi, terkait dengan gangguan dalam pekerjaan.

Berdasarkan berbagai sudut pandang yang dikemukakan oleh tokoh-tokoh tersebut di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa ciri-ciri *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah

- 1 Kesiediaan untuk pekerjaan tambahan dan sukarela,
- 2 Membantu anggota tim lainnya,
- 3 Berkontribusi pada efektivitas organisasi dan,
- 4 Menghindari konflik. di mana itu tidak perlu.

2.1.4 Aspek-aspek *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Organ dalam Titisari (2014) mengemukakan ada lima aspek-aspek yang memiliki kontribusi dalam perilaku *Organizational Citizenship Behavior*, yaitu:

- a. *Altruism*, yaitu perilaku yang dilakukan oleh individu dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Mementingkan kepentingan orang lain dibandingkan dengan kepentingan pribadinya.
- b. *Civic Virtue*, yaitu perilaku yang dilakukan oleh individu dalam menunjukkan tanggung jawab pada lingkungan organisasi serta partisipasi sukarela terhadap fungsi-fungsi organisasi baik secara profesional maupun sosial alamiah.
- c. *Sportmanship*, yaitu perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang memiliki sportmanship akan meningkatkan iklim yang positif antar karyawan, karyawan akan lebih sopan dan bekerjasama dengan yang lain (mampu beradaptasi)
- d. *Conscientiousness*, yaitu perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan dan tepat waktu dalam bekerja.
- e. *Courtesy*, yaitu perilaku yang menunjukkan adanya penghargaan terhadap hak-hak orang lain yang bertujuan untuk menjaga hubungan baik interpersonal. Pegawai mematuhi dan menginternalisasi peraturan organisasi.

Sedangkan menurut podskoff et al (Sandhika & Sobandi, 2018) menyatakan ada tujuh aspek *Organizational Citizenship Behavior* yaitu:

- a. *Helping* merupakan bentuk perilaku sukarela individu untuk menolong individu lain atau mencegah terjadinya permasalahan yang terkait dengan pekerjaan (workrelated problem).
- b. *Sportmanship* merupakan kemauan atau keinginan untuk menerima (toleransi) terhadap ketidaknyamanan yang muncul dan penentuan kerja tanpa komplain.
- c. *Organizational loyalty* merupakan bentuk perilaku loyalitas individu terhadap organisasi seperti menampilkan *image* positif tentang organisasi, membela organisasi dari ancaman eksternal, dan mendukung serta membela tujuan organisasi.
- d. *Organizational compliance* merupakan bentuk perilaku individu yang mematuhi segala peraturan, prosedur dan regulasi organisasi meskipun tidak ada pihak yang mengawasi.
- e. *Individual initiative* merupakan bentuk *self-motivation* individu dalam melaksanakan tugas secara lebih baik atau melampaui standar/level yang ditetapkan.
- f. *Civic virtue* merupakan bentuk komitmen kepada organisasi secara makro atau keseluruhan seperti menghadiri pertemuan, menyampaikan pendapat atau berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi.
- g. *Self development*

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.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) :

- a. *Altruism*, yaitu perilaku yang dilakukan oleh individu dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Mementingkan kepentingan orang lain dibandingkan dengan kepentingan pribadinya.
- b. *Civic virtue*, yaitu perilaku yang dilakukan oleh individu dalam menunjukkan tanggungjawab pada lingkungan organisasi serta partisipasi sukarela terhadap fungsi-fungsi organisasi baik secara profesional maupun sosial alamiah.
- c. *Conscientiousness*, yaitu perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan dan tepat waktu dalam bekerja.
- d. *Sportmanship*, yaitu perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang memiliki sportmanship akan meningkatkan iklim yang positif antar karyawan, karyawan akan lebih sopan dan bekerjasama dengan yang lain (mampu beradaptasi).
- e. *Courtesy*, yaitu perilaku yang menunjukkan adanya penghargaan terhadap hak-hak orang lain yang bertujuan untuk menjaga hubungan baik interpersonal. Pegawai mematuhi dan menginternalisasi peraturan organisasi.

2.1.5 Motif-Motif Yang Mendasari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Seperti kebanyakan perilaku lainnya, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ditentukan oleh banyak faktor, yang berarti bahwa tidak ada penyebab tunggal dalam *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Masuk akal jika kita menerapkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan bijak. Salah satu pendekatan motif dalam perilaku organisasi berasal dari McClelland dan rekan rekannya (dalam Titisari, 2014) dan menurut McClelland et al., manusia memiliki tiga tingkat motif, yaitu:

1) Motif Berpartisipasi

Motif berpartisipasi mendorong orang untuk menunjukkan suatu standart keistimewaan (exellent), mencari prestasi dasar dari tugas, kesempatan atau kompetisi.

2) Motif Afiliasi

Motif afiliasi mendorong orang untuk mewujudkan, memelihara dan memperbaiki hubungan dengan orang lain.

3) Motif Kekuasaan

Motif kekuasaan mendorong orang untuk mencari status dan situasi dimana menereka dapat mengontrol pekerjaan atau tindakan orang lain.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa ada tiga motif yang mendasari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu berpartisipasi, afiliasi, dan kekuasaan.

2.2 Keadilan Organisasi

2.2.1 Pengertian Keadilan Organisasi

(Robbins and Judge, 2012) mengatakan bahwa keadilan organisasi adalah ketika karyawan merasa puas dengan keadilan yang dirasakannya maka karyawan akan tetap setia pada organisasi. Intisari dari keadilan ini adalah bahwa apabila seorang karyawan mempunyai persepsi bahwa imbalan yang diterimanya tidak memadai, dua kemungkinan dapat terjadi yaitu seorang akan berusaha memperoleh imbalan yang lebih besar atau mengurangi intensitas usaha yang dibuat dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Siagian, 2013).

Kepuasan seseorang tergantung apakah ia merasakan ada keadilan organisasi atau tidak adil atas suatu situasi yang dialaminya. ini merupakan variasi dari perbandingan sosial. Menurut teori ini, seseorang akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio hasil input orang bandingan. Jika perbandingan itu dianggapnya cukup adil, maka ia akan merasa puas. Namun jika perbandingan itu tidak seimbang dan justru merugikan (kompensasi kurang), akan menimbulkan ketidakpuasan dan menjadi motif tindakan bagi seseorang untuk menegakkan keadilan.

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 memiliki potensi untuk memberikan manfaat positif bagi organisasi dan karyawan didalamnya.

Seperti yang telah diungkapkan oleh Kreitner dan Kinicki (2010), keadilan organisasi yaitu; merupakan fungsi dari seberapa adil pekerja diperlakukan di pekerjaan. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi seseorang bahwa hasil kerja relatif terhadap masukan lebih menyenangkan dibandingkan dengan hasil atau masukan signifikan lain. Menurut Aristoteles keadilan adalah kelayakan dalam tindakan manusia. Kelayakan diartikan sebagai titik tengah diantar kedua ujung ekstrem yang terlalu banyak dan terlalu sedikit. Kedua ujung ekstrem itu menyangkut benda atau dua orang. Bila kedua orang tersebut mempunyai kesamaan dalam ukuran yang telah ditetapkan, maka masing-masing orang akan menerima bagian yang tidak sama, sedangkan pelanggaran terhadap proposi tersebut berarti ketidakadilan.

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 mengevaluasikan 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.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keadilan Organisasi

Menurut (Atmojo & Tjahjono, 2016) ada beberapa faktor yang mempengaruhi keadilan karyawan. Karyawan akan terdorong melakukan pekerjaan yang baik di dalam organisasi untuk memperoleh kesejahteraan kehidupan dari hasil yang diberikan organisasi dalam kurun waktu yang lama, pembagian sumber hasil kerja secara adil oleh organisasi menjadi begitu penting bagi karyawan karena menyangkut kesejahteraan kehidupan seseorang. Selanjutnya (Muslim Hidayat, Kurnianto Tjahjono, & Fauziyah, 2017) menyebutkan ada faktor yang mempengaruhi keadilan, yaitu:

- a. Pemberian kompensasi atau hasil yang diterima karyawan telah berdasarkan usaha karyawan dalam melakukan pekerjaan. ini dimaksudkan jika hasilnya berupa gaji, maka besaran gaji harus sesuai dengan usaha yang dilakukan oleh karyawan tersebut sehingga dapat dikatakan adil
- b. Pemberian kompensasi atau hasil harusnya sesuai dengan apa yang dilakukan karyawan terhadap pekerjaannya kepada organisasi. jika karyawan melakukan hal yang baik maka seharusnya yang diterima karyawan juga baik, berlaku sebaliknya jika yang dilakukan karyawan kurang baik maka yang diterima juga akan kurang baik

- c. Pemberian kompensasi atau hasil kerja telah menggambarkan apa yang diberikan karyawan kepada organisasi. Kompensasi yang diterima oleh karyawan harusnya sama dengan apa yang diberikan oleh karyawan kepada organisasi, jika karyawan memberikan hal yang baik maka organisasi juga harusnya dapat memberikan imbalan yang baik pula
- d. Pemberian kompensasi atau imbalan sesuai dengan hasil yang dikerjakan atau kinerja karyawan, ini artinya jumlah atau besaran kompensasi yang diterima karyawan sesuai dengan hasil pekerjaan karyawan, jika karyawan memiliki hasil kerja yang baik maka imbalan atau kompensasi nya juga akan baik pula.

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi keadilan menurut (Cropanzano, Bowen, & Gilliland, 2007) yaitu:

- a. Menghargai individu atas dasar kontribusinya kepada organisasi. imbalan atau kompensasi yang diterima karyawan harusnya berdasarkan besar tidak kontribusinya terhadap organisasi, kesesuaian antara kontribusi dan imbalan akan menimbulkan persepsi adil di mata karyawan
- b. Persamaan kompensasi adalah memberikan kompensasi bagi karyawan dengan rata atau sama besarnya. Kesamaan ini akan sangat berpengaruh terhadap keadilan, karyawan yang memiliki tanggung jawab dan pekerjaan yang sama harusnya juga menerima imbalan yang sama pula.
- c. Kompensasi yang dibayarkan memberikan keuntungan berdasarkan kebutuhan individu. Keadilan tidak selalu harus sama di mata para

karyawan, keadilan bisa ditentukan berdasarkan kebutuhan individu. Contohnya adalah karyawan yang masih lajang pasti memiliki kebutuhan yang berbeda dengan karyawan yang telah berumah tangga.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi keadilan yaitu

- 1 Pemberian kompensasi atau hasil yang diterima karyawan telah berdasarkan usaha karyawan dalam melakukan pekerjaan. ini dimaksudkan jika hasilnya berupa gaji, maka besaran gaji harus sesuai dengan usaha yang dilakukan oleh karyawan tersebut sehingga dapat dikatakan adil.
- 2 Menghargai individu atas dasar kontribusinya kepada organisasi. imbalan atau kompensasi yang diterima karyawan harusnya berdasarkan besar tidak kontribusinya terhadap organisasi, kesesuaian antara kontribusi dan imbalan akan menimbulkan persepsi adil di mata karyawan.
- 3 Memberikan kompensasi bagi karyawan dengan rata atau sama besarnya. Kesamaan ini akan sangat berpengaruh terhadap keadilan, karyawan yang memiliki tanggung jawab dan pekerjaan yang sama harusnya juga menerima imbalan yang sama pula.
- 4 Kompensasi yang dibayarkan memberikan keuntungan berdasarkan kebutuhan individu. Keadilan tidak selalu harus sama di mata para karyawan, keadilan bisa ditentukan berdasarkan kebutuhan individu. Contohnya adalah karyawan yang masih lajang pasti memiliki kebutuhan yang berbeda dengan karyawan yang telah berumah tangga.

2.2.3 Aspek-Aspek dalam 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 Robbin dan Judge (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 mengidentifikasi dirinya sebagai pemilik organisasi, dan pada akhirnya memiliki komitmen yang tinggi.

Sedangkan Niehoff & Moorman (2003), mengemukakan bahwa keadilan didalam organisasi dibagi menjadi dua yaitu :

- a. Keadilan procedural
- b. Keadilan distributive.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa aspek-aspek yang mempengaruhi keadilan organisasi adalah

- a. Keadilan procedural, keadilan yang dirasakan dari proses yang digunakan untuk menentukan distribusi penghargaan.
- b. Keadilan distributive, keadilan tentang jumlah dan pemberian penghargaan diantara individu-individu.
- c. Keadilan interaksional, adalah perilaku interpersonal yang diterima berdasarkan prosedur yang berlaku

2.2.4 Indikator Keadilan Organisasi

Indikator keadilan menurut Lambert dan Hogan (2012) adalah sebagai berikut:

- a. Kesempatan promosi yang adil, ketika karyawan merasa diberi kesempatan yang adil untuk dipromosikan pada pekerjaannya mencerminkan keadilan organisasi.
- b. Pengakuan kerja keras, keadilan organisasi juga dapat tercermin dari keadilan yang didasarkan pada pengakuan untuk kerja keras karyawannya
- c. Prosedur penilaian kinerja yang adil, hal tersebut dapat tercermin dari standard yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja pada perusahaan adil dan obyektif.
- d. Sikap atasan yang adil, ketika atasan familiar dengan pekerjaan karyawannya dan adil kepadanya, maka karyawan akan merasakan keadilan organisasi.

Sedangkan indikator keadilan organisasi menurut Al-Zu'bi (2010) menyatakan bahwa indikator-indikator untuk mengukur keadilan organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Keadilan distributive
 - 1) Hasil yang mereka terima dari organisasi adil
 - 2) Jadwal kerja yang adil
 - 3) Imbalan yang mereka terima secara adil
- b. Keadilan procedural
 - 1) Aturan dan prosedur yang mengatur secara adil

- 2) Pemimpin mendengarkan masalah karyawan sebelum membuat keputusan
- 3) Keputusan kerja ditetapkan secara konsisten kepada seluruh karyawan

c. Keadilan interaksional

- 1) Perlakuan pimpinan kepada karyawan secara adil

Berdasarkan uraian-uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa indikator keadilan organisasi antara lain adalah:

- a. Kesempatan promosi yang adil, ketika karyawan merasa diberi kesempatan yang adil untuk dipromosikan pada pekerjaannya mencerminkan keadilan organisasi.
- b. Pengakuan kerja keras, keadilan organisasi juga dapat tercermin dari keadilan yang didasarkan pada pengakuan untuk kerja keras karyawannya.
- c. Prosedur penilaian kerja yang adil, hal tersebut dapat tercermin dari standard yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja pada perusahaan adil dan obyektif.
- d. Sikap atasan yang adil, ketika atasan familiar dengan pekerjaan karyawannya dan adil kepadanya, maka karyawan akan merasakan keadilan organisasi.

2.3 Hubungan Keadilan Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Karyawan memegang peranan yang penting dalam menjalankan roda

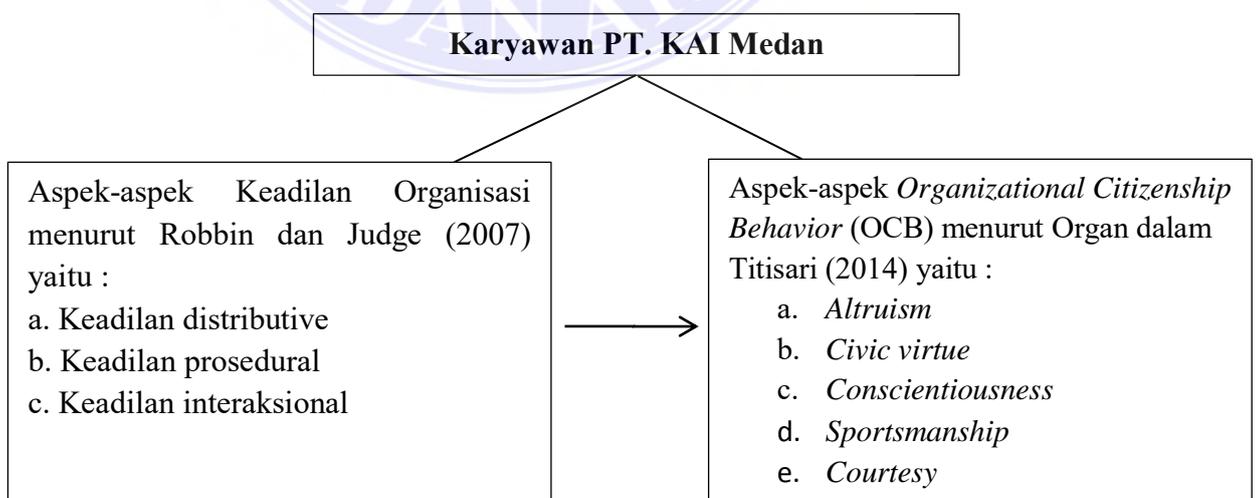
kehidupan perusahaan dan karyawan juga dianggap sebagai pelaku aktif dalam setiap aktivasi perusahaan. Roda kehidupan perusahaan akan lebih baik apabila perusahaan tersebut memberikan keadilan antar karyawan yang dapat menimbulkan sikap dan perilaku positif dari karyawan. Sehingga nanti kedepannya, karyawan akan menunjukkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam sebuah perusahaan. Alizadeh et.al, (2012), mengatakan bahwa terdapat beberapa variabel yang mempengaruhi perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan, diantaranya adalah kejelasan peraturan, kepemimpinan, komitmen organisasional, keadilan organisasi dan sifat individu. Hal ini berarti keadilan yang didapat dari sebuah perusahaan mempengaruhi perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan. Apabila karyawan merasa diperlakukan adil oleh perusahaan maka karyawan akan menunjukkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) serta karyawan akan mendukung segala tujuan serta kultur perusahaan yang membuat karyawan sama-sama merasa memiliki perusahaan. Selain itu, karyawan tersebut akan dengan senang hati melaksanakan segala kebijakan yang telah dibuat oleh pihak perusahaan tersebut. Sebaliknya sikap yang negative yang ditimbulkan karyawan karena merasa mendapatkan ketidakadilan dalam sebuah perusahaan dapat memberikan dampak yang negative pula terhadap perusahaan. Berdasarkan hal di atas dapat disimpulkan bahwa keadilan organisasi memiliki dampak positif terhadap perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Hal ini di dukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widya Astika (2019), yang menyimpulkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara keadilan organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dengan angka korelasi sebesar 0,416. Hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara keadilan organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu r sebesar 0,416. Penelitian terdahulu juga dilakukan oleh Ali Azis Usman Harahap (2020) di PT. Pan Pacific di Medan, yang menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif keadilan organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 59,90%, sedangkan sisanya sebesar 40,10% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Berdasarkan penelitian terdahulu disimpulkan bahwasannya semakin tinggi keadilan organisasi yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi pula perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang ditunjukkan oleh karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka muncul dugaan bahwa keadilan organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), karena terciptanya rasa keadilan dapat menumbuhkan sikap dan perilaku positif karyawan untuk memunculkan perilaku-perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

2.4 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

3.1.1. Waktu Penelitian

Tabel 3. 1 Waktu dan Jadwal Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Bulan											
		Nov 2022	Jan 2023	Juli 2023	Agust 2023	Sept 2023	Jan 2024	Feb 2024	Mar 2024	April 2024	Mei 2024	Juni 2024	Agust 2024
1	Pengajuan Judul												
2	Acc Judul												
3	Izin Penelitian												
4	Pra Penelitian												
5	Acc Seminar Proposal												
6	Pelaksanaan Seminar Proposal												
7	Acc Blueprint												
8	Penelitian												
9	Selesai Penelitian												
10	Acc Seminar Hasil												
11	Pelaksanaan Seminar Hasil												
12	Acc Sidang Meja Hijau												
13	Pelaksanaan Sidang Meja Hijau												

3.1.2. Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan di stasiun PT. KAI Medan yang beralamat Jl.

Stasiun Kereta Api, Kesawan, Kec. Medan Bar., Kota Medan, Sumatera Utara.

Adapun profil singkat dari tempat penelitian sebagai berikut :

a) Sejarah PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara

Pembangunan jaringan Kereta Api di tanah Deli merupakan inisiatif dari J.T. Cremer, seorang manajer perusahaan perkebunan NV. Deli Matschappij yang menganjurkan agar jaringan Kereta Api di tanah Deli sesegera mungkin dapat dibangun mengingat pesatnya perkembangan perusahaan perkebunan Deli. Berdasarkan surat keputusan (beslit) Gubernur Jenderal Belanda di Batavia, maka pada tanggal 23 Januari 1883, permohonan konsesi dari pemerintah Belanda untuk pembangunan jaringan kereta api yang menghubungkan Belawan – Medan – Delitua – Timbang Langkat (Binjai) direalisasikan. Pada bulan Juni 1883, izin konsesi tersebut dipindah tangankan pengerjaannya dari NV Deli Matschappij kepada NV Deli Spoorweg Matschappij (DSM). Pada tahun itu pula, presiden komisaris DSM, Peter Wilhem Janssen merealisasikan pembangunan rel kereta api pertama sekali di Sumatra Timur yang menghubungkan Medan-Labuhan yang diresmikan penggunaannya pada tanggal 25 Juli 1886. Perkembangan jaringan kereta api cukup signifikan sejalan dengan ekspansi pengusaha perkebunan ke beberapa kawasan di Sumatra Timur. Pada tahun 1888 kawasan-kawasan seperti Belawan, Delitua dan Binjai telah dapat dilalui oleh kereta api. Pembangunan jaringan kereta Api Labuhan-Belawan tercatat pula Tjong A Fie (seorang pengusaha dan jutawan Kota Medan) sebagai donatur. Demikian pula sejak tahun 1902, pembangunan kereta api dilanjutkan dengan menghubungkan antara Lubuk Pakam-Bangun Purba yang dapat digunakan pada tahun 1904. Selanjutnya, pada tahun 1916 dibangun jaringan Kereta Api yang menghubungkan Medan-Siantar yang menjadi pusat perkebunan Teh. Pada tahun 1929-1937 turut pula dibangun jaringan Kereta Api

yang menghubungkan Kisaran-Rantau Prapat. Hingga pada tahun 1940 DSM telah membangun jaringan kereta api di Sumatera Timur sepanjang 553.223 Km. Pasca Indonesia merdeka dan memasuki awal tahun 1950-an, kabinet pemerintahan Indonesia dibawah kendali Presiden Soekarno melakukan nasionalisasi aset pemerintah kolonial Belanda menjadi milik pemerintah Indonesia. Oleh sebab itu, jaringan Kereta Api Deli (DSM) dan jaringan Kereta Api Aceh (ASS) dinasionalisasi hingga akhirnya saat ini jalur kereta api tersebut diusahakan dan dikelola oleh PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional 1 Sumut-NAD.

b) Visi dan Misi PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional 1 Sumatera Utara

1. Visi

Menjadi penyedia jasa perkeretaapian yang focus pada pelayanan pelanggan dan memenuhi harapan stakeholders .

2. Misi

Menyelenggarakan bisnis perkeretaapian dan bisnis usaha penunjangnya, melalui praktek bisnis dan model organisasi terbaik untuk memberikan nilai tambah yang tinggi bagi stakeholders dan kelestarian lingkungan berdasarkan 4 pilar utama : Keselamatan, Ketepatan waktu , Pelayanan dan Kenyamanan .

3.2 Alat dan Bahan

Bahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis skala penelitian yang berfungsi untuk mendapatkan data dari sampel penelitian. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan skala keadilan

organisasi & skala OCB. Aspek Keadilan Organisasi menurut menurut Robbin dan Judge (2007) yaitu : Keadilan distributive, Keadilan prosedural, Keadilan interaksional.

Pada skala OCB menurut menurut Organ (dalam Titisari, 2014) yaitu : *Altruism, Civic virtue, Conscientiousness, Sportsmanship, Courtesy.*

3.3 Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiono (2013) Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.3.1 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara bagaimana peneliti memperoleh data mengenai variabel-variabel dalam penelitian (Arikunto, 2006). Pengumpulan data adalah hal yang penting dalam penelitian, hal ini dikarenakan tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data untuk menjawab permasalahan penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala untuk mendapatkan dan mengumpulkan data. Selain itu, penggunaan skala dalam penelitian ini merupakan upaya untuk mengungkap kondisi psikologis subjek melalui pernyataan tertulis dalam skala.

Hal ini sesuai dengan pendapat dari Azwar (2015) yang mengatakan bahwa skala adalah perangkat pertanyaan yang disusun untuk mengungkap atribut tertentu melalui respon terhadap pertanyaan tersebut. Bentuk skala yang digunakan

dalam penelitian adalah skala likert. Instrumen dalam penelitian ini terdiri dari dua skala, yaitu skala resiliensi dan skala performa kerja.

1) Skala Keadilan Organisasi

Variabel diukur dengan skala yang telah dipersiapkan oleh penulis berdasarkan aspek-aspek Aspek Keadilan Organisasi menurut menurut Robbin dan Judge (2007) yaitu : Keadilan distributive, Keadilan prosedural, Keadilan interaksional. Skala ini disusun berdasarkan format likert dengan 4 (empat) alternatif. Sistem penilaian beban kerja untuk item favorable berdasarkan skala likert adalah nilai 1 untuk jawaban sangat tidak sesuai (STS), nilai 2 untuk jawaban tidak sesuai (TS), nilai 3 untuk jawaban sesuai (S), nilai 4 untuk jawaban sangat sesuai (SS). Sedangkan untuk item unfavourable nilai 1 untuk jawaban sangat sesuai (SS), nilai 2 untuk jawaban sesuai (S), nilai 3 untuk jawaban tidak sesuai (TS), nilai 4 untuk jawaban sangat tidak sesuai (STS).

2) Skala OCB

Variabel dalam penelitian ini diungkap melalui skala model Likert yang disusun oleh peneliti berdasarkan skala OCB menurut menurut Organ (dalam Titisari, 2014) yaitu : *Altruism, Civic virtue, Conscientiousness, Sportsmanship, Courtesy*. Respons subjek diberikan pada 4 alternatif jawaban dari SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju) sampai dengan STS (Sangat Tidak Setuju). Pernyataan yang positif (favorabel) akan diberi skor tertinggi pada jawaban SS = 5, Selanjutnya S = 3, TS = 2, dan terendah adalah STS = 1. Pada

pernyataan yang negatif (unfavorable), skor tertinggi diberikan pada jawaban STS= 4, selanjutnya TS = 3, S =2 dan terendah SS = 1.

3.3.2 Metode Uji Coba Alat Ukur

Menurut Sugiyono (2013) instrument yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel. Validitas dan reliabilitas menjadi syarat yang harus dipenuhi agar mendapatkan hasil penelitian yang valid serta reliabel. Alat ukur yang baik harus memiliki kriteria valid dan reliabel.

1. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

a. Uji Validitas

Validitas adalah sejauh mana alat ukur benar dan akurat dalam menjalankan fungsi ukurnya (Azwar, 2015). Sugiyono (2013) mengatakan bahwa derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh penulis. Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Dalam penelitian ini untuk mengetahui validitas instrumen, digunakan korelasi antara skor setiap item dengan skor total keseluruhan item yang perhitungannya menggunakan *SPSS Viewer 21*.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2013), uji reliabilitas menentukan sejauh mana pengukuran pada objek yang sama memberikan data yang sama. Uji reliabilitas indera ukur pada penelitian ini memakai pendekatan

internal consistensi yang hanya memerlukan satu kali penggunaan tes tunggal dalam sekelompok individu menjadi subjek menggunakan tujuan buat melihat konsistensi pada pada tes itu sendiri. Teknik ini pandang ekonomis, praktis, & berefisiensi tinggi, sebagai akibatnya output penelitian bisa digeneralisasikan dalam populasi (Azwar, 2015).

3.3.3 Metode Analisis Data

Analisis data digunakan untuk melihat hubungan antara kualitas pelayanan dan Loyalitas konsumen. Metode analisis data yang digunakan sesuai dengan rencana penelitian adalah teknik *korelasi product moment* dan *karl person*. Perhitungan analisis data pada penelitian ini diuji dengan program *Statistical Packages For Social Sciences (SPSS)*. Sebelum data dianalisis dengan teknik *korelasi Product Moment* maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data penelitian yang meliputi:.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan unuk mengetahui apakah sampel data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan statistik uji *Kolmogrov- Smirnov Goodness*.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah ada data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linear dengan variabel terikat. Uji linearitas dianalisis menggunakan SPSS. Apabila nilai $P \geq 0,05$ maka dikatakan linier, namun apabila nila $P \leq 0,05$ maka dikatakan tidak linier.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2013) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi adalah keseluruhan objek/subyek yang akan diteliti yang nantinya akan digeneralisasikan untuk ditarik kesimpulan berdasarkan data yang diperoleh. Adapun populasi karyawan di PT. Kereta Api Indonesia 50 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2013). Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Sampel dalam penelitian ini adalah 38 karyawan PT. Kereta Api Indonesia yang berwilayah di Medan. Adapun kriteria penarikan sampel sebagai berikut ;

- a. Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Medan yang bekerja di divisi kasubur perka dan administrasi dan kasubur pelayanan komersial stasiun
- b. Karyawan kasubur pelayanan komersial stasiun yang sudah bekerja di PT. Kereta Api Indonesia Medan minimal 1 tahun
- c. Karyawan kasubur perka dan administrasi yang sudah bekerja minimal 6 bulan

3.5 Prosedur Kerja

3.5.1 Persiapan Penelitian

Persiapan penelitian dilakukan agar penelitian yang akan dilakukan berjalan dengan baik dan lancar, sehingga tidak terjadi banyak kendala ketika pengambilan data. Persiapan yang dilakukan berupa persiapan administrasi dan persiapan alat ukur dalam pengambilan data.

1. Persiapan Administrasi

Sebelum penelitian dilaksanakan, terlebih dahulu dilakukan persiapan-persiapan yang berkaitan dengan administrasi penelitian, yaitu peneliti mempersiapkan surat izin penelitian yang diperoleh dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

2. Persiapan Alat Ukur

Setelah melakukan persiapan administrasi, seperti membuat surat izin, persiapan alat ukur penelitian yang akan digunakan untuk mempermudah penulis dalam memperoleh data yang sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan skala Keadilan Organisasi menurut menurut Robbin dan Judge (2007) yaitu : Keadilan distributive, Keadilan prosedural, Keadilan interaksional.

Tabel 3. 2 Skala Keadilan Organisasi

NO	Aspek Keadilan Organisasi	Aitem Pertanyaan		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1	Keadilan Distributif	1,23,24,25	9,17,6,20	8
2	Keadilan Prosedural	2,3,7,5	8,10,15,4	8
3	Keadilan Interaksional	12,13,16,19,22	11,14,18,21	9
Jumlah				25

Serta skala *Organizational Citizenship Behavior* menurut menurut Organ (dalam Titisari, 2014) yaitu : *Altruism, Civic virtue, Conscientiousness, Sportsmanship, Courtesy.*

Tabel 3. 3 Skala *Organizational Citizenship Behavior*

NO.	Aspek OCB	Aitem Pertanyaan		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1	Altruism	1,5,15	6,16	5
2	Civic Virtue	2,4,9	3,17,23	5
3	Conscientousness	11,19	10,12,18	5
4	Sportmanship	7,14,20	8,21	5
5	Courtesy	13,22,24	13,25	5
Jumlah				25

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil-hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara keadilan organisasi dan OCB pada karyawan PT. KAI Medan. Berdasarkan hasil analisis korelasi menggunakan metode Korelasi Product Moment, terdapat hubungan positif yang signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan keadilan organisasi ($r = 0,373$, $p = 0,001 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keadilan organisasi, semakin tinggi pula tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
2. Koefisien determinasi dari hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) adalah ($r^2=0,293$). Hasil ini mengindikasikan bahwa keadilan organisasi memberikan kontribusi sebesar 29,3% terhadap variabilitas *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
3. Hasil uji normalitas sebaran, ditemukan bahwa mean empirik variabel keadilan organisasi adalah 70,54 dan OCB adalah 77,41. Kedua nilai ini lebih besar dari mean hipotetik masing-masing variabel, menunjukkan bahwa secara empiris karyawan di PT. Kereta Api Indonesia di Medan memiliki persepsi yang positif terhadap keadilan organisasi dan menunjukkan tingkat OCB yang tinggi.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian ini, pembahasan serta kesimpulan yang didapat, maka peneliti memberikan saran seperti berikut :

1. Bagi Karyawan

Karyawan di PT. KAI Medan disarankan untuk terus mendorong dan memelihara sikap positif terhadap organisasi. Perilaku warga negara organisasi yang baik (OCB) dapat menjadi kunci kesuksesan bersama. Lebih dari itu, karyawan juga dapat secara aktif memberikan masukan dan umpan balik kepada manajemen terkait kebijakan atau praktik yang berdampak pada keadilan di tempat kerja.

2. Bagi Perusahaan

PT. KAI Medan disarankan untuk terus meningkatkan dan mempertahankan praktik keadilan organisasi di dalam perusahaan. Hal ini dapat dilakukan melalui penerapan kebijakan yang transparan, konsisten, dan adil, serta memberikan kesempatan yang sama kepada semua karyawan. Selain itu, perusahaan juga dapat mengadakan pelatihan dan workshop untuk membantu karyawan memahami pentingnya OCB dan bagaimana mereka dapat berkontribusi secara positif dalam organisasi.

3. Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan untuk memahami faktor-faktor lain yang mempengaruhi OCB, seperti kejelasan peran, kepemimpinan, motivasi, dan komitmen organisasi serta dapat memberikan wawasan yang lebih dalam tentang hubungan antara keadilan organisasi dan OCB dari waktu ke waktu. Ini akan membantu dalam

memahami perubahan dan dinamika perilaku karyawan seiring dengan perubahan lingkungan organisasi. Studi komparatif antara berbagai jenis industri atau organisasi dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana faktor kontekstual memengaruhi hubungan antara keadilan organisasi dan OCB.



DAFTAR PUSTAKA

- Al-Zu'bi, Hasan Ali. 2010. A Study Of Relationship Betweet Organizational Justice And Job Satisfaction. *International Journal Of Business And Management*, 5 (12): 102-109.
- Aldag & Resckhe, 1997. Employee Value Added:Measuring Discretionary Effortand Its Value to The Organization. Center For OrganizationEffectiveness, Inc. 608/833-3332. Pp.1-8.
- Asdiki, M., & Isyandi, I. (2016). Hubungan Keadilan Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Melalui Kepuasan Kerja dan Spiritualitas kerja Studi Media Massa Di Pekanbaru. *Jurnal Tepat Manajemen Bisnis*, 8(3), 1–20.
- Astika, W. (2019). Hubungan Antara Keadilan Organisasi Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan Pt. X Cabang Surabaya. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi.*, 1–8. <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/27776>
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386–400. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.386>
- Chan, S. H. J., & Lai, H. Y. I. (2017). Understanding the link between communication satisfaction, perceived justice and organizational citizenship behavior. *Journal of Business Research*, 70, 214–223. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.08.017>
- Hendrawan, A., Sucahyawati, H., & Indriyani. (2007). Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Pada Karyawan Akademi Maritim Nusantara Maritim Nusantara. *PROSIDING Seminar Nasional & Internasional*, 39–48.
- Hidayah, S., & Harnoto, H. (2018). Role of *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Perception of Justice and Job Satisfaction on Employee Performance. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 9(2), 170–178. <https://doi.org/10.15294/jdm.v9i2.14191>
- Kristanto, H. (2015). Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship)*, 17(1), 86–98. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.1.86-98>
- Lai, H. Y. I., & Chan, S. H. J. S. (2016). Understanding the link between communication satisfaction, perceived justice and *Organizational Citizenship Behavior*. *Journal of Business Research*, 30(60), 1-10.
- Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 845–855. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.6.845>

- Moorman, R. H., & Byrne, Z. S. (2005). How does organizational justice affect *Organizational Citizenship Behavior*. In J. Greenberg & J. A. Colquitt (Eds.), *Handbook of organizational justice*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Moorman, R. H., & Byrne, Z. S. (2005). How does organizational justice affect organizational citizenship behavior? In J. Greenberg & J. A. Colquitt (Eds.), *Handbook of organizational justice* (pp. 355–380). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Mustofa, F. A., Susanto, A. B., Prajitiasari, E. D., Titisari, P., & Dewi, A. F. D. (2022). Pengaruh Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Ocb) Pada Pabrik Es Aqua Bisnis Probolinggo. *VALUE: Journal of Business Studies*, 1(2), 215. <https://doi.org/10.19184/value.v1i2.36351>
- Nahrisah, E., & Imelda, S. (2019). Dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 3(3), 59–70.
- Organ, D.W., Podsakof, Philip M., MacKenzie, B.S. 2006. *Organizational Citizenship Behavior : Its Nature, Antecedents, and Consequences*. Sage Publication, Inc : California.
- Pareke, F. J. (2019). Keadilan Organisasional, Kepuasan Kerja, Dan *Organizational Citizenship Behavior*: Investigasi Empiris Peran Mediasi Kepuasan Kerja. *The Manager Review*, 1(1), 89–100.
- Ramayanti, F. K. S. (2017). 195917-ID-faktor-faktor-yang-mempengaruhi-organiza. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior* (Ocb), 115–119.
- Sang Putu Krisna Adhi Pranata, Ni Wayan Sitiari, & Putu Ngurah Suyatna Yasa. (2020). The Effect of *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Towards Work Stress and Performance of Employees in Income Agency Regional City of Denpasar. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 7(1), 65–72. <https://doi.org/10.22225/jj.7.1.1654.65-72>
- Setyawan, N. F. B., & Sahrah, A. (2012). Peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan Melalui Pelatihan Kerjasama. *Insight*, 10(1), 17–36.
- Simangunsong, S., Aritonang, N., & Simbolon, H. (2022). Gambaran *Organizational Citizenship Behavior* (Ocb) Pada Karyawan Pt. Pos Kanwil Medan. *Jurnal Psikologi Universitas Hkbp Nommensen*, 1(1), 22–32. <http://perpustakaan.uhn.ac.id/adminarea/dataskripsi/Ervinal.pdf>
- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). *Organizational Citizenship Behavior*: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653–663. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.68.4.653>
- Sutono, S., Handayani, R., & Siregar, L. M. (2022). Keadilan Organisasi Untuk

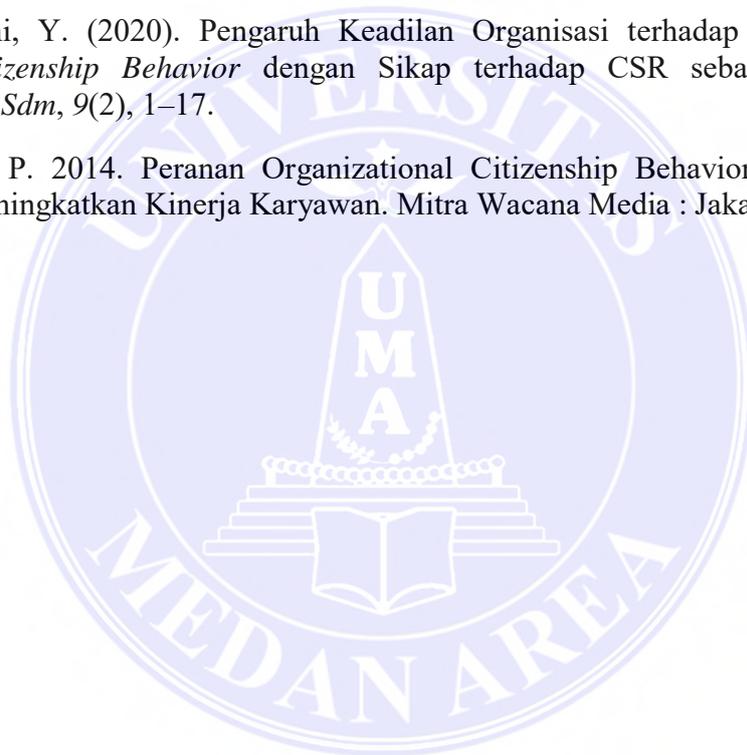
Menunjang Kinerja Karyawan: Suatu Tinjauan. *Biopsikososial: Jurnal Ilmiah Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Mercubuana Jakarta*, 5(2), 520. <https://doi.org/10.22441/biopsikososial.v5i2.14354>

Srimulyani, V. A., Kurniawati, D., & Rustiyandingsih, S. (2017). Keadilan organisasi dan konsekuensinya terhadap *Organizational Citizenship Behavior* guru SMA dan SMK Kota Madiun. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 17(2), 79-91.

Syafriyanti, S., & Anisah, H. U. (2021). Analisis Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (Ocb)* Dengan Mediasi Komitmen Organisasi Di Kantor Badan Pertanahan Nasional (Bpn) Kota Banjarmasin. *Jwm (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 9(1), 51–61. <https://doi.org/10.20527/jwm.v9i1.31>

Syahtiani, Y. (2020). Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Sikap terhadap CSR sebagai Moderator. *Jp3Sdm*, 9(2), 1–17.

Titisari, P. 2014. Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Mitra Wacana Media : Jakarta.



LAMPIRAN A

DATA PENELITIAN

KEADILAN ORGANISASI

NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	X25
1	4	3	4	1	4	1	4	1	2	3	3	4	1	4	4	1	4	1	4	1	1	4	1	1	1
2	4	1	4	1	4	1	4	1	1	4	1	4	1	4	4	1	4	1	4	1	1	4	1	1	1
3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	4	1	3	1	3	2	2	3	1	2	2
4	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	4	2	3	2	1	4	2	3	1	4	3	1	3	3	3
5	4	2	4	2	3	1	3	1	2	4	2	4	1	4	4	1	4	1	4	2	1	4	1	1	1
6	3	2	3	3	3	2	2	1	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	4	2	2	3	2	1	1
7	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2
9	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	3	3	2	3	4	2	4	4	3	2	1	3	1	1	2
10	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2
11	1	4	2	2	2	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	1	4	1	1	4	2	4	4	4
12	2	2	2	1	1	4	3	3	2	3	3	2	4	2	1	3	1	3	2	2	3	1	3	4	3
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
14	4	2	3	3	4	2	3	2	2	4	2	4	2	3	3	1	3	2	4	2	2	3	2	2	2
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
16	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2
17	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
20	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3
21	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
24	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	
25	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
28	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	
29	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
31	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
32	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	
33	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
34	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
35	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	
36	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	
37	2	1	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	1	1	2	2	3	1	2	2	3	2
38	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	

OCB

NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24	Y25
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
4	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
7	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
8	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
11	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2
12	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
15	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3
16	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
19	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3
20	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1
21	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

24	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2
25	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
28	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2
29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
31	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3
32	4	4	4	4	3	3	4	1	1	3	1	3	3	3	3	4	2	3	3	2	2	3	3	3	3
33	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	1	4	2
34	3	2	4	4	1	4	4	2	2	3	2	2	1	1	2	4	2	2	4	4	4	4	2	2	3
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	1	2	2	3	2	3	3	1	3
36	4	2	4	4	2	4	4	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2
37	4	2	4	4	4	4	1	1	1	3	1	4	3	4	4	2	4	4	2	1	3	2	3	2	3
38	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	2	2	2	1	3	2	2	4	3	1	2	1	2	2



LAMPIRAN VALIDITAS REABILITAS KEADILAN ORGANISASI

Reliability

Notes

Output Created		04-FEB-2024 10:54:23
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	38
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 X6 X7 X8 X9 X10 X11 X12 X13 X14 X15 X16 X17 X18 X19 X20 X21 X22 X23 X24 X25 /SCALE('Keadilan Organisasi') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL MEANS VARIANCE.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.05

[DataSet0]

Warnings

The determinant of the covariance matrix is zero or approximately zero. Statistics based on its inverse matrix cannot be computed and they are displayed as system

missing values.

Scale: Keadilan Organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	38	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	38	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.890	.889	25

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	2.202	1.974	2.474	.500	1.253	.027	
Item Variances	.545	.313	.848	.535	2.709	.021	

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	52.6316	83.266	.648	.881
X2	52.9211	85.264	.613	.883
X3	52.6842	83.627	.660	.881
X4	52.9211	84.994	.599	.883
X5	52.7895	84.657	.577	.883
X6	53.0000	89.189	.309	.890
X7	52.7895	86.333	.511	.885
X8	53.0000	89.189	.309	.890

X9	52.9474	88.862	.432	.887
X10	52.6053	85.651	.599	.883
X11	52.7632	87.267	.533	.885
X12	52.5789	85.602	.566	.884
X13	52.9211	90.453	.544	.891
X14	52.6579	84.880	.595	.883
X15	52.6316	83.050	.587	.883
X16	53.0789	89.156	.300	.890
X17	52.7105	84.319	.535	.884
X18	52.9211	86.994	.423	.887
X19	52.7895	84.279	.509	.885
X20	53.0789	90.183	.284	.890
X21	53.0789	89.264	.313	.889
X22	52.7632	84.456	.558	.884
X23	53.0789	90.291	.251	.891
X24	52.9211	88.831	.293	.890
X25	53.0000	89.297	.323	.889

LAMPIRAN VALIDITAS REABILITAS OCB

Reliability

Notes

Output Created		04-FEB-2024 10:59:07
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	38
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 Y10 Y11 Y12 Y13 Y14 Y15 Y16 Y17 Y18 Y19 Y20 Y21 Y22 Y23 Y24 Y25 /SCALE('OCB') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL MEANS VARIANCE.	
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.02

[DataSet0]

Warnings

The determinant of the covariance matrix is zero or approximately zero. Statistics based on its inverse matrix cannot be computed and they are displayed as system missing values.

Scale: OCB

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	38	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	38	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.926	.925	25

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance
Item Means	2.171	2.000	2.500	.500	1.250	.015
Item Variances	.450	.245	.780	.536	3.189	.024

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	51.7632	89.213	.781	.919
Y2	52.0526	91.294	.730	.921
Y3	51.8421	89.110	.757	.920
Y4	51.9211	88.615	.739	.920
Y5	52.1579	91.812	.629	.922
Y6	52.0263	91.594	.595	.923
Y7	52.0263	90.999	.583	.923
Y8	52.2368	95.915	.394	.926
Y9	52.2368	98.726	.215	.928
Y10	51.9737	93.216	.679	.922
Y11	52.1842	99.506	.350	.929
Y12	52.0789	96.507	.480	.925
Y13	52.1053	97.664	.378	.926
Y14	52.0789	95.642	.470	.925
Y15	52.1316	94.009	.555	.923
Y16	51.9737	92.134	.720	.921
Y17	52.1842	95.181	.489	.924
Y18	52.1316	93.090	.676	.922
Y19	52.1579	92.785	.628	.922
Y20	52.1842	93.830	.561	.923
Y21	52.1842	95.127	.493	.924
Y22	52.0789	93.588	.649	.922
Y23	52.2632	96.902	.433	.925
Y24	52.1842	97.181	.352	.926
Y25	52.1579	94.515	.690	.922



LAMPIRAN UJI NORMALITAS

NPar Tests

Notes

Output Created	04-FEB-2024 11:05:30	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	38
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax	NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=X Y /MISSING ANALYSIS.	
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.04
	Number of Cases Allowed ^a	314572

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet0]

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Keadilan Organisasi	OCB
N		38	38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	70.54	77.41
	Std. Deviation	9.681	10.080
Most Extreme Differences	Absolute	.169	.295
	Positive	.146	.295
	Negative	-.169	-.126
Kolmogorov-Smirnov Z		.169	.295
Asymp. Sig. (2-tailed)		.086 ^c	.100 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

LAMPIRAN UJI LINEARITAS

Means

Notes

Output Created		04-FEB-2024 11:11:26
Comments		
Input	Active Dataset Filter	DataSet0
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	38
Missing Value Handling	Definition of Missing	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.
	Cases Used	Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.
Syntax		MEANS TABLES=Y BY X /CELLS=MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS LINEARITY.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.01

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
OCB * Keadilan Organisasi	38	100.0%	0	0.0%	38	100.0%

Report

OCB

Keadilan Organisasi	Mean	N	Std. Deviation
25	50.00	1	
41	45.00	4	4.967
42	50.00	1	
50	56.91	11	8.179
56	70.00	1	
58	50.00	1	
59	66.00	1	
60	49.75	4	12.258
61	50.00	1	
62	50.00	1	
63	56.00	4	13.441
64	56.00	3	13.892
65	61.00	1	
66	62.50	2	17.678
67	46.50	2	4.950
Total	54.26	38	10.080

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	S
OCB * Keadilan Organisasi	Between Groups	1300.709	14	92.908	.869	
	Linearity	112.811	1	112.811	1.055	
	Deviation from Linearity	1187.898	13	91.377	.855	
	Within Groups	2458.659	23	106.898		
Total		3759.368	37			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
OCB * Keadilan Organisasi	.373	.293	.588	.346



Correlations

Notes

Output Created		04-FEB-2024 11:42:14
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	38
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=X Y /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.02

Correlations

		Keadilan Organisasi	OCB
Keadilan Organisasi	Pearson Correlation	1	.373
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	38	38
OCB	Pearson Correlation	.373	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	38	38





UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Seliabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 3225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 055/FPSI/01.10/1/2024
Lampiran : -
Hal : Penelitian

8 Januari 2024

Yth. Bapak/Ibu Pihak Komersil
PT Kereta Api Indonesia (KAI) Medan
di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Dian Elshadday Daeli
NPM : 198600119
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **PT Kereta Api Indonesia (KAI) Medan, Jl. Kereta Api Kesawan, Medan Barat, Medan, Sumatera Utara** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Keadilan Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan PT. KAI Medan"**.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

An. Dekan,
Ketua Program Studi Psikologi


Roudhotul S. Psi, M. Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip







SURAT KETERANGAN MAGANG

Nomor : 99/II/KAI-2024

Unit SDM & Umum DIVRE I Sumatera Utara PT Kereta Api Indonesia (Persero) yang diwakili oleh yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : NATALIA PANDIANGAN

NIPP : 73623

Jabatan : Assistant Manager Sumber Daya Manusia

Memberikan keterangan bahwa mahasiswa dengan identitas dibawah ini :

Nama : DIAN ELSHADDAY DAELI

NIM : 198600119

Adalah mahasiswa jurusan Ilmu Psikologi Universitas Medan Area yang telah menyelesaikan kegiatan pengambilan data pada perusahaan kami terhitung tanggal 15 Februari 2024 sampai dengan tanggal 14 Maret 2024.

Mahasiswa yang bersangkutan telah menyelesaikan magangnya dengan baik dan kami berharap semua ilmu yang didapatkan di lapangan dapat menambah wawasan dan pengetahuan sehingga akan menunjang studi yang bersangkutan. Kami juga berharap semoga kegiatan positif ini menambah pengalaman dalam menempuh dunia kerja di masa yang akan datang.

Demikian surat keterangan ini dibuat semoga dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Medan

Pada tanggal : 29 Februari 2024

a.n DIREKSI PT KERETA API INDONESIA (PERSERO)
Assistant Manager Sumber Daya Manusia

NATALIA PANDIANGAN

NIPP. 73623