

**PENGARUH KOMITMEN AFEKTIF, KEADILAN PROSEDURAL, DAN
KEADILAN DISTRIBUTIF TERHADAP *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR***

(Studi Kasus di PT. Jamu Air Mancur Unit Karanganyar)

SKRIPSI

**Diajukan Kepada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Oleh:

LATIF WAHYU PAMUNGKAS
NIM. 16.521.1.085

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SURAKARTA
2020**

**PENGARUH KOMITMEN AFEKTIF, KEADILAN PROSEDURAL, DAN
KEADILAN DISTRIBUTIF TERHADAP *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR*
(Studi Kasus di PT. Jamu Air Mancur Unit Karanganyar)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Dalam Bidang Ilmu Manajemen Bisnis Syariah

Oleh:

Latif Wahyu Pamungkas
NIM : 16.52.11.085

Surakarta, 5 Oktober 2020

Disetujui dan disahkan oleh:
Dosen Pembimbing Skripsi



Drs. Azis Slamet Wiyono, MM
NIP. 19590812 198603 1 002

SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Yang bertanda tangan dibawah ini:

NAMA :LATIF WAHYU PAMUNGKAS

NIM :16.52.11.085

JURUSAN :MANAJEMEN BISNIS SYARIAH

FAKULTAS :EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Menyatakan bahwa penelitian skripsi berjudul : "PENGARUH KOMITMEN AFEKTIF, KEDILAN PROSEDURAL, DAN Keadilan DISTRIBUTIF TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (STUDI KASUS DI PT. JAMU AIR MANCUR UNIT KARANGANYAR)"

Benar-benar bukan merupakan plagiasi dan belum pernah diteliti sebelumnya. Apabila dikemudian hari diketahui bahwa skripsi ini merupakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian suratini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikumWr.Wb.

Surakarta, 05 Oktober 2020



LATIF WAHYU PAMUNGKAS

SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini :

NAMA : LATIF WAHYU PAMUNGKAS

NIM : 165211085

FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Terkait penelitian skripsi saya yang berjudul "PENGARUH KOMITMEN AFEKTIF, Keadilan Prosedural, dan Keadilan Distributif terhadap *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (Studi Kasus di PT. Jamu Air Mancur Unit Karanganyar)".

Dengan ini saya menyatakan bahwa saya benar-benar telah melakukan penelitian dan pengambilan data dari PT. Jamu Air Mancur Unit Karanganyar. Apabila di kemudian hari diketahui bahwa skripsi ini menggunakan data yang tidak sesuai dengan data sebenarnya, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Surakarta, 19 Oktober 2020



Latif Wahyu Pamungkas

Drs. Azis Slamet Wiyono, MM
Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri Surakarta

NOTA DINAS

Hal : Skripsi

Sdr : Latif Wahyu Pamungkas

Kepada Yang Terhormat
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Surakarta
Di Surakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa setelah menelaah dan mengadakan perbaikan seperlunya, kami memutuskan bahwa skripsi saudara Latif Wahyu Pamungkas NIM 165211085 yang berjudul :

”PENGARUH KOMITMEN AFEKTIF, KEDILAN PROSEDURAL,
DAN KEADILAN DISTRIBUTIF TERHADAP *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR* (STUDI KASUS DI PT. JAMU AIR MANCUR
UNIT KARANGANYAR)”

Sudah dapat dimunaqasahkan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam bidang ilmu Manajemen Bisnis Syariah. Oleh karena itu, kami mohon agar skripsi tersebut segera dimunaqasahkan dalam waktu dekat.

Demikian atas dikabulkannya permohonan ini disampaikan terima kasih.
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Surakarta, 07 September 2020
Dosen Pembimbing Skripsi



Drs. Azis Slamet Wiyono, MM
NIP. 19590812 198603 1 002

PENGESAHAN

**PENGARUH KOMITMEN AFEKTIF, KEADILAN PROSEDURAL, DAN
KEADILAN DISTRIBUTIF TERHADAP ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR
(Studi pada PT. Jamu Air Mancur Unit Karanganyar)**

Oleh:

LATIF WAHYU PAMUNGKAS
NIM. 16.52.11.085

Telah dinyatakan lulus dalam ujian munaqosah
Pada hari Senin, 16 November 2020 / 1 Rabi'ul-Awal 1442 H dan dinyatakan
telah memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Dewan Penguji:

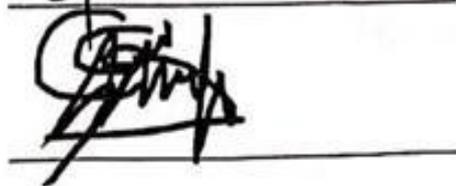
Penguji I (Merangkap Ketua Sidang)
Drs. H. Sri Walyoto, M.M. Ph.D
NIP. 19561011198303 1 002



Penguji II
Purwono, M.Si
NIP. 19860204201801 1 002

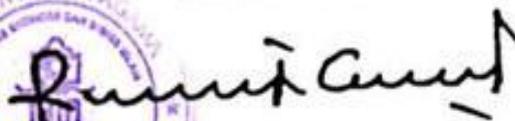


Penguji III
Septi Kurnia Prastiwi, SE, MM
NIP. 19830924201403 2 002



Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Surakarta



Dr. M. Rahmawan Arifin, S.E., M.Si.
NIP. 19720304200112 1 004

MOTTO

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya
bersama kesulitan itu ada kemudahan”

(QS Al Insyirah 5-6)

“Jangan pergi mengikuti kemana jalan akan berujung. Buat jalanmu sendiri dan
tinggalkanlah jejak”

(Ralph Waldo Emerson)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah Hirabbil 'Alamin

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT dan tak lupa sholawat
serta salam kepada Nabi Agung Muhammad SAW

Kupersembahkan dengan syukur dan doa

Karya yang sederhana ini untuk:

Kedua orang tuaku yang menyayangiku dan selalu mendoakanku dalam sujudnya,

Bapak Wahyudi dan Ibu Kusmini yang memberi dukungan, dan selalu ada untuk

mendengarkan keluh kesahku dalam menyelesaikan karya ini

Kakakku, Mas Eko dan Mas Dwi, serta seluruh keluarga besar yang sudah

memberi dukungan dan bantuan dari awal kuliah sampai saat ini

Sahabat-sahabatku tercinta dan teman-temanku semua yang selalu memberi

dukungan dan saling menguatkan satu sama lain

Atapun, orang lain yang sempat membantu dalam menyelesaikan karya ini

Kampus dan Almamater IAIN Surakarta.

Semoga Allah SWT senantiasa melindungi dan membalas kebaikan kalian semua

dengan balasan terbaik dari-Nya. Aamiin...

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala puji bagi Allah SWT atas rahmat dan karunia yang diberikan kepada kita semua. Shalawat serta salam terhaturkan kepada junjungan umat Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat, dan kita semua senantiasa istiqomah dalam menjalankan sunah-Nya. Alhamdulillah, atas izin Allah SWT penulis dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi dengan judul “PENGARUH KOMITMEN AFEKTIF, Keadilan Prosedural, dan Keadilan Distributif terhadap *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* di PT. JAMU AIR MANCUR UNIT KARANGANYAR”.

Penyusunan Skripsi ini dimaksudkan sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Fakultas dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Surakarta. Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dari bahasa yang digunakan maupun sistematika penulisan, hal tersebut dikarenakan terbatasnya kemampuan yang dimiliki oleh penulis. Namun berkat bantuan, bimbingan, dorongan, serta doa dari berbagai pihak akhirnya penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan.

Dengan rasa hormat penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Mudofir, M. Pd., selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri Surakarta.

2. Dr. M. Rahmawan Arifin, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Khairul Imam, SHI. MSi, selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Drs. Azis Slamet Wiyono, M.M. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan ilmu, pengarahan, dan bimbingan untuk menyelesaikan penyusunan skripsi.
5. Septi Kurnia Prastiwi, SE, MM, selaku Dosen Pembimbing Akademik Jurusan Manajemen Syariah.
6. Biro Skripsi Jurusan Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
7. Bapak/Ibu Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Surakarta yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat.
8. Bapak Sutardi selaku HRD dan seluruh karyawan PT. Jamu Air Mancur Ubit Karanganyar yang telah memberikan izin dan membantu proses penelitian.
9. Kedua orang tua penulis, Bapak Wahyudi dan Ibu Kusmini, serta Mas Eko dan Mas Dwi, yang selalu memberikan inspirasi, motivasi, kasih sayang, perhatian, semangat dan doa yang tiada henti sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
10. Keluarga besar yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu tenaga, waktu dan materi dari awal saya kuliah sampai sekarang.

11. Sahabat saya Andi Dwi Kurniawan dan Rohmatullah, terimakasih untuk segala hal baik yang diajarkan kepada saya selama 4 tahun ini. Kita bukan sahabat yang sempurna, tapi kalian melengkapiku.
12. Teman-teman Manajemen Bisnis Syariah khususnya kelas B angkatan 2016 yang telah memberikan warna dalam kehidupan penulis selama penulis menempuh studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Surakarta.
13. Teman-teman KKN kelompok Cuki yang telah memberikan pengalaman baru dan pembelajaran selama satu bulan bersama-sama.
14. Teman-teman yang selalu ada disaat saya terpuruk dan selalu tertawa bersama saya, menghibur dan membuat saya lebih merasa hidup, terima kasih dan “LOSSS RAREWELL” hehe.
15. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah memberikan dukungan dan bantuan kepada penulis.

Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan kepada penulis, serta semoga skripsi ini dapat bermanfaat menjadi bahan masukan dan tambahan wawasan bagi pembaca. Akhir kata penulis mengucapkan mohon maaf apabila dalam penyajian Skripsi ini terdapat kesalahan dan kekurangan. Semoga Allah SWT tetap merahmati dan meridhoi setiap langkah kita semua. Amin.

Wassalamu’alaikum Wr. Wb.

Surakarta,

Penulis

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of affective commitment, procedural justice, and distributive justice on organizational citizenship behavior. The object examined in this study is PT. Jamu Air Mancur Unit Karanganyar. The sampling technique used simple random sampling technique. Data were analyzed using SPSS 22.0 program. The dependent variable of this study is organizational citizenship behavior, the independent variable is affective commitment, procedural justice, and distributive justice. The research method used is quantitative research methods.

The results showed that: (1) affective commitment has a significant effect on organizational citizenship behavior. (2) procedural justice affects organizational citizenship behavior. (3) distributive justice has a significant effect on organizational citizenship behavior.

Affective commitment, procedural justice, and distributive justice have an effect of 24.3% on organizational citizenship behavior. Employees of PT. Jamu Air Mancur Unit Karanganyar must increase cooperation, loyalty, and mutual assistance among employees so that the goals of the organization are achieved and fulfilled.

Keywords: Affective Commitment, Procedural Justice, Distributive Justice, and Organizational Citizenship Behavior.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen afektif, keadilan prosedural, dan keadilan distributif terhadap *organizational citizenship behavior*. Obyek yang diteliti dalam penelitian ini adalah PT. Jamu Air Mancur Unit Karanganyar. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *simple random sampling*. Data dianalisis dengan menggunakan program SPSS 22.0. Variabel dependen dari penelitian ini adalah *organizational citizenship behavior*, variabel independen adalah komitmen afektif, keadilan prosedural, dan keadilan distributif. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. (2) keadilan prosedural berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. (3) keadilan distributif berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Komitmen afektif, keadilan prosedural, dan keadilan distributif memiliki pengaruh 24,3% terhadap *organizational citizenship behavior*. Karyawan PT. Jamu Air Mancur Unit Karanganyar harus meningkatkan kerjasama, loyalitas, dan saling bantu diantara karyawannya agar tujuam dari organisasi tercapai dan terpenuhi.

Kata Kunci: Komitmen Afektif, Keadilan Prosedural, Keadilan Distributif, dan *Organizational Citizenship Behavior*

DAFTAR ISI

PENGARUH KOMITMEN AFEKTIF, KEADILAN PROSEDURAL, DAN KEADILAN DISTRIBUTIF TERHADAP <i>ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR</i>	ii
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI .Error! Bookmark not defined.	
BUKTI PENELITIAN.....	iii
NOTA DINAS.....	iv
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
ABSTRAK	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	4
1.3 Batasan Masalah.....	5
1.4 Rumusan Masalah	6
1.5 Tujuan Penelitian	6
1.6 Manfaat Penelitian	7
1.7 Sistematika Penulisan Skripsi	7
BAB II LANDASAN TEORI	9
2.1. Kajian Teori.....	9
2.1.1Organizational Citizenship Behavior	9
2.1.2Komitmen Afektif.....	11
2.1.3Keadilan Prosedural	15
2.1.4Keadilan Distributif (<i>Distributive Justice</i>).....	18
2.2 Hasil Penelitian Yang Relevan	20
2.3 Kerangka Berfikir	20
2.4 Hipotesis Penelitian	21
BAB III METODE PENELITIAN	25

3.1. Jenis Penelitian	25
3.2. Waktu dan Tempat Penelitian	25
3.3. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel	25
3.3.1. Populasi	25
3.3.2. Sampel	26
3.3.3. Teknik Pengambilan Sampel	26
3.4. Data dan Sumber Data	26
3.5. Teknik Pengumpulan Data	27
3.6. Variabel Penelitian	28
3.7. Definisi Operasional Variabel	29
3.8. Teknik Analisis Data	33
3.8.1. Uji Validitas dan Reliabilitas	34
3.8.2. Uji Asumsi Klasik	35
3.8.3. Uji Ketepatan Model (<i>Goodness of Fit</i>)	37
3.8.4. Uji Hipotesis	39
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	40
4.1. Gambaran Umum Penelitian	40
4.2. Deskripsi Responden	41
4.3. Uji Instrumen	46
4.3.1. Uji Validitas	46
4.3.2. Uji Reliabilitas	50
4.4. Uji Asumsi Klasik	51
4.4.1. Uji Normalitas	51
4.4.2. Uji Heteroskedastisitas	52
4.4.3. Uji Multikolinearitas	53

4.5. Uji Regresi Linier Berganda.....	54
4.6. Uji Ketepatan Model	55
4.6.1.Uji Koefisien Determinasi (R^2)	55
4.6.2.Uji F.....	56
4.6.3.Uji t	57
4.7. Pembahasan dan Analisis Data.....	59
BAB V PENUTUP	63
5.1. Kesimpulan.....	63
5.2. Keterbatasan Penelitian	63
5.3. Saran	64
DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN-LAMPIRAN	73

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Organizational Citizenship Behavior merupakan sikap yang banyak diharapkan organisasi untuk dimiliki karyawan, karena dianggap menguntungkan organisasi yang tidak bisa ditumbuhkan dengan basis kewajiban peran formal maupun dengan bentuk kontrak atau rekompensasi. Jika dilihat lebih jauh maka *Organizational Citizenship Behavior* merupakan faktor yang memberikan sumbangan pada hasil kerja organisasi secara keseluruhan (Pangestuti, 2018). Sedangkan menurut Andriani (2012). *organizational citizenship behavior* merupakan perilaku yang muncul atas dasar kebijaksanaan seorang karyawan yang dilakukan secara sukarela dan tidak ada paksaan.

Pentingnya membangun *Organizational Citizenship Behavior* tidak lepas dari komitmen karyawan dalam organisasi. Komitmen Afektif merupakan bagian dari komitmen Organisasional yang mengacu kepada sisi emosional yang melekat pada diri seorang karyawan terkait keterlibatannya dalam sebuah organisasi. Terdapat kecenderungan bahwa karyawan yang memiliki Komitmen Afektif yang kuat akan senantiasa setia terhadap organisasi tempat bekerja oleh karena keinginan untuk bertahan tersebut berasal dari dalam hatinya (Han, Nugroho, Kartika, & Kaihatu, 2011).

Semua perusahaan memiliki keadilan prosedural. Keadilan prosedural mengacu dan berkaitan pada sistem atau cara membagi besarnya penghasilan

pegawai. Keadilan prosedural berkaitan pada keadilan pengambilan keputusan prosedural. Ini mengacu pada keadilan yang dirasakan dari sarana yang hasilnya dialokasikan (Cropanzano et al, 2007). Keadilan prosedural mempengaruhi persepsi organisasi yang bekerja karyawan , secara keseluruhan.

Selain komitmen afektif dan keadilan prosedural, *Organizational Citizenship Behavior* juga dipengaruhi oleh keadilan distributif. Adanya keadilan distributif demi keamanan dan juga kelangsungan hidup para karyawannya. Keadilan distributif merujuk kepada persepsi individu atau pegawai terhadap pembagian imbalan/ penghargaan dan hasil-hasil lain yang berharga dalam organisasi (Kaswan, 2015). Keadilan sebagai keadaan seseorang yang membandingkan input serta output yang telah ia keluarkan untuk organisasinya dengan input dan output orang lain (Robbins, 2001).

Berdasarkan penelitian yang menunjukkan hubungan antara komitmen afektif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* adalah penelitian yang dilakukan oleh Panggung Joko Susilo, Maria M Minarsih (2016) penelitian dilakukan di SPBU 44.502.12 SEMARANG. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara komitmen afektif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Selain penelitian yang menunjukkan hubungan antara komitmen afektif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* juga ada penelitian yang dilakukan oleh Ira Mardiyanti & Suharnomo (2017). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan lemah antara keadilan distributif dengan *Organizational Citizenship Behavior*.

PT. Jamu Air Mancur merupakan perusahaan global yang bergerak dalam bidang industri jamu. PT. Jamu Air Mancur didirikan pada 23 Maret 1963 oleh Lambertus Wanosantoso, Rudi Hindrotanojo, dan Kimun Ongkosandjojo yang pada awalnya hanya merupakan usaha rumahan yang memproduksi obat-obatan tradisional. PT. Jamu Air Mancur memproduksi lebih dari 60 jenis jamu yang dibagi dalam beberapa kategori, seperti: jamu kesehatan wanita, jamu wanita hamil dan menyusui, jamu pegal linu, jamu kesehatan pria, jamu masuk angin dan influenza, perawatan tubuh, makanan kesehatan, obat luar, dan jamu lain.

PT. Jamu Air Mancur semakin berkembang pesat berkat kerja keras dan semangat kerja yang tinggi dari pimpinan dan karyawan perusahaan, hal ini dapat dilihat bahwa PT. Jamu Air Mancur merupakan salah satu perusahaan jamu besar di Indonesia, selain itu PT. Jamu Air Mancur tidak hanya memproduksi jamu untuk kebutuhan dalam negeri tetapi juga untuk diekspor ke luar negeri. Daerah ekspor PT. Jamu Air Mancur meliputi kawasan Asia yaitu Taiwan, Brunei, Malaysia, dan Singapura. Sekarang ini PT. Jamu Air Mancur sedang mengembangkan daerah pemasarannya ke berbagai negara di kawasan Timur Tengah, Eropa, Australia, dan Negara-negara lainnya.

Peneliti tertarik melakukan penelitian pada karyawan PT. Jamu Air Mancur Karanganyar karena melihat perkembangan PT. Jamu Air Mancur yang semakin berkembang pesat. Dengan demikian sumber daya manusia berperan penting dalam keberlangsungan perusahaan ini. Penghargaan yang tinggi terhadap sumber daya manusia merupakan salah satu nilai perusahaan, nilai dari perusahaan tentunya

diterapkan pada semua lini usaha PT. Jamu Air Mancur salah satunya pada PT. Jamu Air Mancur Unit Kerja Karanganyar.

Perlu bagi pimpinan perusahaan atau pihak yang bertanggung jawab untuk mengenal dan memahami pengaruh komitmen afektif, keadilan prosedural, dan keadilan distributif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, sehingga bagi pimpinan perusahaan atau pihak yang bertanggung jawab dapat mengevaluasi sejauh mana komitmen afektif, keadilan prosedural, dan keadilan distributif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* untuk mencapai tujuan organisasi dan menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat di era globalisasi sekarang ini. Terlebih tentang keadilan distributif karyawan harus benar-benar adil dan disesuaikan dengan *outcome* yang dikeluarkan karyawan. Dengan seperti itu akan meningkatkan komitmen afektif diantara karyawan dan juga berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* demi tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "*Pengaruh Komitmen Afektif, Keadilan Prosedural, dan Keadilan Distributif Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Kasus pada PT. Jamu Air Mancur Unit Karanganyar)*".

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi adanya penemuan hasil yang berbeda dalam penelitian yang terdahulu, sebagai berikut:

1. Penelitian mengenai variabel keadilan prosedural terhadap *organizational citizenship behavior* juga dilakukan oleh Parivash Jafri dan Shabnam Bidarian

- (2012) penelitian tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan dari keadilan prosedural terhadap *organizational citizenship behavior*.
2. Penelitian mengenai variabel komitmen afektif terhadap *organizational citizenship behavior* juga dilakukan oleh Panggung Joko Susilo, Maria M Minarsih, (2016) penelitian tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dari variabel komitmen afektif terhadap *organizational citizenship behavior*.
 3. Penelitian mengenai variabel keadilan distributif terhadap *organizational citizenship behavior* juga dilakukan oleh Iqbal, Sajid. Azhar Rauf, Saeed Mahfooz (2012) penelitian tersebut menyatakan bahwa keadilan prosedural memiliki pengaruh yang positif kuat tetapi keadilan distributif memiliki pengaruh positif lemah terhadap *organizational citizenship behavior*.
 4. Penelitian mengenai keadilan distributif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dilakukan oleh Erkutlu, (2014) menunjukkan bahwa ada hubungan lemah antara keadilan distributif dengan *organizational citizenship behavior*.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis membatasi masalah tentang “Pengaruh Komitmen Afektif, Keadilan Prosedural, dan Keadilan Distributif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi Kasus pada PT. Jamu Air Mancur Unit Karanganyar)”.

Perlu bagi pimpinan perusahaan atau pihak yang bertanggung jawab untuk mengenal dan memahami pengaruh komitmen afektif, keadilan prosedural, dan

keadilan distributif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, sehingga bagi pimpinan perusahaan atau pihak yang bertanggung jawab dapat mengevaluasi sejauh mana komitmen afektif, keadilan prosedural, dan keadilan distributif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* untuk mencapai tujuan organisasi dan menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat di era globalisasi sekarang ini.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah komitmen afektif berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*?
2. Apakah keadilan prosedural berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*?
3. Apakah keadilan distributif berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh komitmen afektif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
2. Untuk menganalisis pengaruh keadilan prosedural terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
3. Untuk menganalisis pengaruh keadilan distributif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memberi manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Akademisi

Sebagai bahan masukan dalam mengembangkan penelitian lebih lanjut yang berhubungan dengan komitmen afektif, keadilan prosedural, keadilan distributif, dan *Organizational Citizenship Behavior*.

2. Bagi Praktisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan terutama bagi pengembangan sumber daya manusia mengenai pentingnya komitmen afektif, keadilan prosedural, keadilan distributif, dan *Organizational Citizenship Behavior*.

1.7 Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan dalam penelitian ini di bagi menjadi 5 bab, yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

Berisi tentang uraian mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini menguraikan kajian teori, hasil penelitian yang relevan, kerangka berfikir, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini membahas mengenai metode penelitian yang meliputi waktu dan wilayah penelitian, jenis penelitian, populasi, sampel, teknik pengambilan

keputusan, data dan sumber data, variabel penelitian, definisi operasional variabel, dan teknik analisis data.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini terdiri dari gambaran umum penelitian, pengujian dan hasil analisis data, pembahasan hasil analisis data.

BAB V : Penutup

Bab ini terdiri dari kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran-saran. Serta dilampirkan daftar pustaka dan riwayat pendidikan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Kajian Teori

Dalam kajian teori, penulis akan memparkan penjelasan dari masing-masing variable penelitian. Adapun variable penelitian yang akan dibahas, yaitu komitmen afektif, keadilan prosedural, keadilan distributif terhadap perilaku organisasi kewarganegaraan.

2.1.1 *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational Citizenship Behavior didefinisikan sebagai perilaku individu yang bebas dan tidak secara langsung dan secara eksplisit menerima penghargaan resmi, dan efektivitas keseluruhan mendorong fungsi organisasi (Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., and Bachrach, 2000).

Organizational Citizenship Behavior merupakan perilaku individu yang bebas, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif organisasi Soegandhi dkk., (2013). *Organizational Citizenship Behavior* atau peraturan „ekstra“ yang tidak dapat dijelaskan secara formal, tetapi ada dan berakar dalam suatu organisasi (Rini, Dyah P., 2013).

Organizational Citizenship Behavior merupakan aspek yang unik dari aktivitas individual dalam bekerja. Organisasi akan berhasil apabila karyawan tidak hanya melakukan tugas pokoknya saja, namun juga mau melakukan tugas ekstra seperti mau bekerja sama, tolong menolong, memberikan saran, berpartisipasi secara aktif,

memberikan pelayanan ekstra kepada pelanggan, serta mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif (Soegandhi et al., 2013).

Sedangkan menurut Andriani (2012) *organizational citizenship behavior* merupakan perilaku yang muncul atas dasar kebijaksanaan seorang karyawan yang dilakukan secara sukarela dan tidak ada paksaan.

Organizational Citizenship Behavior dalam sebuah organisasi membutuhkan proses adaptasi dengan lingkungan baru serta iktikad baik organisasi atau gambaran eksternal reputasi organisasi. Sehingga dapat disimpulkan, bahwa menurut Fitriastuti (2013), *Organizational Citizenship Behavior* merupakan:

- a. Perilaku yang bersifat sukarela, bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang megedepankan kepentingan organisasi.
- b. Perilaku individu sebagai wujud dari kepuasan berdasarkan kinerja, tidak diperintahkan secara formal dari organisasi.
- c. Tidak berkaitan secara langsung dan terang-terangan dengan sistem reward formal.

Menurut Niehoff, B. and Moorman, (1993) indikator yang digunakan untuk mengukur *Organizational Citizenship Behavior*. Indikator tersebut adalah:

1. *Altruism* yaitu perilaku karyawan membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya tanpa ada paksaan dari pihak manapun. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban pekerjaannya.
2. *Courtesy* yaitu perilaku menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya dan meringankan problem-problem yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi

oleh karyawan lain serta mencegah terjadinya permasalahan atau mengurangi terjadinya masalah.

3. *Sportsmanship* yaitu lebih menekankan pada aspek-aspek positif organisasi daripada aspek-aspek negatifnya, mengindikasikan perilaku tidak senang protes, tidak mengeluh, tidak membuat isu, dan tidak membesar-besarkan masalah kecil. Sehingga karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama dengan karyawan lain yang akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.
4. *Conscientiousness* yaitu menggambarkan karyawan yang melaksanakan tugas dan tanggung jawab lebih dari apa yang diharapkan oleh perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan.
5. *Civic Virtue* yaitu perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi). Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi untuk meningkatkan kualitas dalam bidang yang ditekuninya.

2.1.2 Komitmen Afektif

Salah satu bentuk komitmen organisasional adalah komitmen afektif, yaitu keinginan kuat seseorang untuk tetap menjadi anggota organisasi. Keinginan tersebut akan membuat seseorang berusaha menunjukkan kemampuan terbaiknya terhadap organisasi selain berupa pemenuhan tugas utamanya dengan baik, tetapi lebih dari itu dapat mengabdikan diri pada organisasi dengan menunjukkan

kesediaan menerima tanggung jawab lain yang diwewenangkan kepadanya dan menjalankannya dengan baik serta penuh tanggung jawab (Niehoff, B. and Moorman, 1993).

Komitmen afektif merupakan keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi yang menjadi penentu dedikasi dan loyalitas pegawai. pegawai yang memiliki komitmen afektif tinggi, mempunyai perasaan memiliki dan identifikasi yang kuat yang kemudian akan meningkatkan keterlibatan pegawai tersebut dalam aktivitas organisasi, kemauan untuk berusaha mencapai tujuan organisasi dan kemauan untuk menjaga organisasi (Rhoades L., R. Eisenberger, dan S. Armeli, 2001).

Salah satu bentuk komitmen organisasional adalah komitmen afektif, yaitu keinginan kuat seseorang untuk tetap menjadi anggota organisasi. Keinginan tersebut akan membuat seseorang berusaha menunjukkan kemampuan terbaiknya terhadap organisasi selain berupa pemenuhan tugas utamanya dengan baik, tetapi lebih dari itu dapat mengabdikan diri pada organisasi dengan menunjukkan kesediaan menerima tanggung jawab lain yang diwewenangkan kepadanya dan menjalankannya dengan baik serta penuh tanggung jawab (Badiroh & Azizah, 2020).

Meyer, J. P., & Allen, (1991) Komitmen afektif (*affective commitment*) menekankan pada keterikatan individu secara emosional terhadap organisasinya. Keterikatan emosional terjadi karena pengalaman yang terjadi di dalam organisasi. Komitmen afektif terjadi ketika karyawan merasa senang berada di dalam perusahaan, percaya dan merasa nyaman terhadap organisasi dan yang menjadi

tujuan organisasi, dan mau melakukan sesuatu untuk kepentingan organisasi (George, Jennifer M., Jones, 2007).

Karyawan yang memiliki komitmen afektif lebih benar-benar ingin menjadi bagian atau keinginannya untuk mendukung pada perusahaan yang bersangkutan. Hal tersebut dilakukan oleh karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan. Berbeda dengan karyawan yang mempunyai komitmen kontinuan, akan lebih cenderung melakukan tugasnya dikarenakan adanya faktor-faktor tertentu, sehingga komitmennya tersebut dilakukan guna menghindari kerugian finansial dan kerugian lain. (Hanung Eka Atmaja1 & Email, 2019)

Hal tersebut senada dengan yang dikemukakan oleh George, Jennifer M., Jones, (2007) tiga dimensi komitmen organisasional, adalah:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*): perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.
2. Komitmen normatif (*normative commitment*): kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis.
3. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*): nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Seorang karyawan mungkin berkomitmen kepada seorang pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarganya.

Indikator Komitmen Afektif menurut (Meyer, J.P., Allen, N.J. dan Smith, C.A., 1993) adalah:

a. Loyalitas

Loyalitas adalah kesetiaan karyawan terhadap organisasi tempat karyawan bekerja. Loyalitas sangat dibutuhkan oleh organisasi karena tanpa loyalitas karyawan, maka organisasi tersebut akan mengalami persoalan berat.

b. Rasa bangga

Rasa bangga terhadap organisasi mutlak dimiliki oleh setiap karyawan. Rasa bangga inilah yang mendorong karyawan untuk memiliki motivasi kerja yang tinggi dan berdampak pada loyalitas. Sebaliknya, jika karyawan tidak memiliki rasa bangga, karyawan akan memiliki sikap yang negatif terhadap organisasi tersebut.

c. Peran Serta

Seorang karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi akan memberikan ide atau gagasan yang kreatif dan inovatif demi kemajuan organisasi tersebut. Sebaliknya, jika karyawan memiliki sikap yang apatis dan pasif tidak akan bersedia memberikan ide yang baik demi kemajuan organisasi.

d. Menganggap organisasinya adalah yang terbaik

Sekalipun banyak organisasi lain memiliki keunggulan, seorang karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan berasumsi bahwa organisasi tempat bekerja adalah selalu yang terbaik. Sikap ini bukan berarti menganggap remeh organisasi lain melainkan suatu ekspresi kebanggaan.

e. Terikat secara emosional pada organisasi tempat bekerja

f. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan merasa sakit bila organisasi tempat bekerja dipandang negatif. Sikap ini disebabkan karena karyawan

tersebut terikat secara emosional sehingga organisasi tempat bekerja sudah menjadi bagian dalam diri karyawan tersebut.

2.1.3 Keadilan Prosedural

Keadilan organisasi mengacu pada persepsi karyawan tentang keadilan dalam organisasi. Hal ini didasarkan pada penilaian pribadi dan subyektif dievaluasi apa yang orang yakini benar (Cropanzom Bowen dan Glililand, 2007). Terdapat dua dimensi keadilan yaitu keadilan distributif dan keadilan prosedural. Keadilan distributif mengacu pada keadilan menetapkan anggaran target atau anggaran yang dialokasikan kepada karyawan. Sedangkan keadilan prosedural berkaitan dengan arti dimana penghasilan dialokasikan, namun tidak secara khusus pada pendapatan itu sendiri (Cropanzom Bowen dan Glililand, 2007).

Keadilan Prosedural mengacu berkaitan dengan sistem atau cara membagi besarnya penghasilan pegawai. Keadilan prosedural berkaitan pada keadilan pengambilan keputusan prosedur. Ini mengacu pada keadilan yang dirasakan dari sarana yang hasilnya dialokasikan (Cropanzano et al, 2007). Keadilan prosedural mempengaruhi persepsi organisasi yang bekerja karyawan, secara keseluruhan.

Keadilan prosedural menunjuk pada keadilan yang diterima dari prosedur yang digunakan untuk membuat keputusan-keputusan (Folger & Cropanzano, 1998; Korsgaard, Schweiger, & Sapienza, 1995; dalam Chi & Han, 2008). Menurut Simpson & Kaminski (2007; dalam Santosa, 2010) keadilan prosedural menunjuk pada tingkat formal proses pengambilan keputusan yang dihubungkan dengan hasil, termasuk di dalamnya ketetapan dari beberapa sistem keluhan karyawan atau

permohonan yang berkenaan dengan konsekuensi-konsekuensi pada tahap awal pengambilan keputusan (Simpson & Kaminski, 2007; dalam Santosa, 2010).

Keadilan prosedural adalah hasil persetujuan melalui prosedur tertentu dan mempunyai sasaran utama peraturan-peraturan, hukum-hukum, undang-undang. Prosedur ini tidak bisa lepas dari upaya legitimasi tindakan. Jika terdapat keadilan distributif yang bisa teraplikasikan secara baik maka di dalam suatu lingkungan sosial atau organisasi keadilan prosedural yang adil akan mampu menghindarkan penyalahgunaan kekuasaan atau kontrol yang semena-mena (Haryatmoko, 2002).

Menurut Greenberg dan Baron (2003) keadilan prosedural didefinisikan sebagai persepsi keadilan atas pembuatan keputusan dalam organisasi dibuat. Orang-orang di dalam organisasi sangat memperhatikan dalam pembuatan keputusan secara adil, dan mereka merasa bahwa organisasi dan karyawan akan samasama merasa diuntungkan jika organisasi melaksanakan prosedur secara adil. Sedangkan definisi keadilan prosedural menurut Kreitner dan Kinicki (2003) adalah keadilan yang dirasakan dari proses dan prosedur yang digunakan untuk mengalokasikan keputusan. Definisi yang sama juga diungkapkan oleh Thibaut dan Walker (1975 dalam Ramamoorthy dan Flood, 2004).

Rakmawati Hajiyanti (2013) menyatakan bahwa keadilan prosedural adalah persepsi yang ditunjukkan oleh karyawan ketika melihat perusahaan dalam menjalankan aturan-aturan yang ada. Anggapan adil atau tidak adil mengenai proses dan prosedur yang telah diterapkan menunjukkan tingkat tinggi/rendahnya keadilan prosedural menurut bawahan. Dengan demikian, apabila aturan

dilaksanakan dengan baik oleh perusahaan maka karyawan merasa diperlakukan secara adil dan sebaliknya.

Keadilan prosedural adalah keadilan organisasi yang berhubungan dengan prosedur pengambilan keputusan oleh organisasi yang ditujukan kepada anggotanya (Alotaibi, 2001). Persepsi keadilan prosedural adalah penting dan memberikan efek yang signifikan terhadap OCB.

Menurut Konovsky dalam Beugre (2007) persepsi keadilan prosedural didasarkan pada pandangan karyawan terhadap kewajaran proses penghargaan dan keputusan hukuman yang dibuat organisasi yang sifatnya penting seperti keharusan membayar imbalan/insentif, evaluasi, promosi dan tindakan disipliner. Persepsi yang baik mengenai keadilan prosedural akan menghasilkan keluaran organisasi yang lebih baik seperti peningkatan komitmen organisasi, keinginan tetap tinggal dalam organisasi dan peningkatan kinerja. Leventhal (1980) dalam Bhakshi,dkk(2009) mengungkapkan prosedur yang dikatakan adil memiliki enam kriteria yaitu sebagai berikut:

1. Diterapkan secara konsisten kepada semua orang dan sepanjang waktu.
2. Bebas dari bias (misalnya, memastikan bahwa pihak ketiga tidak memiliki kepentingan dalam penyelesaian tertentu).
3. Memastikan bahwa informasi yang akurat telah dikumpulkan dan digunakan dalam pengambilan keputusan.
4. Memiliki beberapa mekanisme untuk mengoreksi keputusan cacat atau tidak akurat.
5. Sesuai dengan standar pribadi atau berlaku sesuai etika atau moralitas.

6. Memastikan bahwa pendapat dari berbagai kelompok yang mempengaruhi keputusan telah diperhitungkan.

2.1.4 Keadilan Distributif (*Distributive Justice*)

Keadilan organisasi menjadi hakim prosedural dan distributif. Keadilan distributif mengacu pada keadilan yang dirasakan dari jumlah kompensasi yang diterima karyawan, sementara keadilan prosedural mengacu pada keadilan yang dirasakan dari sarana yang digunakan untuk menentukan jumlah tersebut (Folger, R. and Konovsky, 1989).

Adanya keadilan distributif demi keamanan dan juga kelangsungan hidup para karyawannya. Keadilan distributif merujuk kepada persepsi individu atau pegawai terhadap pembagian imbalan/ penghargaan dan hasil-hasil lain yang berharga dalam organisasi (Kaswan, 2015). Keadilan sebagai keadaan seseorang yang membandingkan input serta output yang telah ia keluarkan untuk organisasinya dengan input dan output orang lain (Robbins, 2001).

Adams, J. S., (1965) mengatakan bahwa perilaku sosial dipengaruhi oleh kesesuaian dan proporsionalnya distribusi reward di dalam suatu grup. Dengan kata lain, *equity theory* mengatakan bahwa orang-orang akan puas jika rasio input dan output yang mereka terima sama dengan rasio input dan output yang diterima oleh orang lain di dalam organisasinya. Persepsi ketidaksetaraan antara rasio tersebut akan melahirkan suatu perasaan yang tidak menyenangkan (Folger, R., Cropanzano, R., 1998).

Menurut Adam-Adams Adams, J. S., (1963) ketika karyawan merasa diperlakukan dengan adil, mereka lebih mungkin untuk menjadi termotivasi dan

motivasi tersebut akan ditransformasikan menjadi perilaku dan sikap kerja yang positif. Namun, jika seorang karyawan merasa dia diperlakukan tidak adil, dia lebih cenderung merasa terdemotivasi dan cenderung menunjukkan pekerjaan yang negatif perilaku dan sikap. Seorang karyawan mengukur keadilan dengan membandingkan output (misalnya, gaji, pengakuan, pribadi pengembangan, kepuasan dan keamanan) yang ia terima dengan yang diterima oleh karyawan lain. Pendeknya, karyawan cenderung membandingkan diri mereka dengan karyawan lain untuk menentukan apakah mereka diperlakukan adil.

Keadilan distributif dipengaruhi oleh jumlah individu, lebih khusus, keadilan distributif dipengaruhi oleh penerimaan peringkat berdasarkan kinerja dan rekomendasi untuk gaji/ promosi berdasarkan rating (Greenberg, 1990). Keadilan distributif didefinisikan sebagai keadilan yang terkait dengan keputusan terkait dengan distribusi sumber daya dalam suatu organisasi (Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson & J., Porter, C. O. L. H., and Ng, 2001).

Keadilan distributif adalah keadilan berkaitan dengan alokasi outcome atau hasil yang diperoleh karyawan, seperti kepuasan, komitmen dan kinerja. Keadilan distributif berkaitan dengan hasil yang diperoleh karyawan dari organisasi (Folger, R. and Konovsky, 1989).

Menurut Faulk II. (2002) , indikator keadilan distributif meliputi:

1. Mempertimbangkan tanggungjawab yang saya miliki,
2. Memperhitungkan pendidikan dan pelatihan yang saya miliki,
3. Ditinjau dari pengalaman yang saya miliki,
4. Karena upaya (*effort*) yang saya berikan,

5. Karena pekerjaan yang saya lakukan dengan baik,
6. karena tekanan dan ketegangan pekerjaan saya.

2.2 Hasil Penelitian Yang Relevan

Penelitian terdahulu yakni dasar yang digunakan dalam menyusun penelitian, difungsikan sebagai pembanding dan rujukan bagi penelitian sebelumnya. Berikut ini beberapa penelitian terdahulu berkaitan dengan komitmen afektif, keadilan prosedural, keadilan distributif, dan *organizational citizenship behavior* yang digunakan sebagai penunjang dalam penyusunan penelitian yang dilakukan dengan kata lain sebagai landasan penelitian ini.

Panggung Joko Susilo, Maria M Minarsih (2016) melakukan penelitian dengan variabel independen komitmen afektif dan variabel dependen *Organizational Citizenship Behavior*. Penelitian dilakukan di SPBU 44.502.12 SEMARANG dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan SPSS 20. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang berjumlah 44 responden dengan metode sensus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara komitmen afektif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

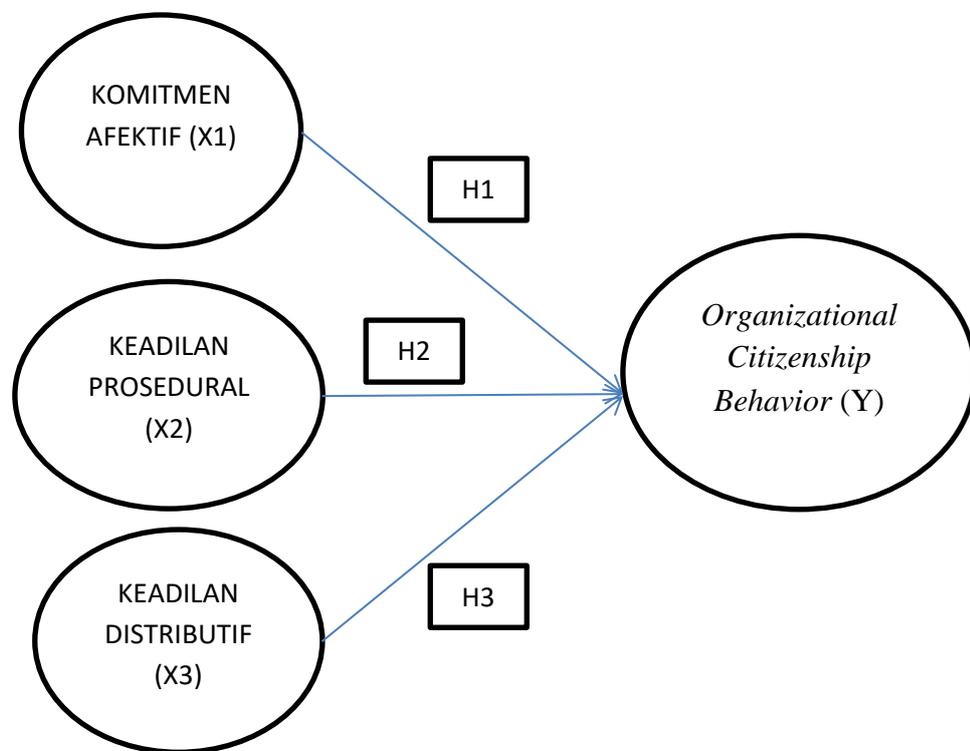
Penelitian lain juga dilakukan oleh Iqbal, Sajid. Azhar Rauf, Saeed Mahfooz (2012), penelitian tersebut menyatakan bahwa keadilan prosedural memiliki pengaruh yang positif kuat tetapi keadilan distributif memiliki pengaruh positif lemah terhadap *organizational citizenship behavior*.

2.3 Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir yakni penyederhanaan dari bentuk pemahaman fenomena dunia nyata. Suatu rancangan hipotesis berkaitan dengan masalah penelitian

melalui sebab-akibat yang merujuk pada penjelasan secara utuh (Ferdinand, 2014). Variabel independen dalam penelitian ini adalah Komitmen Afektif (X1), Keadilan Prosedural (X2) dan Keadilan Distributif (X3) sedangkan *Organizational Citizenship Behavior* (Y) merupakan Variabel dependen dalam penelitian ini.

Gambar 1.1



Kerangka pemikiran tersebut menjelaskan bahwa variabel komitmen afektif, keadilan prosedural, dan keadilan distributif merupakan variabel-variabel yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*.

2.4 Hipotesis Penelitian

1. Hubungan Keadilan Prosedural dengan *Organizational Citizenship Behavior*

Keadilan prosedural menurut Thinbalt dan Walker (dalam, Damayanti, 2003) mendefinisikan keadilan prosedural sebagai keadilan yang dipersepsikan terhadap suatu alokasi. Misalnya, adil atau tidaknya prosedur yang digunakan oleh perusahaan untuk mengambil keputusan. Selain itu, dalam penelitian Alotabi (2001) keadilan prosedural memiliki hubungan yang signifikan kuat dengan *organizational citizenship behavior*, dimana karyawan yang merasa diperlakukan adil dalam pekerjaan akan meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior* sedangkan karyawan yang merasa adanya keadilan di tempat kerja akan mengurangi perilaku *organizational citizenship behavior*.

H1: Keadilan Prosedural berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

2. Hubungan antara Keadilan Distributif dengan *Organizational Citizenship Behavior*

Pada dasarnya pegawai lebih senang bekerja dalam lingkungan yang adil. Ketika seorang pegawai merasa diperlakukan secara adil oleh perusahaan tentunya pegawai cenderung akan bekerja dengan baik bahkan kemungkinan akan melebihi pekerjaan yang ditanggung jawabkan kepadanya. Keadilan yang dipersepsi pegawai meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior*.

Penelitian mengenai variabel keadilan distributif terhadap *organizational citizenship behavior* juga dilakukan oleh Iqbal, Sajid, Azhar Rauf, Saeed Mahfooz (2012). Penelitian tersebut menyatakan bahwa keadilan prosedural memiliki pengaruh yang positif kuat tetapi keadilan distributif memiliki pengaruh positif lemah terhadap *organizational citizenship behavior*.

H2: Keadilan Distributif berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

3. Hubungan antara Komitmen Afektif dengan *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational Citizenship Behavior dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, diantaranya karena ada komitmen karyawan (Robbins, Stephen P & Judge, 2008). Sedangkan menurut Pangestuti (2018) komitmen afektif dalam organisasi adalah perasaan cinta pada organisasi yang memunculkan kemauan untuk tetap tinggal dan membina hubungan social serta menghargai nilai hubungan dengan organisasi dikarenakan telah menjadi anggota organisasi.

Komitmen afektif berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* karena dengan Karyawan yang mempunyai komitmen yang kuat terhadap organisasi akan mempengaruhi perilakunya, seperti keinginan individu berusaha keras dalam mencapai tujuan organisasi. Tingginya komitmen karyawan tentu membawa dampak perubahan yang besar bagi sikap karyawan untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan, salah satunya ditunjukkan dengan perilaku seseorang untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan tempat bekerja.

Komitmen karyawan yang kuat terhadap organisasi dapat digambarkan sebagai bentuk keyakinan dan dukungannya terhadap nilai dan sasaran (*goal*) yang ingin dicapai organisasi, yaitu tingginya perilaku karyawan untuk berbuat yang terbaik bagi organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* karyawan dapat dilakukan bilamana setiap anggota mempunyai komitmen yang tinggi terutama kesempatan yang luas dalam menyampaikan pendapat, ide, kritikan, dan komentarnya kepada

anggota lainnya. Tingginya komitmen seseorang terhadap organisasi memungkinkan untuk berperilaku yang baik dalam memajukan organisasi (Hanung Eka Atmaja1 & Email, 2019).

Hasil penelitian mengenai variabel komitmen afektif terhadap *organizational citizenship behavior* juga dilakukan oleh Panggung Joko Susilo, Maria M Minarsih, (2016) penelitian tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dari variabel komitmen afektif terhadap *organizational citizenship behavior*. Artinya ketika karyawan memiliki komitmen organisasional dalam menjalankan pekerjaannya, maka mereka memiliki *Organizational Citizenship Behavior* yang baik. Peningkatan komitmen organisasional akan mempengaruhi peningkatan *Organizational Citizenship Behavior*.

H3: Komitmen Afektif berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yakni penelitian yang bertujuan mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Umar, 2005). Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numeric (Kuncoro, 2003). Penelitian ini menganalisis pengaruh komitmen afektif, keadilan prosedural, keadilan distributif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

3.2. Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu dalam penelitian ini dimulai dari penyusunan proposal sampai tersusunnya laporan penelitian pada bulan Februari 2020 sampai dengan selesai. Tempat dalam penelitian ini di PT. Jamu Air Mancur Unit Karanganyar yang beralamatkan Jl. Raya Solo-Sragen KM. 7, Palur, Turisari, Dagen, Karanganyar, Kabupaten Karanganyar, Jawa Tengah 57751.

3.3. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

3.3.1. Populasi

Menurut Ferdinand, (2014), Hamdi, A. S., & Bahrudin, (2014), Hendryadi, (2015) populasi yakni sekelompok yang mempunyai ciri tertentu, dijadikan sebagai objek penelitian yang berhubungan dengan karakter. Dalam penelitian ini populasi yang diambil merupakan seluruh karyawan PT. Jamu Air Mancur Unit Karanganyar.

3.3.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017) sampel merupakan bagian dari karakteristik dan jumlah suatu populasi. Sampel menurut Ferdinand (2014) yakni subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Subset tersebut diambil agar penelitian bisa digeneralisasikan dari jumlah populasi yang diteliti (Hamdi, A. S., & Bahruddin, 2014).

Dalam penelitian ini penentuan jumlah minimal sampel dihitung berdasarkan rumus sebagai berikut (Ferdinand, 2014) :

$$n = (25 \times \text{variabel independen}) = 25 \times 3 \text{ variabel independen} = 75 \text{ sampel.}$$

Dari perhitungan tersebut ditentukan 75 responden sebagai sampel penelitian. Alasan mengapa peneliti menggunakan rumus di atas adalah karena peneliti menganggap populasi yang dituju terlalu besar dan dengan jumlah berubah-ubah.

3.3.3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel (*sampling*) merupakan proses bagaimana memilih jumlah elemen yang cukup dari sebuah populasi yang memungkinkan proses generalisasi hasil penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling* yaitu cara pengambilan sampel dimana setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama dengan yang lainnya untuk jadi anggota sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang berjumlah 75 karyawan.

3.4. Data dan Sumber Data

Data adalah pencatatan penelitian, baik berupa fakta ataupun angka (Arikunto, 2010). Sedangkan sumber data yaitu segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Penelitian ini menggunakan dua jenis data yaitu sebagai berikut:

1. Data Primer

Penelitian ini menggunakan data untuk mendapatkan keterangan yang dibutuhkan, yaitu primer. Menurut Ruslan (2013), data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian perorangan, kelompok atau organisasi. Data ini diperoleh melalui kuesioner yang berupa data pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk diisi. Sifat pertanyaan yang diberikan adalah pertanyaan yang telah disediakan jawabannya.

2. Data Sekunder

Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak kedua atau sumber sekunder dari data yang dibutuhkan. Sumber data sekunder diharapkan dapat memberikan informasi dan berperan membantu mengungkap data yang diharapkan. Begitupula dengan data primer berfungsi sebagaimana data sekunder sehingga dapat dijadikan bahan pembandingan (Bungin, 2017). Penulis memperoleh data sekunder melalui penelitian ke pustaka, internet, jurnal, buku teks, skripsi terdahulu dan makalah yang berhubungan dengan penelitian penulis.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Kuisisioner

Angket atau kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawabnya (Hendryadi, 2015). Kuisisioner adalah salah satu teknik pengambilan data primer.

Penelitian ini dibagi dalam dua bagian yaitu, bagian pertama merupakan pernyataan identitas responden. Bagian kedua merupakan pernyataan dari semua variabel dengan menggunakan pernyataan tertutup dan skala sistematik (*likert*). Dengan menggunakan skala

likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan dari variabel menjadi sub indikator yang dapat diukur. Daftar jawaban pernyataan diisi oleh karyawan PT. Jamu Air Mancur Unit Karanganyar dengan memilih alternatif jawaban yang sudah tersedia. Hal ini dimaksudkan untuk memudahkan responden dalam menjawab pernyataan yang ada.

3.5.2 Studi kepustakaan (*Library Research*)

Metode ini digunakan sebagai landasan teori yang memadai dan dipergunakan untuk menentukan variabel-variabel yang diukur dan menganalisis hasil-hasil penelitian sebelumnya (*review*) dengan membaca literatur, artikel, jurnal serta situs di internet yang memiliki hubungan dengan penelitian yang dilakukan.

3.6 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) variabel penelitian yakni sesuatu yang telah ditetapkan peneliti untuk dipelajari sehingga mendapatkan informasi dari hal tersebut kemudian ditarik kesimpulan. Peneliti menarik kesimpulan bahwa variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Independen

Variabel Independen yakni variabel yang dapat mempengaruhi atau menjadi sebab berubahnya atau timbulnya variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independent yakni komitmen afektif, keadilan prosedural, dan keadilan distributif.

2. Variabel Dependen

Variabel Dependen yakni variabel yang dapat dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen atau variabel terikat yaitu *Organizational Citizenship Behavior*.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan suatu cara untuk memberikan pemahaman yang sama tentang pengertian variabel diukur untuk menemukan variabel penelitian yang digunakan dalam analisis data.

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Pengertian	Indikator
Komitmen Afektif	Komitmen afektif merupakan keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi yang menjadi penentu dedikasi dan loyalitas pegawai. pegawai yang memiliki komitmen afektif tinggi, mempunyai perasaan memiliki dan identifikasi yang kuat yang kemudian akan meningkatkan keterlibatan pegawai tersebut dalam aktivitas organisasi, kemauan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Loyalitas 2. Rasa bangga 3. Peran serta 4. Menganggap organisasinya yang terbaik 5. Terikat secara emosional pada tempat organisasi bekerja (Meyer, J.P., Allen, N.J. dan Smith, C.A., 1993)

	<p>untuk berusaha mencapai tujuan organisasi dan kemauan untuk menjaga organisasi (Rhoades L., R. Eisenberger, dan S. Armeli, 2001).</p>	
Keadilan Prosedural	<p>Menurut Konovsky dalam Beugre (2007) persepsi keadilan prosedural didasarkan pada pandangan karyawan terhadap kewajaran proses penghargaan dan keputusan hukuman yang dibuat organisasi yang sifatnya penting seperti keharusan membayar imbalan/insentif, evaluasi, promosi dan tindakan disipliner. (Cascio, 1998).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diterapkan secara konsisten kepada semua orang dan sepanjang waktu 2. Bebas dari bias (Misalnya memastikan bahwa pihak ketiga tidak memiliki kepentingan dalam penyelesaian tertentu 3. Memastikan bahwa informasi

		<p>yang akurat telah dikumpulkan dan digunakan dalam pengambilan keputusan</p> <p>4. Memiliki beberapa mekanisme untuk mengoreksi keputusan cacat atau tidak akurat</p> <p>5. Sesuai dengan standar pribadi atau berlaku sesuai etika atau moralitas</p> <p>6. Memastikan pendapat dari berbagai kelompok bahwa yang mempengaruhi</p>
--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		keputusan telah diperhitungkan (Leventhal (1980) dalam Bhakshi,dkk(2009)
Keadilan Distributif	Keadilan distributif adalah keadilan berkaitan dengan alokasi outcome atau hasil yang diperoleh karyawan, seperti kepuasan, komitmen dan kinerja. Keadilan distributif berkaitan dengan hasil yang diperoleh karyawan dari organisasi (Folger, R. and Konovsky, 1989).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mempertimbangkan tanggung jawab yang saya miliki 2. Memperhitungkan pendidikan dan pelatihan yang saya miliki 3. Ditinjau dari pengalaman yang saya miliki 4. Karena upaya (<i>effort</i>) yang saya berikan 5. Karena pekerjaan yang saya lakukan dengan baik

		6. Karena tekanan dan ketegangan pekerjaan saya (Faulk II., 2002)
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> merupakan perilaku individu yang bebas, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif organisasi Soegandhi dkk., (2013)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Altruism 2. Courtesy 3. Sportmanship 4. Conscientiousness 5. Civic Virtue (Niehoff, B. and Moorman, 1993)

3.8 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2017) instrumen penelitian merupakan suatu alat yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Untuk melakukan pengukuran agar menghasilkan data kuantitatif yang akurat, maka setiap instrumen harus mempunyai skala pengukuran. Dengan skala pengukuran ini, maka nilai variabel yang diukur dengan instrumen dapat dinyatakan dalam bentuk angka, sehingga akan lebih akurat, efisien dan komunikatif.

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomenal sosial (Sugiyono, 2017). Dengan *skala liker*, maka

variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut digunakan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Instrumen penelitian ini menggunakan kuisioner memudahkan responden untuk menjawab. Dengan *skala likert* yang dibuat dalam bentuk *checklist*.

Menurut Sekaran (2006) tujuan analisis data yakni menguji kualitas data dan menguji hipotesis penelitian. Selain itu analisis data untuk menyajikan temuan empiris berupa data statistic deskriptif yang menjelaskan mengenai karakteristik responden khususnya dalam hubungan variabel-variabel penelitian yang digunakan dalam pengujian hipotesis serta analisis statistic inferensial yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yang diajukan atas dasar itu ditariklah sebuah kesimpulan (Ferdinand, 2014).

Penelitian ini membahas mengenai keterkaitan hubungan atau suatu pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Untuk membantu dalam menganalisis data, program SPSS (*statistical product and service solutions*) versi 22 digunakan sebagai alat analisis dalam penelitian ini (Ghozali, 2011).

3.8.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut Ghozali (2011) agar kuesioner yang disebarkan benar-benar dapat mengukur apa yang diukur, maka kuesioner harus valid dan reliabel. Maka digunakan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap butir-butir pertanyaan agar hasil data yang didapat benar-benar sesuai dengan apa yang ingin diukur.

1. Uji Validitas

Validitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk

mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut (Ghozali, 2011). Untuk melakukan uji validitas dilihat dari tabel *Item Total Statistics*. Nilai tersebut dibandingkan dengan nilai r hitung $>$ r tabel maka dikatakan valid

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pertanyaan dikuisisioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011).

Untuk mengukur reliabilitas dari instrumen penelitian ini dilakukan dengan *Cronbach's Alpha*. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *one shot* dimana pengukuran dilakukan hanya satu kali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban. Dalam pengukuran *one shot* akan dilakukan dengan analisis.

Cronbach's Alpha. Menurut Ghozali (2011) bahwa mengklasifikasi nilai *Cronbach's Alpha* sebagai berikut:

- a. Nilai *Cronbach's Alpha* antara 0,00 – 0,20 dikatakan kurang reliabel
- b. Nilai *Cronbach's Alpha* antara 0,21 – 0,40 dikatakan agak reliabel
- c. Nilai *Cronbach's Alpha* antara 0,41 – 0,60 dikatakan cukup reliabel
- d. Nilai *Cronbach's Alpha* antara 0,61 – 0,80 dikatakan reliabel
- e. Nilai *Cronbach's Alpha* antara 0,81 – 1,00 dikatakan sangat reliabel

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, maka perlu dilakukan uji asumsi klasik terhadap variabel yang digunakan. Uji asumsi dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui variabel-

variabel menyimpang dari asumsi-asumsi klasik. Uji asumsi klasik meliputi Uji Normalitas, Uji Multikoleniaritas, dan Uji Heteroskedastisitas:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah distribusi suatu data normal atau tidak. Uji normalitas menjadi hal yang penting karena merupakan salah satu syarat untuk pengujian *parametrik test*, yaitu data yang harus memiliki distribusi normal. Dalam uji normalitas, peneliti menggunakan Sig. Dibagian *Kolmogorov-Smirnov*. Jika pada angka Signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan angka Sig. > 0.05 maka menunjukkan data berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka data tersebut berdistribusi tidak normal (Ghozali, 2013). Uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat dibuat hipotesis:

H₀ : Data berdistribusi normal

H_A: Data berdistribusi tidak normal.

2. Uji Multikolonieritas

Untuk mengetahui model regresi adakah korelasi antar variabel bebas digunakanlah uji multikolonieritas ini. Variabel independen saling berkolaborasi berarti variabel-variabel tersebut tidak ortogonal seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen.. variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel sama dengan nol (Ghozali, 2011).

Untuk melihat ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya, (*VIF*) *variance inflation factor*. Ukuran diatas digunakan untuk menunjukkan hasil variabel independen yang dijelaskan variabel independen lainnya. Artinya, tiap variabel independen menjadi variabel dependen dan diregres terhadap variabel independen lainnya.

Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya (Ghozali, 2011) Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai $Tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berguna untuk menguji apakah didalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamat kepengamat yang lain. Apabila *variance* dari residual satu pengamatan ke pangamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011). Dalam penelitian ini menggunakan uji glejser untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas. Uji *glejser* ini mengusulkan untuk meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen dengan persamaan regresi.

Jika suatu variabel independen signifikan secara statistik dapat mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi heteroskedastisitas. Dengan sebaliknya apabila variabel independen tidak signifikan secara statistik atau signifikansinya diatas 5% maka model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas (Ghozali, 2011).

3.8.3. Uji Ketepatan Model (*Goodness of Fit*)

1. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) menerangkan variasi variabel dependen dengan mengukur seberapa jauh kemampuan model. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan

variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011).

Untuk menentukan model terbaik para peneliti telah menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R Square*. Koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel *Model Summary* pada tabel *Adjusted R Square*. Besarnya nilai *Adjusted R Square* menunjukkan seberapa besar variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen (Ghozali, 2011).

2. Uji Signifikansi keseluruhan dari regresi sampel (Uji statistik F)

Uji statistik F pada dasarnya menguji apakah secara keseluruhan variabel independen atau bebas mempunyai hubungan yang linier dengan variabel dependen atau terikat secara simultan. Untuk menguji hipotesis ini digunakan uji statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan apabila nilai signifikansi *value F test* < 0,05 maka berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Atau dapat dikatakan bahwa variabel-variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011).

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear adalah analisis hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Metode analisis regresi linear berganda yaitu untuk memprediksi nilai dari variabel terikat yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (Y) dan variabel bebas Komitmen Afektif (X1), Keadilan Prosedural (X2), Keadilan Distributif (X3) dengan menggunakan bantuan software SPSS 20.

Model persamaan dari penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = *Organizational Citizenship Behavior*

X_1 = Komitmen Afektif

X_2 = Keadilan Prosedural

X_3 = Keadilan Distributif

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi Komitmen Afektif

b_2 = Koefisien regresi Keadilan Prosedural

b_3 = Koefisien regresi Keadilan Distributif

e = Variabel pengganggu

3.8.4. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya suatu variabel independen terhadap variabel dependen. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji statistik t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Hasil uji t bisa dilihat dari tabel *coefficients* pada kolom sig. Dapat dikatakan terdapat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial apabila probabilitas nilai t atau signifikasinya $< 0,05$. Dan dapat dikatakan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas dan variabel terikat apabila probabilitas nilai t $> 0,05$. Hasil uji t juga dapat dilihat jika t hitung $>$ t tabel, artinya suatu variabel secara individual atau parsial mempengaruhi variabel dependen (Ferdinand, 2014).

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Penelitian

4.1.1. Deskripsi Perusahaan

PT. Jamu Air Mancur merupakan perusahaan global yang bergerak dalam bidang industri jamu. PT. Jamu Air Mancur didirikan pada 23 Maret 1963 oleh Lambertus Wanosantoso, Rudi Hindrotanojo, dan Kimun Ongkosandjojo. PT. Jamu Air Mancur Unit Karanganyar beralamatkan Jl. Raya Solo- Sragen KM. 7, Palur, Turisari, Dagen, Karanganyar, Kabupaten Karanganyar, Jawa Tengah 57751.

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Jamu Air Mancur Unit Karanganyar dan data responden diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner secara langsung. Data yang telah terkumpul diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, lama bekerja, gaji yang diterima, dan status pernikahan. Tujuannya untuk mengetahui secara umum gambaran dari responden dalam penelitian ini.

4.4.1. Visi dan Misi PT. Jamu Air Mancur Unit Karanganyar

Visi, misi, motto, dan tujuan dari PT. Jamu Air Mancur Unit Karanganyar adalah sebagai berikut ini:

- A. Visi PT. Jamu Air Mancur Unit Karanganyar menjadi pemimpin dalam industri obat-obat herbal.
- B. Misi PT. Jamu Air Mancur Unit Karanganyar
 1. Mengembangkan produk herbal yang superior.
 2. Membangun kekuatan kompetensi dari hulu ke hilir.

3. Mencapai pertumbuhan bisnis di atas rata-rata industri dan berkesinambungan untuk memaksimalkan nilai bagi pemegang saham dan karyawan.
 4. Membangun sinergi jangka panjang dengan supplier, rekan bisnis, dan para stakeholder.
 5. Menciptakan keuntungan timbal balik untuk lingkungan sosial.
- C. Motto dari PT. Jamu Air Mancur Unit Karanganyar adalah menuju kehidupan lebih baik.
- D. Tujuan PT. Jamu Air Mancur Unit Karanganyar adalah:
1. Menghasilkan produk yang bermutu dan diarahkan kepada konsumen dan menghasilkan keuntungan yang besar.
 2. Meningkatkan kemampuan untuk tumbuh dan berkembang dalam dunia usaha.
 3. Ikut membantu pemerintah dalam mengatasi pengangguran dengan membuka lapangan pekerjaan.
 4. Melestarikan budaya tradisional dengan memanfaatkan kekayaan alam Indonesia.
 5. Membantu perekonomian nasional sebagai salah satu penghasil dan penyumbang devisa negara.

4.2. Deskripsi Responden

Dari semua responden dalam penelitian ini dapat dilihat menjadi beberapa karakteristik seperti dibawah ini:

4.2.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	38	50,7%

Perempuan	37	49,3%
Total	75	100%

Sumber : Data primer diolah Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 38 orang, sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 37 orang. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT. Jamu Air Mancur Unit Karanganyar berjenis kelamin laki-laki.

4.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Table 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Presentase
<25	8	10,7%
26-35	33	44,0%
36-45	22	29,3%
46-55	12	16,0%
>55	0	0%
Jumlah	75	100%

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa responden dengan usia <25 tahun sebanyak 8 orang, responden dengan usia 26-35 tahun sebanyak 33 orang, responden usia 36-45 tahun sebanyak 22 orang, responden usia 46-55 tahun sebanyak 12 orang, dan

responden >55 tahun tidak ada. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian berusia 26-35 tahun yang berjumlah 33 orang.

4.2.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Table 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan terakhir	Frekuensi	Presentase
Sarjana	11	14,7%
Diploma	11	14,7%
SMA	47	62,7%
SMP	6	8,0%
SD	0	0%
Jumlah	75	100%

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2020

Berdasarkan table 4.3 dapat diketahui bahwa responden dengan pendidikan terakhir Sarjana sebanyak 11 orang, responden dengan pendidikan terakhir Diploma sebanyak 11 orang, responden dengan pendidikan terakhir SMA sebanyak 47 orang, responden dengan pendidikan terakhir SMP sebanyak 6 orang, dan responden dengan pendidikan terakhir SD tidak ada. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian berdasarkan pendidikan terakhir adalah SMA dengan jumlah karyawan sebanyak 47 orang.

4.2.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Frekuensi	Presentase
1-2 Tahun	12	16,0%
2-4 Tahun	18	24,0%
4-6 Tahun	45	60,0%
Jumlah	75	100%

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas, dapat diketahui bahwa responden yang bekerja selama 1-2 tahun sebanyak 12 orang, responden yang bekerja selama 2-4 tahun sebanyak 18 orang, dan responden yang bekerja lebih dari 4-6 tahun sebanyak 45 orang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT. Jamu Air Mancur Unit Karanganyar bekerja selama 4-6 tahun.

4.2.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji

Tabel 4.5

Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji

Gaji	Frekuensi	Presentase
< 2 Juta	37	49,3%
2 Juta- 4 Juta	34	45,3%
4 Juta- 6 Juta	1	1,3%

>6 Juta	3	4,0%
Jumlah	75	100,0%

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas, dapat diketahui bahwa responden yang memiliki gaji < 2 Juta sebanyak 37 orang, responden yang memiliki gaji 2 Juta- 4 Juta sebanyak 34 orang, responden yang memiliki gaji 4 Juta- 6 Juta sebanyak 1 orang, dan responden yang memiliki gaji > 6 Juta sebanyak 3 orang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT. Jamu Air Mancur Unit Karanganyar bergaji < 2 Juta.

4.2.6. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Tabel 4.6

Karakteristik Responden Berdasarkan Status

Status Pernikahan	Frekuensi	Presentase
Nikah	59	78,7%
Belum Menikah	16	21,3%
Jumlah	75	100,0%

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas, dapat diketahui bahwa responden yang menikah sebanyak 59 orang dan responden yang belum menikah sebanyak 16 orang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT. Jamu Air Mancur Unit Karanganyar sudah menikah.

4.3. Uji Instrumen

4.3.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika nilai korelasi r hitung > r tabel. Suatu instrumen dikatakan valid apabila taraf probabilitas kesalahan (sig) < 0,05 atau r hitung > r tabel. Sebaliknya, suatu instrumen dikatakan tidak valid apabila taraf probabilitas kesalahan (sig) > 0,05 atau r hitung < r tabel (Ghozali, 2013).

Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan empat variabel, yaitu variabel komitmen afektif, keadilan prosedural, keadilan distributif, dan *organizational citizenship behavior*. Teknik yang digunakan adalah membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Apabila r hitung > r tabel maka variabel dikatakan valid. Nilai r tabel dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 75. Perhitungannya $df = n - 2$, $(75 - 2) = 73$ maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,2272.

1. Uji Validitas Komitmen Afektif

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Komitmen Afektif

Item Pertanyaan	Corrected Item-Total Correlation (r hitung)	r _{tabel}	Keterangan
KA1	0,756	0,2272	Valid
KA2	0,681	0,2272	Valid
KA3	0,654	0,2272	Valid

KA4	0,656	0,2272	Valid
KA5	0,667	0,2272	Valid
KA6	0,652	0,2272	Valid

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2020

Pada tabel 4.8 diatas, diketahui bahwa hasil r hitung Uji Validitas pada variabel komitmen afektif (KA) terendah adalah 0,652. Sedangkan r tabel yang digunakan sebagai indikator validitas pada df 50 adalah 0,2272 sehingga r hitung lebih besar dari r tabel ($0,652 > 0,2272$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel komitmen afektif memiliki status valid yaitu dengan hasil r hitung $>$ r tabel.

2. Uji Validitas Keadilan Prosedural

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Keadilan Prosedural

Item Pertanyaan	Corrected Item-Total Correlation (rhitung)	r _{tabel}	Keterangan
KP1	0,721	0,2272	Valid
KP2	0,740	0,2272	Valid
KP3	0,716	0,2272	Valid
KP4	0,733	0,2272	Valid

KP5	0,734	0,2272	Valid
-----	-------	--------	-------

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2020

Pada tabel 4.9 diketahui bahwa hasil r hitung Uji Validitas pada variabel keadilan prosedural (KP) terendah adalah 0,716. Sedangkan r tabel yang digunakan sebagai indikator validitas pada df 50 adalah 0,2272 sehingga r hitung lebih besar dari r table ($0,716 > 0,2272$). Dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel keadilan prosedural memiliki status valid yaitu dengan hasil r hitung $>$ r tabel.

3. Uji Validitas Keadilan Distributif

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Keadilan Distributif

Item Pertanyaan	Corrected Item-Total Correlation (r hitung)	r_{tabel}	Keterangan
KD1	0,865	0,2272	Valid
KD2	0,846	0,2272	Valid
KD3	0,825	0,2272	Valid
KD4	0,808	0,2272	Valid
KD5	0,796	0,2272	Valid
KD6	0,806	0,2272	Valid
KD7	0,847	0,2272	Valid

KD8	0,840	0,2272	Valid
KD9	0,795	0,2272	Valid
KD10	0,827	0,2272	Valid

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2020

Pada tabel 4.10 diatas, diketahui bahwa hasil r hitung Uji Validitas pada variabel keadilan distributif (KD) terendah adalah 0,795. Sedangkan r tabel yang digunakan sebagai indikator validitas pada df 50 adalah 0,2272 sehingga r hitung lebih besar dari r table ($0,795 > 0,2272$). Dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel keadilan distributif memiliki status valid yaitu dengan hasil r hitung $>$ r tabel.

4. Uji Validitas *Organizational Citizenship Behavior*

Tabel 4.11

Hasil Uji Validitas *Organizational Citizenship Behavior*

Item Pertanyaan	Corrected Item-Total Correlation (rhitung)	r_{tabel}	Keterangan
POK1	0,757	0,2272	Valid
POK2	0,746	0,2272	Valid
POK3	0,773	0,2272	Valid
POK4	0,739	0,2272	Valid

POK5	0,751	0,2272	Valid
POK6	0,718	0,2272	Valid
POK7	0,722	0,2272	Valid
POK8	0,689	0,2272	Valid

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2020

Pada tabel 4.11 diketahui bahwa hasil r hitung uji validitas pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* (POK) terendah adalah 0,689. Sedangkan r tabel yang digunakan sebagai indikator validitas pada df 50 adalah 0,2272 sehingga r hitung lebih besar dari r tabel ($0,689 > 0,2272$). Dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior* memiliki status valid yaitu dengan hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$.

4.3.2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan suatu pengukuran untuk menunjukkan stabilitas dan konsistensi dari suatu instrumen yang mengukur suatu variabel. Alat ini mengukur reliabilitas adalah *Cronboch Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel, apabila hasil $\alpha > 0,5$ = reliabel dan hasil $\alpha < 0,5$ = tidak reliabel (Cahyono, 2018). Untuk mengukur reabilitas dengan metode.

Table 4.7

Hasil Uji Reabilitas

Variable	<i>Cronboch's Alpha</i>	R tabel	Keterangan
----------	-------------------------	---------	------------

Komitmen Afektif	0,721	0,5	Reliabel
Keadilan Prosedural	0,771	0,5	Reliabel
Keadilan Distributif	0,842	0,5	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,763	0,5	Reliabel

Sumber : data diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas, hasil Uji Reabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronboch's Alpha* variable Komitmen Afektif sebesar 0,721, nilai *Cronboch's Alpha* Keadilan Prosedural sebesar 0,771, nilai *Cronboch's Alpha* Keadilan Distributif sebesar 0,842, nilai *Cronboch's Alpha Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0,763. Sehingga keempat variable tersebut dinyatakan reabel karena nilai *Cronboch's Alpha* >0,5.

4.4. Uji Asumsi Klasik

4.4.1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Gozali,2013). Dalam penelitian ini menggunakan pengujian *One-Sample Kolmogrov-Smirnov* Test yang terdapat dalam program SPSS 22. Data dikatakan terdistribusi normal apabila nilai asymp. sig. (2-tailed) > 0,05. Hasil uji normalitas data secara ringkas dapat dilihat pada tabel berikut:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000

	Std. Deviation	2.25913289
Most Extreme Differences	Absolute Positive Negative	.133 .133 -.090
Kormogorov Smirnov Y		.133
Asymp. Sig. (2-tailed)		.062 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2020

Hasil perhitungan *Kolmogorov-Smirnov* pada tabel 4.12 menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,062 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Model Regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas atau dapat dikatakan data penelitian terdistribusi secara normal.

4.4.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2013). Dengan menggunakan uji *Glajser*, jika dibawah 0,05 berarti tidak terjadi heteroskedastisitas. Tetapi jika diatas 0,05 berarti terjadi heteroskedastisitas. Hasil Uji Heteroskedastisitas dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.13

Uji Heteroskedastisitas

No.	Variabel Bebas	Sig	Keputusan
1.	Komitmen Afektif	1,000	Tidak terjadi gejala heteroskedastisitas
2.	Keadilan Prosedural	1,000	Tidak terjadi gejala heteroskedastisitas
3.	Keadilan Distributif	1,000	Tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui bahwa nilai sig. Variabel komitmen afektif sebesar 1,000, nilai sig. Variabel keadilan prosedural sebesar 1,000, dan nilai sig. Variabel keadilan distributif sebesar 1,000 yang menunjukkan bahwa nilai sig. $>0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi masalah Heteroskedastisitas.

4.4.3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas digunakan untuk menguji apakah regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Multikolinearitas dapat juga dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* ≤ 0.10 atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$ (Ghozali, 2013). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.14

Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Komitmen Afektif	0,561	1,783	Tidak terjadi multikolinearitas
Keadilan Prosedural	0,626	1,598	Tidak terjadi multikolinearitas
Keadilan Distributif	0,736	1,359	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa masing – masing variabel memiliki nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model – model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas.

4.5. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui atau memperoleh gambaran mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara simultan maupun parsial.

Tabel 4.15

Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	18.950	2.924		6.481	.000					
KATOT	.234	.132	.244	1.770	.001	.435	.206	.183	.561	1.783
KPTOT	.169	.157	.140	1.772	.007	.373	.126	.111	.626	1.598
KDOTO	.133	.075	.215	1.784	.019	.392	.207	.184	.736	1.359

Sumber : data primer diolah tahun 2020

$$Y = 18,950 + 0,234 X_1 + 0,169 X_2 + 0,133 X_3 + e$$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda diatas maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta dengan parameter positif, menunjukkan bahwa apabila variabel komitmen afektif, keadilan prosedural, dan keadilan distributif sama dengan 0, maka *organizational citizenship behavior* sebesar 18,950.
2. Koefisien regresi komitmen afektif (X1) sebesar 0,234, artinya jika variabel komitmen afektif meningkat satu satuan, maka akan meningkatkan *organizational citizenship behavior* sebesar 0,234 dengan asumsi variabel yang lainya konstan.
3. Koefisien regresi keadilan prosedural (X2) sebesar 0,169, artinya jika variabel keadilan prosedural meningkat satu satuan, maka akan meningkatkan *organizational citizenship behavior* sebesar 0,169 dengan asumsi variabel yang lainya konstan.
4. Koefisien regresi keadilan distributif (X3) sebesar 0,133, artinya jika variabel keadilan distributif meningkat satu satuan, maka akan meningkatkan *organizational citizenship behavior* sebesar 0,133 dengan asumsi variabel yang lainya konstan.

4.6. Uji Ketepatan Model

4.6.1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2013).

Tabel 4.16

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

;Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.493 ^a	.243	.211	2.30637	.243	7.582	3	71	.000	2.295

a. Predictors: (Constant), KDTOT, KPTOT, KATOT

b. Dependent Variable: POKTOT

Sumber : data primer diolah Tahun 2020

Berdasarkan analisis tabel 4.16 hasil uji koefisien determinasi (R^2) diketahui bahwa nilai *R square* sebesar 0.243 atau 24.3%, sehingga menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen yang terdiri dari komitmen afektif, keadilan prosedural, dan keadilan distributif dalam menjelaskan variabel dependen yaitu *organizational citizenship behavior* sebesar 24.3%.

4.6.2. Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Ghozali, 2013).

Tabel 4.17

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	120.994	3	40.331	7.582	.000 ^b
	Residual	377.672	71	5.319		
	Total	498.667	74			

a. Dependent Variable: POKTOT

b. Predictors: (Constant), KDTOT, KPTOT, KATOT

Sumber : data primer diolah Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.17 diketahui bahwa, f_{hitung} sebesar 7,582 dan nilai signifikansi sebesar 0,000^b. F_{tabel} diperoleh sebesar 3,15 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan komitmen afektif, keadilan prosedural, dan keadilan distributif secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.

4.6.3. Uji t

Uji parsial (t test) menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016: 97). Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau probabilitas (sig) $< \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel bebas secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau probabilitas (sig) $> \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga variabel bebas secara individu tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji t adalah sebagai berikut:

Tabel 4.18

Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.950	2.924		6.481	.000
KATOT	.234	.132	.244	1.770	.001
KPTOT	.169	.157	.140	1.772	.007
KDTOT	.133	.075	.215	1.784	.019

a. Dependent Variable: POKTOT

Sumber : data primer diolah tahun 2020

- a. Hasil probabilitas signifikansi komitmen afektif (X1) sebesar 0,001. Dengan signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan H0 ditolak dan Ha diterima yang berarti bahwa variabel komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini berarti semakin besar komitmen afektif diantara karyawan, maka semakin besar pula *organizational citizenship behavior* yang dirasakan atau diterima karyawannya.
- b. Hasil probabilitas signifikansi variabel keadilan prosedural (X2) sebesar 0,007. Dengan signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$, maka dapat disimpulkan H0 ditolak dan Ha diterima yang berarti bahwa variabel keadilan prosedural berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini berarti semakin besar keadilan prosedural yang diterima karyawan, maka semakin besar pula *organizational citizenship behavior* yang dirasakan atau diterima karyawannya.

- c. Hasil probabilitas signifikansi variabel keadilan distributif (X3) sebesar 0,019. Dengan signifikansi sebesar $0,019 < 0,05$, maka dapat disimpulkan H0 ditolak dan Ha diterima yang berarti bahwa variabel keadilan distributif berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini berarti semakin besar keadilan distributif yang diterima karyawan, maka semakin besar pula *organizational citizenship behavior* yang dirasakan atau diterima karyawannya.

4.7. Pembahasan dan Analisis Data

4.7.1. Pengaruh Komitmen Afektif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. Jamu Air Mancur Unit Karanganyar. Hal ini dinyatakan berdasarkan signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Dalam penelitian ini, variabel komitmen afektif dengan indikator Loyalitas, rasa bangga, peran serta, menganggap organisasinya adalah yang terbaik, terikat secara emosional pada organisasi tempat kerja, dan karyawan memiliki komitmen tinggi merasa sakit bila organisasi tempat bekerja dipandang negatif berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. Jamu Air Mancur Unit Karanganyar.

Komitmen afektif di PT. Jamu Air Mancur Unit Karanganyar cukup tinggi diantara karyawannya. Karyawan disana tahu tingginya komitmen karyawan tentu membawa dampak perubahan yang besar bagi sikap karyawan untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Dari hasil kuisioner yang disebar, responden sebagian besar menjawab bahwa semakin besar komitmen afektif diantara karyawan, maka semakin besar pula *organizational citizenship behavior* yang dirasakan atau diterima karyawannya.

Berdasarkan penelitian yang menunjukkan hubungan antara komitmen afektif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* adalah penelitian yang dilakukan oleh Panggung Joko Susilo, Maria M Minarsih (2016) penelitian dilakukan di SPBU 44.502.12 SEMARANG. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara komitmen afektif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

4.7.2. Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Keadilan prosedural berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. Jamu Air Mancur Unit Karanganyar. Hal ini dinyatakan berdasarkan signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dalam penelitian ini, variabel keadilan prosedural dengan indikator diterapkan secara konsisten kepada semua orang dan sepanjang waktu, bebas dari bias, memastikan bahwa informasi yang akurat telah dikumpulkan dan digunakan dalam pengambilan keputusan, memiliki beberapa mekanisme untuk mengoreksi keputusan cacat atau tidak akurat, sesuai dengan standar pribadi atau berlaku sesuai etika atau moralitas, memastikan pendapat dari berbagai kelompok bahwa yang mempengaruhi keputusan telah diperhitungkan.

Keadilan prosedural yang terjadi di PT. Jamu Air Mancur Unit Karanganyar ketika perusahaan adil dan memiliki keadilan prosedural selanjutnya karyawan akan merasa lebih puas, dan membuat mereka menunjukkan perilaku diluar deskripsi pekerjaan, remunerasi, dan sistem penghargaan formal, dan tentunya meningkatkan *organizational citizenship behavior* di dalam perusahaan. Ketika para karyawan memiliki persepsi yang tinggi tentang keadilan dalam organisasi mereka, dipastikan mereka merasa diwajibkan atau diharuskan untuk berlaku adil di dalam memainkan peran mereka. Di sisi lain, persepsi keadilan yang

rendah kemungkinan di sebabkan para karyawan menarik diri dan melepaskan diri mereka sendiri dari peran kerja mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh Marshellani Madya Anggaraini dan Mudji Rahardjo (2016) yang menyatakan bahwa keadilan prosedural mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Semakin baik persepsi keadilan mengenai prosedur-prosedur yang dilaksanakan oleh organisasi dapat mempengaruhi tingkat perilaku *organizational citizenship behavior* pegawai.

4.7.3. Pengaruh Keadilan Distributif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan distributif berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini ditunjukkan dengan t_{hitung} sebesar 1,784 dan probabilitas sebesar 0,019 dengan menggunakan batas signifikan 0,05 ($\alpha = 5\%$), maka didapat t_{tabel} sebesar 1,666. Sehingga $1,784 > 1,666$ dan $0,019 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel keadilan distributif berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Perilaku *organizational citizenship behavior* yang diharapkan dapat meningkat dengan tingginya keadilan distributif yang didapat oleh para karyawan adalah seperti datang tepat waktu, memiliki sifat suka rela dalam melakukan pekerjaan, senang membantu pekerjaan orang lain tanpa mengharapkan adanya imbalan, tidak banyak mengobrol hal yang tidak perlu ketika bekerja, dan memberikan informasi ketika tidak dapat masuk kerja. Hal ini tentu mencerminkan sebuah sikap yang sangat baik untuk berada pada lingkungan dunia kerja.

Penelitian berikutnya yang dilakukan oleh Widyaningrum (2010) serta Nadiri dan Tanova (2010) menemukan bahwa keadilan distributif mempunyai pengaruh yang positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh komitmen afektif, keadilan prosedural, dan keadilan distributif terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. Jamu Air Mancur Unit Karanganyar, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil dari nilai signifikansi untuk variabel komitmen afektif sebesar $0,001 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. Jamu Air Mancur Unit Karanganyar.
2. Hasil dari nilai signifikansi untuk variabel keadilan prosedural $0,007 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti keadilan prosedural berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. Jamu Air Mancur Unit Karanganyar.
3. Hasil dari nilai signifikansi untuk variabel keadilan distributif sebesar $0,019 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti keadilan distributif berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. Jamu Air Mancur Unit Karanganyar.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diupayakan untuk dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah yang benar, namun masih memiliki keterbatasan-keterbatasan antara lain:

1. Adanya pandemi Covid-19 yang membuat peneliti harus menunggu konfirmasi dari HRD PT. Jamu Air Mancur Unit Karanganyar untuk menyebarkan kuesioner secara offline.
2. Penelitian ini masih belum bisa mengungkapkan secara keseluruhan faktor-faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* pada PT. Jamu Air Mancur Unit Karanganyar.
3. Penelitian ini hanya menemukan 24,3% dari faktor-faktor yang memengaruhi *organizational citizenship behavior* tersebut, sehingga masih terdapat 76,7% dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
4. Penelitian ini hanya menggunakan variabel komitmen afektif, keadilan prosedural, dan keadilan distributif sebagai pengukuran dari *organizational citizenship behavior*.
5. Keterbatasan jumlah sampel pada penelitian ini yaitu hanya menggunakan 75 sampel pada karyawan PT. Jamu Air Mancur Unit Karanganyar.
6. Diketahui besarnya nilai R Square 0,243 hal ini berarti variasi variabel *organizational citizenship behavior* dapat dijelaskan oleh variabel independen (komitmen afektif, keadilan prosedural, dan keadilan distributif) sebesar 24,3%. Sedangkan 76,7% ($100\% - 24,3\% = 76,7\%$) dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.
7. Penelitian hanya di divisi tertentu, tidak di semua sektor.

5.3. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan yang ada dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan menunjukkan bahwa semua variabel berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*, maka disarankan perusahaan meningkatkan kerjasama, komunikasi yang baik antara pimpinan dengan karyawannya agar bisa lebih solid dan maju serta membentuk rasa kekeluargaan diantara semuanya.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi peneliti lain untuk mengoreksi dan melakukan perbaikan seperlunya.
3. Bagi penelitian mendatang hendaknya dapat menambah variabel-variabel lain yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* selain variabel yang digunakan agar hasilnya dapat terdefinisi dengan lebih sempurna, atau bisa juga menambahkan variabel mediasi, moderasi maupun kontrol.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam-Adams Adams, J. S. (1963). Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67 (5), 422–436.
- Adams, J. S. (1965). *Inequity in social exchange* (Advances in; In L. Berkowitz, ed.). New York: Academic Press.
- Andriani, G. (2012). Organizational Citizenship Behavior dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan. Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 3(1), 341–345.
- Badiroh, U., & Azizah, S. N. (2020). Pengaruh Komitmen Afektif, Kepuasan Kerja, dan Persepsi Kepemimpinan terhadap Organizational Citizenship Behaviour. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1), 111–120.
- Bungin, B. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana.
- Cascio, F. W. (1998). *Applied psychology in human resources management Fifth edition*. Upper Saddle River: Prentice-Hall.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M., & J., Porter, C. O. L. H., and Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86, 425–445.
- Dipboye, R. L., & de Pontbriand, R. (1981). Correlates of employee reactions to performance appraisals and appraisal systems. *Journal of Applied Psychology*, 66, 248–251.
- Erkutlu, H. (2014). The moderating role of organizational culture in the relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors. *Leadership &*

Organizational Development Journal, 32(August 2011), 532–554.

<https://doi.org/10.1108/01437731111161058>

Faulk II., L. H. (2002). *Pay Satisfaction Consequences: Development And Test Of A Theoretical Model*. Louisiana State University.

Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen* (Edisi 5). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Fitriastuti, T. (2013). Jurnal Dinamika Manajemen. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 4(2), 103–114.

Fletcher, C. (2001). Performance appraisal and management: the developing research agenda. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 74(4), 473–487.

Folger, R., Cropanzano, R. (1998). *Organizational Justice and Human Resources Management*. London: Sage Publications.

Folger, R. and Konovsky, M. (1989). “Effect of procedural and distributive justice on reactions to pay raise decisions”,. *Academy of Management Journal*, Vol. 32, 115–130.

George, Jennifer M., Jones, G. M. (2007). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.

Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. (Edisi 5). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management*, 16,(2), 399–432.

Hamdi, A. S., & Bahrudin, E. (2014). *metode penelitian kuantitatif aplikasi dalam*

pendidikan.

- Han, S. T., Nugroho, A., Kartika, E. W., & Kaihatu, T. S. (2011). *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DAN KEPUASAN KERJA*.
- Hanung Eka Atmaja¹, dan S. R., & Email. (2019). *PERAN KOMITMEN AFEKTIF DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP KINERJA SDM*. 5(1), 43–57.
- Hasmarini, Dwi Penny, dan Yuniawan, Ahyar. (2008). PENGARUH KEADILAN PROSEDURAL DAN KEADILAN DISTRIBUTIF TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN AFEKTIF. *JURNAL BISNIS STRATEGI*, Vol. 17, No. 1.
- Hendryadi, & S. (2015). *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam* (Edisi Pert). Jakarta: PT. Fajar Interpratama Mandiri.
- Irawan, Lutfhi, dan Sudarma, Ketut. (2016). PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF DAN KEADILAN PROSEDURAL PADA KOMITMEN AFEKTIF MELALUI KEPUASAN KERJA. *Management Analyst Journal*, Vol. 5, No. 2.
- Kane, J. S & Lawler, E. E. (1982). *Criteria of Appraisal Effectiveness* (The Perfor; & C. E. S. In L. Bard, R W. Beatty, ed.). Amherst: Human Resource Development Press.
- Kaswan. (2015). *Sikap Kerja: Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti*. Bandung: CV Alfabeta.
- Li, W. Z. M. Z. H. (2012). Performance appraisal process and organizational citizenship behavior. *Journal of Managerial Psychology*, 27(7), 732–752.
<https://doi.org/10.1108/02683941211259548>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of

- Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Meyer, J.P., Allen, N.J. dan Smith, C.A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), p.538.
- 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.
- Niehoff, B. and Moorman, R. (1993). “Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior”,. *Academy of Management Journal*, Vol. 36 No, 527–56.
- Pangestuti, D. C. (2018). Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online). *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, 2(4), 366–381.
- Panggung Joko Susilo, Maria M Minarsih, M. M. W. (2016). PENGARUH KOMITMEN AFEKTIF, KOMITMEN BERKELANJUTAN DAN KOMITMEN NORMATIF TERHADAP ORGANIZATIONAL CITICENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN SPBU 44.502.12 SEMARANG. *Journal Of Management*, 2(2), 1–14.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., and Bachrach, D. G. (2000). Organizational Citizenship Behavior: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, No. 2, 513–563.
- Rhoades L., R. Eisenberger, dan S. Armeli. (2001). “Affective commitment to the organization : The contribution of Perceived rganizational support,.” *Journal of Applied Psychology*, 86(5).
- Rini, Dyah P., R. dan S. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan

- Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Pada PT. Plasa Simpanglima Semarang). *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 2337–6082.
- Robbins, Stephen P & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi* (Edisi Duab). Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P. (2001). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi* (Aplikasi). Jakarta: Prenhallindo.
- Schneier, C. E., & Beatty, R. W. (1982). *Developing behaviorally-anchored rating scales (BARS)* (The Perfor; & C. E. S. In L. Bard, R W. Beatty, ed.). Amherst: Human Resource Development Press.
- Sekaran, U. (2006). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis* (Edisi 4, B). Jakarta: Salemba Empat.
- Soegandhi, Vannecia Marchelle, Eddy M. Sutanto, M.Sc dan Roy Setiawan, S.Kom.,MM., M. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim*. Jawa Timur: Agora.
- Soegandhi, V. M., Sutanto, D. E. M., Sc, M., Setiawan, R., Kom, S., Bisnis, P. M., ... Petra, U. K. (2013). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN PT . SURYA TIMUR SAKTI JATIM. *AGORA*, 1(1).
- Steensma, H & Visser, E. (2007). Procedural justice and supervisors' personal power bases: effects on employees' perceptions of performance appraisal sessions, commitment, and motivation. *Journal Collective Negotiations*, 31, 101–118.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.

Umar, H. (2005). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Wahono, Agus. (2018). PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF DAN KEADILAN PROSEDURAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BLUD PUSKESMAS SRUWENG. *JURNAL-MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 : Jadwal Penelitian

No	Bulan	Maret				April				Mei				Juni			
	Kegiatan	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan Proposal	X	X			X	X										
2	Konsultasi			X	X	X	X	X									
3	Pendaftaran seminar proposal								X								
4	Seminar Proposal									X							
5	Revisi Seminar Proposal												X	X	X	X	X

No	Bulan	Juli				Agustus				September				Oktober			
	Kegiatan	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
6	Revisi Seminar Proposal	X	X	X	X	X	X	X									
7	Penyebaran Kuesioner								X	X	X	X	X	X			
8	Analisis Data														X	X	
9	Penulisan Akhir Naskah																X
10	Pendaftaran Munaqosah																
11	Munaqosah																
12	Revisi Skripsi																

Lampiran 2:**SURAT KETERANGAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa :

Nama : Latif Wahyu Pamungkas
Nim. : 165211085
Fakultas/Jurusan : Managemen Bisnis Syariah
Perguruan Tinggi : IAIN Surakarta

Yang bersangkutan telah selesai melaksanakan Penelitian Pengisian Kuisiner ke PT. Air Mancur pada tanggal 01 – 04 September 2020.

Demikian surat keterangan ini dibuat, agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Karanganyar, 4 September 2020

GM HC&GA



**PT. AIR MANCUR
INDONESIA**
Muji Sarjono

Cc.

1. Arsip

Lampiran 3 : Kuesioner Penelitian

DAFTAR PERNYATAAN (KUISIONER)

PENGARUH KOMITMEN AFEKTIF, KEADILAN PROSEDURAL, DAN KEADILAN DISTRIBUTIF TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*

(STUDI KASUS PADA PT. JAMU AIR MANCUR UNIT KARANGANYAR)

Petunjuk Pengisian

1. Bacalah sejumlah pernyataan dibawah ini dengan teliti.
2. Mohon kuesioner ini diisi dengan lengkap dari seluruh pertanyaan yang ada.
3. Berilah tanda (√) pada kolom jawaban yang tersedia.
4. Terdapat 5 alternatif pengisian jawaban, yaitu :

Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Tidak Setuju (TS) = 2

Ragu-tagu (RG) = 3

Setuju (S) = 4

Sangat Setuju (SS) = 5

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan (*coret yang tidak perlu)
3. Umur : () < 25 tahun () 26-35
Tahun
() 36-45 tahun () 46-55
tahun
() Lebih dari 56 tahun

4. Pendidikan terakhir : SD Diploma
 SMP Sarjana
 SMA
5. Lama Bekerja : Antara satu tahun – 2 tahun
 2 tahun – 4 tahun
 4 tahun – 6 tahun
7. Gaji yang diterima : < 2 juta 4 juta – 6 juta
 2 juta – 4 juta > 6 juta
8. Status Pernikahan : Nikah/Belum Nikah (*coret salah satu)

1. Variabel Komitmen Afektif

No.	Pernyataan Komitmen Afektif	Pilihan Jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	RG	S	SS
1.	Saya memberikan segala kemampuan dan keahlian untuk memajukan perusahaan ini.					
2.	Saya merasa bahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini.					
3.	Saya merasakan masalah yang ada dalam perusahaan adalah masalah saya juga.					
4.	Saya merasa akan mengalami kerugian jika keluar dari organisasi ini.					
5.	Saya memiliki keterikatan emosional terhadap organisasi ini.					
6.	Saya akan merasa bersalah jika saya meninggalkan organisasi ini sekarang.					

2. Variabel Keadilan prosedural

No.	Pernyataan Keadilan Prosedural	Pilihan Jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	RG	S	SS
1.	Apakah aturan diterapkan secara konsisten di perusahaan ini.					
2.	Saya merasa keputusan yang dibuat oleh atasan dilakukan dengan cara yang tidak memihak.					
3.	Saya merasa informasi yang diterima bisa dan dapat digunakan dalam pengambilan keputusan.					
4.	Atasan menjelaskan hasil keputusan dan menyediakan informasi tambahan ketika saya meminta.					
5.	Ketika ada masalah, atasan memberikan penjelasan yang masuk akal bagi saya.					
6.	Atasan menunjukkan kepedulian terhadap hak-hak saya sebagai seorang karyawan.					

3. Variabel Keadilan Distributif

No.	Pernyataan Keadilan Distributif	Pilihan Jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	RG	S	SS
1.	Saya merasa bahwa pekerjaan saya dapat dipertanggung jawabkan.					
2.	Saya telah mampu melaksanakan tanggung jawab pekerjaan yang telah ditetapkan.					
3.	Pendapatan saya cukup berdasarkan keahlian yang saya miliki.					
4.	Saya telah diberi penghargaan yang adil berdasar pertimbangan pengalaman yang saya miliki.					
5.	Saya telah diberi penghargaan yang adil berdasar atas besarnya usaha yang saya lakukan.					
6.	Keseluruhan penghargaan yang saya terima disini cukup adil.					
7.	Saya memperoleh bonus yang telah dijanjikan bila memenuhi target tertentu.					
8.	Saya telah diberikan kesejahteraan yang dapat digunakan untuk keperluan sehari-hari.					

9.	Saya menganggap beban kerja saya cukup adil.					
10.	Saya telah diberi penghargaan yang adil terhadap beban pekerjaan yang saya hadapi dalam menjalankan tugas					

4. Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

No.	Pernyataan Perilaku Organisasi Kewarganegaraan (OCB)	Pilihan Jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	RG	S	SS
1.	Saya pernah dengan senang hati membantu teman kerja yang membutuhkan bantuan tanpa mengharapkan imbalan.					
2.	Saya pernah mengingatkan teman saya agar tidak lupa menyelesaikan tugasnya.					
3.	Saya tidak pernah mengeluh tentang tugas dan kebijakan perusahaan.					
4.	Saya mudah beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam perusahaan.					
5.	Setiap tugas yang diberikan akan saya selesaikan dengan penuh tanggung jawab.					

6.	Saya merasa puas dalam hati bila pekerjaan saya selesai tepat pada waktunya.					
7.	Saya rutin mengikuti kegiatan-kegiatan yang diadakan perusahaan tempat saya bekerja.					
8.	Saya selalu mempertimbangkan hal-hal terbaik untuk kemajuan perusahaan kedepannya.					

Lampiran 4 : Tabulasi Data

No	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan terakhir	Lama Bekerja	Gaji yang diterima	Status Pernikahan
1	2	1	3	1	1	1
2	2	1	3	2	1	2
3	1	2	3	2	1	1
4	1	2	3	1	1	2
5	1	4	2	3	1	1
6	1	3	2	2	1	1
7	2	2	3	3	1	1
8	1	4	3	3	2	1
9	2	3	4	1	2	1
10	1	2	4	3	2	1
11	1	2	5	2	2	2
12	1	2	3	3	2	1
13	1	2	3	3	2	1
14	2	3	4	2	2	1
15	2	2	5	2	2	2
16	1	2	5	3	2	1
17	2	2	4	3	2	2
18	2	4	5	1	4	2
19	2	4	3	3	2	1
20	2	3	3	3	1	1
21	1	2	3	2	1	1
22	1	2	3	2	1	1
23	1	3	2	3	1	1
24	2	2	3	3	1	1
25	1	3	3	3	1	1
26	1	2	3	3	1	1
27	2	3	3	3	2	1
28	2	3	5	3	1	1
29	2	3	3	3	2	1
30	2	3	3	3	2	1
31	2	3	3	3	2	1
32	1	4	3	3	2	1
33	2	3	3	3	1	1
34	1	4	3	3	3	1
35	2	4	4	4	4	1
36	2	1	5	3	1	1

37	2	3	3	3	2	1
38	1	2	2	1	1	2
39	1	2	3	3	1	1
40	2	1	3	3	2	1
41	1	1	3	3	1	1
42	2	2	5	3	1	1
43	1	4	3	3	1	1
44	1	3	3	3	2	1
45	2	3	3	3	1	1
46	1	2	3	2	1	2
47	2	1	3	1	1	2
48	1	2	3	3	2	2
49	2	3	4	1	1	1
50	2	3	3	3	2	1
51	1	2	3	1	1	1
52	2	3	3	2	2	1
53	2	1	3	1	1	1
54	2	1	3	2	1	2
55	1	2	3	2	1	1
56	1	2	3	1	1	2
57	1	4	2	3	1	1
58	1	3	2	2	1	1
59	2	2	3	3	1	1
60	1	4	3	3	2	1
61	2	3	4	1	2	1
62	1	2	4	3	2	1
63	1	2	5	2	2	2
64	1	2	3	3	2	1
65	1	2	3	3	2	1
66	2	3	4	2	2	1
67	2	2	5	2	2	2
68	1	2	5	3	2	1
69	2	2	4	3	2	2
70	2	4	5	1	4	2
71	2	4	3	3	2	1
72	2	3	3	3	1	1
73	1	2	3	2	1	1
74	1	2	3	2	1	1
75	1	2	4	3	2	1

Lampiran 4 : Hasil Output SPSS

JENISKELAMIN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	38	50.7	50.7	50.7
Perempuan	37	49.3	49.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

UMUR

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 25 Tahun	8	10.7	10.7	10.7
26-35	33	44.0	44.0	54.7
36-45	22	29.3	29.3	84.0
46-55	12	16.0	16.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

PENDIDIKAN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMP	6	8.0	8.0	8.0
SMA	47	62.7	62.7	70.7
Diploma	11	14.7	14.7	85.3
Sarjana	11	14.7	14.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

LAMABEKERJA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Antara 1 tahun - 2 tahun	12	16.0	16.0	16.0
2 tahun - 4 tahun	18	24.0	24.0	40.0

4 tahun - 6 tahun	45	60.0	60.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

GAJI

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 2 Juta	37	49.3	49.3	49.3
2 Juta - 4 Juta	34	45.3	45.3	94.7
4 Juta - 6 Juta	1	1.3	1.3	96.0
> 6 Juta	3	4.0	4.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

STATUS PERNIKAHAN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Nikah	59	78.7	78.7	78.7
Belum menikah	16	21.3	21.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Uji Validitas

Komitmen Afektif

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KA1	18.45	6.954	.089	.756
KA2	18.75	5.597	.463	.681
KA3	18.76	5.266	.555	.654
KA4	19.16	4.623	.538	.656

KA5	18.96	4.931	.504	.667
KA6	18.99	4.959	.548	.652

Keadilan Prosedural

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KP1	15.92	2.561	.595	.721
KP2	15.79	3.467	.518	.740
KP3	15.71	3.318	.602	.716
KP4	15.65	3.419	.542	.733
KP5	15.76	2.942	.537	.734

Keadilan Distributif

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KD1	32.64	17.504	-.029	.865
KD2	32.81	16.424	.282	.846
KD3	33.17	14.686	.569	.825
KD4	33.37	13.561	.738	.808
KD5	33.32	13.112	.856	.796
KD6	33.40	13.162	.747	.806
KD7	33.57	15.113	.346	.847
KD8	33.21	15.035	.409	.840
KD9	33.37	12.453	.831	.795
KD10	33.52	14.037	.548	.827

Organizational Citizenship Behavior

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
--	----------------------------------	--------------------------------------	----------------------------------------	----------------------------------------

POK1	28.29	5.345	.371	.757
POK2	28.39	5.781	.423	.746
POK3	28.73	5.333	.314	.773
POK4	28.49	5.740	.492	.739
POK5	28.25	5.813	.380	.751
POK6	28.05	5.186	.579	.718
POK7	28.73	4.712	.550	.722
POK8	28.32	4.761	.720	.689

Uji Realibilitas

Komitmen Afektif

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.721	6

Keadilan Prosedural

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.771	5

Keadilan Distributif

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.842	10

Organizational Citizenship Behavior

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.763	8

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.25913289
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.133
	Positive	.133
	Negative	-.090
Kormogorov Smirnov Y		.133
Asymp. Sig. (2-tailed)		.062 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

2. Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.950	2.924		6.481	.000		
	KATOT	.234	.132	.244	1.770	.001	.561	1.783
	KPTOT	.169	.157	.140	1.772	.007	.626	1.598
	KDTOT	.133	.075	.215	1.784	.019	.736	1.359

a. Dependent Variable: POKTOT

3. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-9.533E-16	2.924		.000	1.000
	KATOT	.000	.132	.000	.000	1.000
	KPTOT	.000	.157	.000	.000	1.000
	KDTOT	.000	.075	.000	.000	1.000

a. Dependent Variable: Abs_RES

Hasil Uji Ketepatan Model

1. Hasil Koefisien Determinasi (R²)

;Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.493 ^a	.243	.211	2.30637	.243	7.582	3	71	.000	2.295

a. Predictors: (Constant), KDTOT, KPTOT, KATOT

b. Dependent Variable: POKTOT

2. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	120.994	3	40.331	7.582	.000 ^b
	Residual	377.672	71	5.319		
	Total	498.667	74			

a. Dependent Variable: POKTOT

b. Predictors: (Constant), KDTOT, KPTOT, KATOT

3. Hasil Uji t

Coefficients^a

Unstandardized Coefficients

B	Std. Error
18.950	2.924
.234	.132
.169	.157
.133	.075

a. Dependent Variable: POKTOT

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	18.950	2.924		6.481	.000					
KATOT	.234	.132	.244	1.770	.001	.435	.206	.183	.561	1.783
KPTOT	.169	.157	.140	1.772	.007	.373	.126	.111	.626	1.598
KDOTO	.133	.075	.215	1.784	.019	.392	.207	.184	.736	1.359

a. Dependent Variable: POKTOT

Lampiran 5 : Daftar Riwayat Hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama lengkap : Latif Wahyu Pamungkas
Tempat dan tanggal lahir : Karanganyar, 5 April 1998
Jenis kelamin : Laki-Laki
Kewarganegaraan : Indonesia
Agama : Islam
Status : Lajang
Alamat : Pandeyan RT 04/06 Tasikmadu, Karanganyar
No Telepon : 0895 2306 3681 (WA)
E-mail : latif.wahyu69@gmail.com

PENDIDIKAN FORMAL

1. TK Dharma Wanita (2002 - 2004)
2. SDN 03 Pandeyan (2004 - 2010)
3. SMPN 01 Tasikmadu (2010 - 2013)
4. SMAN Kebakkramat (2013 - 2016)
5. IAIN Surakarta (2016 - 2020)