

PENGARUH ORGANIZATIONAL JUSTICE DAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL  
SUPPORT TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA PT.  
TEMPRINA MEDIA GRAFIKA SURABAYA

Marinda Febriani<sup>1</sup>, Fachrudiy Asj'ari<sup>2</sup>

Universitas PGRI Adi Buana Surabaya<sup>1,2,3</sup>

[marindafebriani14@gmail.com](mailto:marindafebriani14@gmail.com)<sup>1</sup>, [fachrudiyasjari1109@gmail.com](mailto:fachrudiyasjari1109@gmail.com)<sup>2</sup>

ABSTRACT

Exploration intends to describe the effect of organizational justice and perceived organizational support on organizational citizenship behavior at PT. Temprina Media Grafika Surabaya. The existence of this observation uses a quantitative approach with a total sample of 83 respondents taken. Data accumulation is by responding to questionnaires and documentation. Testing observations using data instruments, classical assumptions, multiple linear regression analysis, t test and F test using the help of the SPSS software program version 26. Through the observation, the results obtained are  $Y = -2,826 + 0,181X_1 + 0,614X_2 + e$ . Through observation, the t test for organizational justice gained t count 5,435 and perceived organizational support gained t count 39,980. While the exploration of the F test obtained an F count of 936,030. Then it can be concluded that all variables are effected.

Keywords : organizational justice, perceived organizational support, organizational citizenship behavior.

ABSTRAK

Eksplorasi bermaksud guna menjabarkan pengaruh organizational justice dan perceived organizational support terhadap organizational citizenship behavior pada PT. Temprina Media Grafika Surabaya. Adanya observasi ini mengenakan pendekatan kuantitatif dengan sampel diambil total 83 responden. Penumpukan data yakni dengan merespon kuesioner serta dokumentasi. Pengujian observasi mengenakan instrumen data, asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t dan uji F dengan mengenakan bantuan program software SPSS versi 26. Lewat observasi tersebut mendapatkan output yaitu  $Y = -2,826 + 0,181X_1 + 0,614X_2 + e$ . Melalui observasi Uji t organizational justice memperoleh t hitung 5,435 dan perceived organizational support mendapatkan t hitung 39,980. Sedangkan eksplorasi uji F didapatkan F hitung 936,030. Maka dapat dibuktikan semua variabel terpengaruh.

Kata kunci : organizational justice, perceived organizational support, organizational citizenship behavior

PENDAHULUAN

Kepribadian karyawan sangat menentukan efektivitas suatu perusahaan. Kelakuan karyawan tidak hanya in-role saja, tetapi diharapkan dapat membentuk tingkah laku yang ekstra atau melebihi dari job description mereka. Untuk menggerakkan tingkah laku tersebut, maka perusahaan harus mengetahui aspek-aspek yang mempengaruhi, salah satunya yaitu

aspek keadilan atau organizational justice. Organizational justice yaitu suatu yang harus dipahami oleh anggota organisasi terkait keadilan yang berlangsung di sebuah organisasi dalam pemberian akomodasi, hak dan kewajiban, honor yang diterima, tatanan yang berlaku, bebas beranggapan, perlakuan yang merata dan penjagaan kesehatan oleh semua anggota organisasi. Selain adanya organizational justice, perceived organizational support akan memberikan imbas positif buat perusahaan. Perceived organizational support yaitu kepastian pekerja saat organisasi memperhitungkan partisipasi mereka, memperdulikan kemakmuran karyawan dan juga saling acuh sehingga dapat kolaborasi dalam mewujudkan sasaran perusahaan.

PT. Temprina Media Grafika Surabaya menggunakan teknologi terkini dalam memproduksi seperti CTP dan SCJJ. Penyiapan sumber daya manusia dirancang untuk menghadapi kala nanti, Maka dari itu perusahaan mengharapakan karyawan buat bersikap organizational citizenship behavior. Untuk itu perlu adanya organizational justice, karena jika organizational justice tidak diterapkan disuatu perusahaan maka dapat menyebabkan turunnya kapasitas karyawan atau bisa juga menyebabkan lamban kerja. Untuk dapat merasakan organizational justice perusahaan harus memperlakukan karyawan secara sebanding, mengikutsertakan dalam pengambilan keputusan dengan memberikan keleluasaan karyawan untuk mengutarakan pemikirannya. Selain adanya organizational justice, perceived organizational support akan memberikan efek positif bagi perusahaan. Ketika perusahaan memberikan kontribusi kepada karyawan maka karyawan akan merasa berguna dan memberikan keahlian terbaik yang bisa mereka lakukan kepada perusahaan.

#### Rumusan Masalah

1. Apakah organizational justice berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior pada PT. Temprina Media Grafika Surabaya?
2. Apakah perceived organizational support berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior pada PT. Temprina Media Grafika Surabaya?
3. Apakah organizational justice dan perceived organizational support secara bersama-sama berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior pada PT. Temprina Media Grafika Surabaya?

#### TINJAUAN PUSTAKA

##### Organizational Justice

Menurut Greenberg & Baron (2003) yakni pemahaman dari semua anggota organisasi terhadap keadilan yang berlangsung di organisasi terkait pemberian yang diterima, ketetapan dan prosedur yang berlaku, dan perlakuan yang merata bagi setiap anggota organisasi di dalam organisasi.

##### Perceived Organizational Support

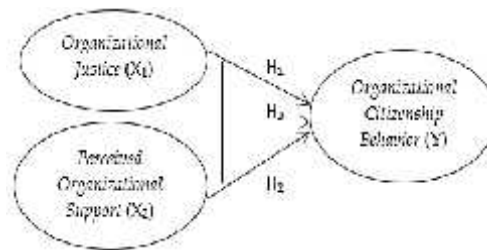
Robbin (2008) mengatakan situasi dimana karyawan betul-betul percaya bahwa organisasi memikirkan partisipasi karyawan dan memperdulikan ketentraman karyawan.

### Organizational Citizenship Behavior

Menurut Wirawan (2013) yaitu tingkah laku sukarela yang dilakukan oleh karyawan diluar dari job description mereka dan kebijakan perusahaan, sehingga tidak ada imbalan dari perusahaan tetapi dapat meningkatkan aktivitas organisasi.

### Kerangka Konseptual

Gambaran konseptual dari variabel-variabel yang dipakai sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

### Hipotesis

1. Organizational justice berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior pada PT. Temprina Media Grafika Surabaya.
2. Perceived Organizational Support berpengaruh terhadap organiztional citizenship behavior pada PT. Temprina Media Grafika Surabaya
3. Organizational justice dan perceived organizational support secara bersama-sama berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior pada PT. Temprina Media Grafika Surabaya.

### METODE PENELITIAN

Observasi mengenakan pendekatan kuantitatif. berbilang 105 kesatuan karyawan terpakai sebagai populasi dalam observasi tersebut. Dan sampel mengenakan perhitungan rumus slovin dengan sampling error sebesar 5% sehingga jumlah sampel yang terpakai sejumlah 83 karyawan.

Metode proportional random sampling dipakai dalam pemungutan sampel observasi tersebut . Teknik pengumpulan data memakai kuesioner guna dijawab sesuai dengan kejadian dan juga dilakukan dokumentasi.

### HASIL PENELITIAN

#### Uji Validitas

Uji ini dimaksudkan guna memaparkan terukurnya kuesioner yang telah diedarkan dengan maksud selaku pemastian item valid atau tidak. Dari observasi yang telah terlakukan keseluruhan item kuesioner ternyata valid dan menggapai poin signifikan  $> 0,213$ .

#### Uji Reliabilitas

Pengujian yang berperan bagaikan penentu reliabel atau tidak pengaplikasian instrumen dengan angka min  $> 0,6$ .

Tabel 1.  
Uji Reliabilitas

| Var             | alpha<br>cronb<br>ach | Nila<br>i<br>min | Ket      |
|-----------------|-----------------------|------------------|----------|
| O J ( $X_1$ )   | ,743                  | 0,6              | Reliabel |
| P O S ( $X_2$ ) | ,739                  |                  |          |
| O C B ( $Y$ )   | ,734                  |                  |          |

Dari tabel 1 hasil nilai aplha cronbach dari masing-masing variabel  $> 0,6$ , jadi kesimpulannya kuesioner terbilang reliabel.

#### Uji Normalitas

Percobaan guna mejabarkan pemakaian data yang dipakai dengan maksud normal tidaknya nilai res.

Tabel 2.  
Uji Normalitas

|                      | Uns Res |
|----------------------|---------|
| N                    | 83      |
| Kolmogrov-Smirnov Z  | 0.62    |
| Asymp.Sig. (2-taild) | .200    |

Pada Tabel 2 mencapai nilai kolmogorov-smirnov 0,62 dan nilai signifikansinya 0,200 ( $0,200 > 0,05$ ) sehingga data terbilang berdistribusi 'normal'.

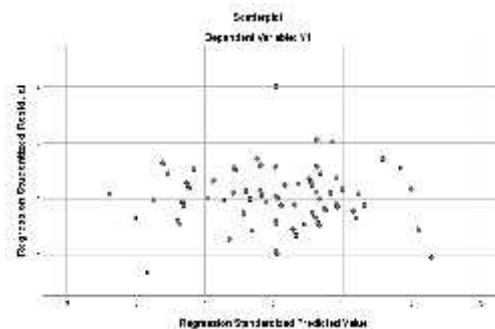
Tabel 3  
Uji Multikolinieritas

| Var | Toleranec | VIF |
|-----|-----------|-----|
|-----|-----------|-----|

|                         |      |       |
|-------------------------|------|-------|
| O J (X <sub>1</sub> )   | ,931 | 1,074 |
| O C B (X <sub>2</sub> ) | ,931 | 1,074 |

Dari tabel 3 Organizational Justice menyandang nilai toleranec 0,931 dan poin VIF 1,074. Perceived Organizational Support menyandang nilai toleranec 0,931 dan poin VIF 1,074. Dari kedua variabel tersebut poin VIF < 10 maka variabel tidak ada terjadinya multikolinieritas.

#### Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Scatterplot

Pada gambaran 2 tertampak titik-titik menabur secara acak, maka dinyatakan bebas heteroskedastisitas.

Tabel 4.  
Uji Autokolerasi

|                 |
|-----------------|
| Durbin – Watson |
| 2,188           |

Pada tabel 4 ternyata nilai DW 2,188. Jadi dampaknya tersimpulkan observasi ini terbebaskan dari terjadinya autokolerasi.

Tabel 5.  
Regresi Linier Berganda

| Var | Koefisien (B) | t hitun | Signifi |
|-----|---------------|---------|---------|
|-----|---------------|---------|---------|

|                                                    |        |        |       |
|----------------------------------------------------|--------|--------|-------|
| Konstanta                                          | -2,826 | -3,214 | ,0002 |
| Organizational Justice (X <sub>1</sub> )           | ,181   | 5,435  | ,000  |
| Perceived Organizational Support (X <sub>2</sub> ) | ,614   | 39,980 | ,000  |

Tabel 5 memperoleh nilai persamaan  $Y = -2,826 + 0,181X_1 + 0,614X_2 + e$

1. Nilai konstanta (a) -2,826 sehingga organizational justice dan perceived organizational support ternilai sama dengan 0 (nol). Maka, nilai -2,826 yang dimiliki oleh organizational citizenship behavior.
2. Organizational justice memperoleh nilai koefisien regresi 0,181. Artinya setiap penambahan 0,181 maka organizational citizenship behavior berdampak meningkat.
3. Perceived organizational support menyandang nilai koefisien regresi 0,614. Artinya setiap penambahan 0,614 maka organizational citizenship behavior berdampak kenaikan.

Tabel 6.

Uji t

| Variabel                                           | t hitung | Sig  |
|----------------------------------------------------|----------|------|
| Organizational Justice (X <sub>1</sub> )           | 5,435    | ,000 |
| Perceived Organizational Support (X <sub>2</sub> ) | 39,980   | ,000 |

Dari tabel 6 diatas hasil output menyimpulkan:

1. Organizational Justice (X<sub>1</sub>), memperoleh nilai t hitung 5,435 dan nilai signifikansinya 0,000. Memiliki poin signifikan < 0,05 maka terpengaruh terhadap Organizational Citizenship behavior (Y).
2. Perceived Organizational Support (X<sub>2</sub>), mendapatkan nilai t hitung 39,980 dan nilai signifikansina 0,000. menyandang nilai signifikasakna < 0,05 maka terpengaruhnya terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y).

Tabel 7

Uji F

| F       | Sig                |
|---------|--------------------|
| 936,030 | 0,000 <sup>b</sup> |

Dari tabel 7 terpoleh nilai F hitung 936,030 dan nilai signifikansiinya 0,000. Dengan memiliki nilai signifikansinya  $< 0,05$  maka menyimpulkan organizational justice dan perceived organizational support secara bersama-sama mempengaruhi terhadap organizational citizenship behavior.

#### SIMPULAN

1. Pengakhiran pengkajian uji t pada organizational justice ( $X_1$ ) terperoleh nilai t hitung 5,435 dan nilai signifikann 0,000. Dengan mendapatkan nilai signfkan  $< 0,05$  maka hipotess terbukti kenyataanya serta mempengaruhi terhadap organizational citizenship behavior (Y).
2. Dari percobaan uji t pada perceived organizational support ( $X_2$ ) memperoleh nilai t hitung 39,980 dan nilai signifikansinya 0,000. Dengan memiliki poin signifikansi  $< 0,05$  maka kesimpulannya hipotesis terbukti kebenarannya serta terpengaruhinya terhadap organizational citizenship behavior (Y).
3. Hasil pengetesan uji F pada organizational justice ( $X_1$ ) dan perceived organizational support ( $X_2$ ) mendapatkan nilai F hitung 936,030 dan nilai signifikanssi 0,000. Dengan memperoleh nilai signifikansinya  $< 0,05$ . Maka terbukti kebenarannya serta secara bersama-sama mempengaruhi terhadap organizational citizenship behavior (Y).

#### Implikasi

1. Keadilan sangat relevan bagi karyawan maka organisasi wajib berbuat sama rata dan memberikan balasan yang setara agar karyawan merasa diakui dan bersikap extra untuk organisasi.
2. Dukungan organisasi menjadi patokan tumbuh kembangnya performa karyawan. Ketika organisasi mendukung atau memperhatikan karyawannya maka karyawan akan selalu berkontribusi dengan teratur. Selain itu dorongan harus dilakukan agar menciptakan kemistri antara atasan dengan bawahan sehingga dapat berkolaborasi mewujudkan sasaran organisasi.

#### Keterlibatan Penelitian

Keterbatasan penelitian yang dilakukan di PT. Temprina Media Grafika Surabaya adalah waktu penelitian yang terbatas. Dan karyawan merespons dengan bergurau dan tidak melihat panduan yang sudah ditentukan peneliti sehingga karyawan menjawab dengan kurang teliti.

#### Daftar Pustaka

- Greenber, J dan Baron, R.A. 2003. Behavior in Organizations Understanding and Managing the Human Side of work. New Jersey: prentice- Hall Internasional.
- Jamilah Siti dan Emy Mariatin dan Fery Novliadi. 2017. Pengaruh Iklim Organisasi dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior, Jurnal Pemikiran & Penelitian Psikologi. Vol 12 No 3.
- Robins, S. 2008. Perilaku Organisasi, Jilid II. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kebijakan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D dan penelitian Evaluasi. Bandung: Alfabeta.
- Wirawan. 2013. Kepemimpinan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.