

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Era globalisasi yang berlangsung saat ini telah ditandai dengan pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Didalam kondisi seperti ini, setiap organisasi, baik organisasi swasta maupun organisasi publik (termasuk organisasi pemerintahan) dituntut untuk lebih proaktif dan sigap dalam merespon dan beradaptasi dengan berbagai perubahan yang terjadi. Agar berhasil dan tetap dapat bertahan harus dirancang untuk siap menghadapi berbagai perubahan, agar suatu organisasi atau perusahaan tidak kehilangan daya saingnya (Robbins dan Judge, 2008:248).

Salah satu kunci sukses keberhasilan organisasi ditentukan oleh keberhasilan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia sebagai agen inisiator dan perubahan terus menerus (*sustainable changer*), serta pembentuk proses budaya yang secara bersama-sama meningkatkan kemampuan organisasi (Ulrech, 1998). Keistimewaan sumber daya manusia adalah kemampuannya untuk berkembang secara dinamis dan bertahan dibandingkan dengan sumberdaya lainnya.

Pencapaian tujuan berbasis manajemen sumber daya manusia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan dalam mendapatkan, mengembangkan, membina, mengevaluasi, serta mensejahterakan karyawan dalam kuantitas dan kualitas yang tepat. Manajemen sumber daya manusia

merupakan pengakuan akan pentingnya sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi, pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan karyawan guna menjamin bahwa mereka dibina secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi individu, organisasi, bahkan masyarakat secara luas (Handoko, 2003:5).

Salah satu langkah strategis untuk mengembangkan kemampuan organisasi yakni dengan upaya penyempurnaan perilaku manusia sebagai sumber daya yang memegang peranan penting dalam menyelenggarakan tugas-tugas, sehingga semua tugas dapat terlaksana secara efektif, efisien, dan produktif.

Upaya penyempurnaan perilaku manusia perlu didorong dengan pemenuhan kebutuhan sumber daya manusianya. Karena SDM memiliki keunikan tersendiri disamping faktor-faktor lainnya sebagai penunjang keberlangsungan sebuah organisasi, manusia memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan karya yang berbeda-beda antara satu sama lainnya.

Di era globalisasi ini selain dibutuhkannya upaya penyempurnaan SDM tetapi juga dibutuhkan orang-orang yang mampu melakukan tugas diluar tugas yang seharusnya dilakukan bagi perusahaan atau organisasi, serta adanya kesadaran ataupun kerelaan pribadi untuk berperilaku sosial tanpa ada menuntut imbalan lebih untuk mendukung perusahaan ataupun untuk bertahan dalam suatu perubahan serta menjunjung kerjasama antara karyawan. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menjadi salah satu bukti adanya kerjasama tim yang solid didalam sebuah perusahaan. Menurut Organ (1998) dalam Podsakoff et.al

(2000), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan bentuk perilaku pilihan yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem reward formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Dalam buku (Stephen P Robbins: hal. 36) OCB merupakan tindakan atas kehendak sendiri yang bukan menjadi bagian persyaratan kerja formal seorang karyawan tetapi hal ini mendorong efektivitas dalam fungsi organisasi. Organ dalam budihardjo (2014) OCB merupakan perilaku seseorang karyawan bukan karena tuntutan tugasnya namun lebih didasarkan pada kesukarelaannya. Organ (2006) berpendapat bahwa OCB dapat memberikan kontribusi bagi kesuksesan organisasi dan memberikan keunggulan dalam bersaing.

Dengan anggota organisasi yang berkontribusi secara positif terhadap perencanaan, penerapan kegiatan, serta tugas dalam pencapaian tujuan organisasi itu merupakan suatu kunci keberhasilan dalam organisasi. Kinerja yang berkualitas dan maksimal adalah tuntutan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Alizadeh et.al.(2012) mengatakan bahwa terdapat beberapa variabel yang mempengaruhi perilaku OCB, diantaranya adalah kejelasan peraturan, kepemimpinan komitmen organisasional, keadilan organisasi, dan sifat setiap individu. *Organizational justice* atau keadilan organisasi merupakan syarat utama dalam memahami keefektifan dari fungsi organisasi dan kepuasan dari karyawan. Robbins (2006) mengatakan bahwa karyawan yang puas tampaknya akan lebih mungkin berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain, dan jauh melebihi harapan yang normal dalam pekerjaan mereka. Pegawai yang merasa

puas terhadap pekerjaan maupun di mana ia berada akan melakukan hal-hal positif untuk perusahaan dan sesama rekan kerjanya dengan alasan ingin membalas apa yang selama ini telah mereka dapatkan dari perusahaan. Salah satu faktor yang memicu rasa puas pegawai adalah sistem manajerial berdasarkan keadilan.

Fenomena yang terjadi di suatu perusahaan, organisasi, maupun instansi pemerintahan bilamana keadilan tidak terpenuhi adalah terjadinya penurunan terhadap kinerja pegawainya, dikarenakan karyawan merasa adanya ketidakadilan antara apa yang mereka keluarkan untuk perusahaan, organisasi, maupun instansi pemerintahan dengan apa yang mereka terima. Sebaliknya bilamana keadilan terpenuhi maka karyawan akan merasa puas sehingga mampu mewujudkan kinerja yang baik bagi perusahaan organisasi, maupun instansi pemerintahan.

Penelitian ini mencoba memperluas pemahaman mengenai pengaruh keadilan organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada pegawai negeri sipil di Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Jawa Barat Jl. Soekarno Hatta No. 705 yang berfungsi menguatkan kelembagaan dan usaha, kapasitas SDM, sistem pembiayaan dan peluang pasar KUMKM yang sejalan dengan perkembangan dunia usaha di Provinsi Jawa Barat. Koperasi merupakan salah satu gerakan ekonomi rakyat, yang tentu saja tidak terlepas dari peran serta masyarakat dan juga pemerintah melalui suatu departemen yang disertai tugas dan tanggung jawab secara berkesinambungan untuk membina dan mengembangkan koperasi serta usaha kecil guna menumbuhkan kemajuan dan kemandirian manusia dan masyarakat Indonesia. Pembangunan koperasi telah

menunjukkan berbagai keberhasilan yang sangat berarti, baik ditinjau dari jumlah koperasi, jumlah anggota maupun nilai usaha koperasi.

Setelah dilakukan observasi ke lapangan pada hari jumat tanggal 04 Januari 2018 ada beberapa hal yang perlu di perhatikan, dilihat dari hasil evaluasi kinerja serta berdasarkan informasi wawancara dengan salah satu pegawai di bagian bidang kepegawaian dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Jawa Barat yang menyatakan bahwa:

“Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Jawa Barat sebenarnya kekurangan pegawai, dilihat dari Analisis Jabatan dan Beban Kerjanya (Anjab ABK), kebutuhan jumlah pegawai yang seharusnya 120 pada kenyatannya sekarang ini hanya berjumlah 84 pegawai pada bulan november 2018 dan 82 pegawai pada bulan desember 2018. Ini menjadikan pegawai harus mendapatkan pekerjaan yang diluar tugas pokok jabatannya. (Ema Rahmawati,SE)”

Hal tersebut sejalan dengan data yang ada mengenai daftar pegawai maupun persentase kinerjanya, berikut adalah daftar pegawai tahun 2018, serta persentase kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM provinsi Jawa Barat :

Tabel 1.1

Jumlah Pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Jawa Barat

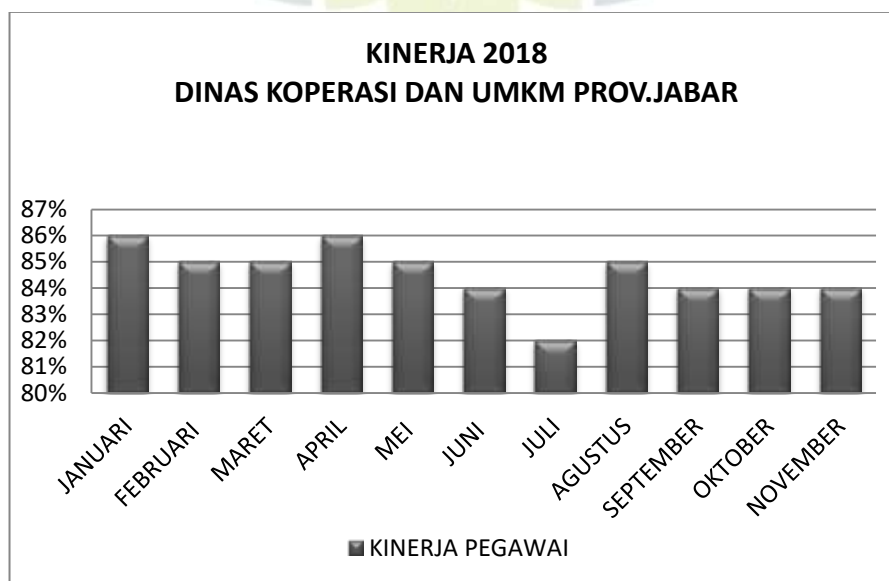
No	Bulan	Jumlah Pegawai	No	Bulan	Jumlah Pegawai
1	Januari	88	7	Juli	85

2	Februari	88	8	Agustus	86
3	Maret	88	9	September	85
4	April	90	10	Oktober	85
5	Mei	86	11	November	84
6	Juni	85	12	Desember	82

Sumber: Dinas Koperasi dan UMKM provinsi Jawa Barat yang telah diolah penulis.

Gambar 1.1

Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Jawa Barat



Sumber: Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan daftar pegawai Dinas Koperasi dan UMKM provinsi Jawa Barat. Bulan januari sampai dengan bulan november 2018, terlihat bahwa jumlah

pegawai mengalami fluktuasi. Hal ini dikarenakan adanya kebijakan pemerintah yang membatasi jumlah pegawai, yang berarti kondisi ini menuntut sumber daya manusia yang ada untuk bekerja lebih extra diluar tupoksinya. Kekurangan jumlah pegawai inilah yang mempengaruhi kinerja di Dinas koperasi dan UMKM provinsi jawa barat. Kemunduran kinerja ini diakibatkan karena kurangnya keadilan yang diberikan intansi pemerintah. Dengan kondisi seperti ini *Organizational Citizenship Behavior* dibutuhkan, agar pegawai melakukan hal yang diluar tugas pokok jabatannya.

OCB merupakan bagian terpenting bagi suatu organisasi karena kemajuan organisasi ditentukan oleh pegawai yang benar-benar memiliki kepedulian yang tinggi bagi organisasi. Dijelaskan dalam Alizadeh et.al (2012) mengatakan bahwa terdapat variabel yang mempengaruhi perilaku OCB (*Organizational Citiznship Behavior*) pegawai, diantaranya adalah kejelasan peraturan, kepemimpinan, komitmen organisasional, keadilan organisasi, dan sifat setiap individu. Perilaku OCB diantara karyawan sangat diharapkan dalam hal ini, seperti membantu rekan yang kesulitan saat tupoksi yang diberikan organisasi tidak sesuai dengan kemampuannya, kemudian para pegawai yang sering keluar pada saat jam berlangsung perlu diperhatikan dengan menciptakan suasana yang membuat nyaman pegawai, sehingga pegawai betah untuk tinggal lama-lama di tempat kerjanya. Karena hal ini akan memicu perilaku positif pegawai yang mendorong kontribusi pegawai sehingga dapat meningkatkan efektivitas organisasi.

Dalam hal ini penulis juga mengacu pada hasil penelitian terdahulu dimana dari hasil penelitian terdahulu secara umum menunjukkan bahwa keadilan

organisasi berpengaruh positif terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behavior*), tetapi hasil dari pada penelitian terdahulu terdapat ketidak konsistenan, penelitian Ince dan Gul (2011) menunjukkan bahwa keadilan distributif memiliki pengaruh positif tetapi keadilan prosedural memiliki pengaruh positif lemah. Sedangkan menurut Aziz Iqbal, Aziz, dan Tasawar (2012) Menunjukkan bahwa keadilan prosedural memiliki pengaruh positif yang kuat tetapi keadilan distributif memiliki pengaruh positif lemah.

Berdasarkan latar belakang yang ditelah di uraikan diatas maka peneliti akan mengembangkan kembali keterbatasan serta ketidak konsistenan dari hasil penelitian terdahulu serta ingin mengetahui seberapa besar ***"Pengaruh Organizational Justice Terhadap Organizational Citizenship Behavior Studi Pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Jawa Barat"***.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang penelitian, maka di identifikasikan masalah sebagai berikut:

1. Perlakuan yang kurang adil mengenai tugas tambahan dari atasan terhadap masing-masing pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Jawa Barat
2. Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Jawa Barat hanya beberapa pegawai sudah menunjukkan rasa

Organizational Citizenship Behavior (OCB) atau Perilaku Kewarganegaraan.

3. Hasil kinerja yang mengalami fluktuasi, dikarenakan adanya kebijakan pemerintah yang membatasi jumlah pegawai, yang berarti kondisi ini menuntut sumber daya manusia yang ada untuk bekerja lebih extra diluar tupoksinya.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada identifikasi masalah penelitian, maka terdapat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah keadilan distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Jawa Barat?
2. Apakah keadilan prosedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Jawa Barat?
3. Apakah keadilan interaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Jawa Barat?
4. Seberapa besar pengaruh positif dan signifikan antara keadilan distributif, prosedural, interaksional secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Jawa Barat?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui apakah keadilan distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior di Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Jawa Barat*.
2. Untuk mengetahui apakah keadilan prosedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior di Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Jawa Barat*.
3. Untuk mengetahui apakah keadilan interaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior di Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Jawa Barat*.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh positif dan signifikan antara keadilan distributif, procedural, dan interaksional secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior di Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Jawa Barat*.

E. Kegunaan Penelitian

1. Bagi penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan yang tidak diperoleh selama di perkuliahan dan penerapan teori yang berkaitan dengan sumber daya manusia yang didapat melalui perkuliahan

2. Bagi Perusahaan/instansi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan sehingga nantinya dapat memberikan sumbangan pemikiran yang berarti dalam pengambilan keputusan organisasi.

3. Bagi Pihak Lain

Dapat menjadi masukan untuk nantinya dikembangkan serta berguna untuk mencapai ilmu yang lebih tinggi, khususnya dalam penelitian masalah Sumber Daya Manusia.

F. Kerangka Pemikiran

Menurut Robbins and Judge (2008: 185), dalam keadilan organisasi didefinisikan sebagai keseluruhan persepsi tentang apa yang adil ditempat kerja, yang terdiri dari keadilan Distributif, Prosedural, dan Interaksional. Karyawan memandang organisasi mereka hanya ketika mereka percaya hasil yang mereka terima, cara dimana hasil yang diterima adil. Kunci utama dari elemen keadilan organisasi adalah persepsi individu tentang keadilan, Robbins (2006) mengatakan bahwa karyawan yang punya tampaknya akan lebih mungkin berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain, dan jauh melebihi harapan yang normal dalam pekerjaan mereka. Salah satu faktor yang paling mempengaruhi kepuasan karyawan adalah keadilan organisasi. Karyawan yang merasa tingkat keadilan yang didapatkan dari perusahaannya rendah maka ia akan cenderung memiliki kepuasan kerja yang rendah, begitu pula sebaliknya apabila dirasakan tingkat keadilan pada perusahaan tinggi maka karyawan akan memiliki kepuasan kerja

yang tinggi pula. Kepuasan yang tercipta berdasarkan tingginya keadilan organisasi inilah yang kemudian akan mendorong jalannya OCB (*Organizational Citizenship Behavior*).

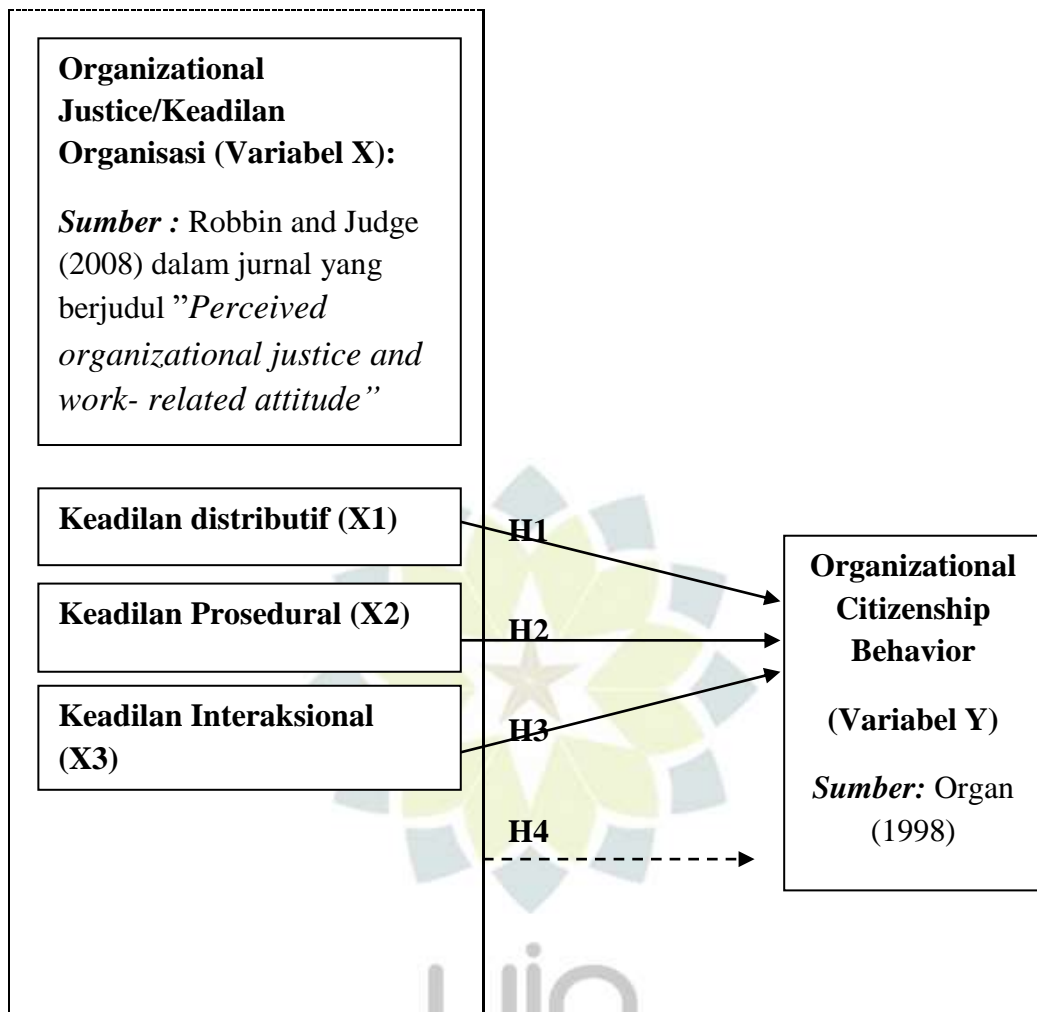
Menurut organ (1998) dalam posakoff et.al (2008), OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem reward formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi.

Ince dan Gul (2011) mengungkapkan empat hasil penelitiannya mengenai persepsi keadilan organisasi karyawan terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) pada sebuah Institusi di Turki, diantaranya adalah:

1. Terdapat hubungan tertentu antara persepsi keadilan organisasi terhadap pengembangan organisasi dan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*).
2. Karyawan berperilaku positif untuk berkontribusi terhadap pengembangan organisasi dan memberikan perhatian terhadap pekerjaan mereka ketika mereka memiliki persepsi keadilan organisasi yang positif.
3. *Sportmanlike* dan *helpfulness* adalah dimensi dari OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) yang memiliki pengaruh paling kecil dari persepsi keadilan yang positif.
4. Tipe keadilan yang paling menentukan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) adalah keadilan distributif.

Sementara itu, penelitian lain mengatakan bahwa keadilan prosedural memiliki pengaruh yang positif kuat tetapi keadilan distributif memiliki pengaruh positif lemah terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) (Iqbal, Aziz, dan Tasawar, 2012). Berdasarkan penelitian ini ketika perusahaan adil dan memiliki keadilan prosedural selanjutnya karyawan akan merasa lebih puas dan membuat mereka menunjukkan perilaku di luar deskripsi pekerjaan, remunerasi, dan sistem penghargaan formal dan tentunya meningkatkan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) di dalam perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dengan ini penulis menyampaikan model kerangka pemikiran yang dibuat oleh penulis sendiri sesuai dengan penelitian yang dilakukan pada tahun 2015 dengan judul yaitu, Pengaruh *Organizational Justice* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, dengan merujuk pada beberapa sumber yang diantaranya Robbins & Judge (2008) dalam jurnal yang berjudul "*Perceived organizational justice and work-related attitude*" sebagai rujukan dari *Organizational Justice* (Keadilan Organisasi) dan teori yang disampaikan oleh Organ (1998) mengenai OCB (*Organizational Citizenship Behavior*).



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Gambar 1.2

Kerangka Pemikiran Penelitian

Keterangan:

Berpengaruh Secara Parsial = 

Berpengaruh Secara Simultan = 

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan kesimpulan hasil-hasil dari yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu dan mempunyai kaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Berikut hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan pengaruh keadilan organisasi terhadap OCB ” (*Organizational Citizenship Behavior*).

Tabel 1.2
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Iqbal, Aziz, dan Tasawar (2012)	Pengaruh keadilan Organisasi terhadap OCB (<i>Organizational Citizenship Behavior</i>)	1. Keadilan organisasi (variabel X) 2. OCB (Variabel Y)	Dari hasil penelitian terdahulu yang berjudul “pengaruh keadilan organisasi terhadap OCB (<i>Organizational Citizenship Behavior</i>)”.Menunjukkan bahwa keadilan prosedural memiliki pengaruh positif yang kuat tetapi keadilan distributif memiliki pengaruh positif lemah terhadap

				OCB
2	Ince dan Gul (2011)	Persepsi Keadilan Organisasi Karyawan Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Pada Sebuah Institusi Publik Di Turki	1. Keadilan Organisasi (Variabel X) 2. OCB (Variabel Y)	Dari hasil penelitian Ince dan Gul pada institusi di Turki ini menunjukkan bahwa keadilan distributive memiliki pengaruh positif tetapi keadilan procedural memiliki pengaruh positif lemah.
3	Ratnawati, SE, Khairul Amri, SE., M.Si (2013)	Pengaruh Keadilan Organisasional, Kepercayaan Pada Atasan Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (<i>Organizational Citizenship Behavior</i>)	1. Keadilan Organisasi (Variabel X1) 2. Kepercayaan Pada Atasan (Variabel X2) 3. Perilaku Kewarganegaraan Organisasi	Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa secara parsial kedua variabel independen (keadilan organisasional dan kepercayaan pada atasan) berpengaruh signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> (OCB) pada PNS dilingkungan Kodam Iskandar Muda Banda Aceh. Terkait uraian di atas baik secara

			(<i>Organizational Citizenship Behavior</i>)(Variabel Y)	simultan maupun parsial keadilan organisasional dan kepercayaan pada atasan berpengaruh signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> pada PNS dilingkungan Kodam Muda Banda Aceh.
4	Veronika Agustini Srimulyani1 ; Dyah Kurniawati, Sri Rustiyaningsih (2017)	Keadilan Organisasional Dan Konsekuensinya Terhadap Organizational Citizenship Behavior Guru Sma Dan Smk Kota Madiun	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keadilan Distributif(Variabel X1) 2. Keadilan prosedural (Variabel X2) 3. Keadilan Interaksional (Variabel X3) 4. OCB-I (Variabel Y) 5. OCB-O (Variabel Y) 	Hasil penelitian disimpulkan: keadilan distributif dan keadilan interaksional berpengaruh positif signifikan terhadap OCB-I dan OCB-O; keadilan prosedural tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB-I tetapi keadilan prosedural berpengaruh positif signifikan terhadap OCB-O.

5	Arpi Mulana (2015)	Pengaruh <i>Organizational Justice</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Studi Pada PT. Selamat Lestari Mandiri Kota Sukabumi)	1. <i>Organizational Justice</i> (variabel X) 2. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB, Variabel Y)	Hasil penelitian menunjukkan pengaruh keadilan distributif terhadap OCB secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan, untuk pengaruh keadilan prosedural terhadap OCB secara parsial berpengaruh positif signifikan dan pengaruh keadilan interaksional berpengaruh positif signifikan terhadap OCB. Untuk hasil F hitung > F tabel ($4207,645 \geq 3.16$) artinya bahwa keadilan distributif, keadilan prosedural maupun keadilan interaksional secara simultan memiliki pengaruh terhadap OCB di PT. Selamat Lestari Mandiri Kota Sukabumi.
6	Intan Nofika Mustikasari 2015	Analisis Pengaruh Keadilan Organisasi,	1. Keadilan organisasi (Variabel X1)	Dari hasil penelitian yang dilakukan pada PT PLN Persero Distribusi Jawa Tengah dan DIY

		<p>Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior / OCB</i></p>	<p>2. Kepuasan kerja (Variabel X2)</p> <p>3. Komitmen organisasi (Variabel X3)</p> <p>4. OCB (Variabel Y)</p>	<p>menunjukkan hasil bahwa keadilan organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> sedangkan variabel yang memiliki pengaruh langsung terbesar terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> adalah komitmen organisasi dan berdasarkan hasil analisis jalur diketahui bahwa variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki peran yang baik dan signifikan dalam memediasi pengaruh keadilan organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>.</p>
--	--	--	---	---

7	Sukron Fran Setiawan Afifi Ulinuha (2017).	Analisis pengaruh keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi serta implikasinya terhadap <i>organizational citizenship behaviour</i> (ocb) (Studi pada Karyawan PT Warnatama Cemerlang di Cirebon).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keadilan Organisasi (Variabel X) 2. Kepuasan Kerja (Variabel Y1) 3. Komitmen Organisasi (Variabel Y2) 4. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Variabel Z) 	<p>Hasil penelitian menunjukkan hasil bahwapada <i>organizational justice</i> dan <i>Job Satisfaction</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Commitment</i>, kedua menyatakan bahwa <i>Organizational Justice</i> memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap <i>Job Satisfaction</i>, ketiga menyatakan bahwa <i>organizational justice</i>, <i>Job Satisfaction</i> dan <i>Organizational Commitment</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> mempunyai pengaruh positif yang signifikan ,keempat menyatakan bahwa <i>Organizational Justice</i> memiliki pengaruh langsung terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> , sedangkan pengaruh tidak langsung melalui <i>Job</i></p>
---	--	--	--	--

				<i>Satisfaction</i> dan <i>Organizational Commitment</i>
8	Irna Mardiyanti dan Suharnomo, 2017	Analisis pengaruh <i>distributive justice</i> dan <i>prosedural justice</i> terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> dengan <i>ethical behavior</i> sebagai variabel mediasi <i>organizational culture</i> sebagai variabel moderasi	1. <i>Distributive justice</i> (X1) 2. <i>Procedural justice</i> (X2) 3. OCB (Y) 4. <i>Ethical Behavior</i> (Z)	Keadilan distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku etis. Keadilan prosedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku etis. Keadilan distribusi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dengan nilai t_{hitung} sebesar 0.062 kurang dari t_{tabel} . Keadilan prosedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dengan nilai t_{hitung} sebesar 2.001 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.987.
9	Ade Banani, dan Rela Pasca Prasasti	Pengaruh keadilan Organisasi, <i>organizational silence</i> dan	1. Keadilan Organisasi (X1) 2. <i>Organizational</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>organizational silence</i> tidak memediasi hubungan antara keadilan organisasi dan OCB, hal ini dikarenakan

		kepuasa kerja terhadap OCB	<i>Silence</i> (X2) 3. Kepuasan Kerja (X3) 4. OCB (Y)	<i>Organizational Silence</i> tidak memiliki pengaruh terhadap OCB. Keadilan distributif berpengaruh positif terhadap OCB. Sedangkan keadilan interaksional tidak berpengaruh terhadap OCB
--	--	----------------------------	--	--

(Sumber: Data diolah oleh peneliti melalui skripsi, jurnal yang telah dipublikasi)

Dari hasil penelitian secara umum menunjukkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behavior*), tetapi hasil dari pada penelitian terdahulu terdapat ketidak konsistenan pengaruh variabel secara parsial, baik dari distributif, prosedural, maupun interaksional.

Pada penelitian Ince dan Gul (2011) menunjukkan bahwa keadilan distributif memiliki pengaruh positif kuat tetapi keadilan prosedural memiliki pengaruh positif lemah. Sedangkan menurut Iqbal, Aziz, dan Tasawar (2012) Menunjukkan bahwa keadilan prosedural memiliki pengaruh positif yang kuat tetapi keadilan distributif memiliki pengaruh positif lemah.

. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk menguji kembali ketidak konsistenan dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Organizational Justice* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Jawa Barat.

H. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2016).

Berdasarkan uraian penjelasan keterkaitan hubungan antar variabel dan pokok permasalahan diatas, hipotesis yang diajukan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1:

Ho : Keadilan Distributif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Ha : Keadilan Distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hipotesis 2:

Ho : Keadilan Prosedural tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Ha : Keadilan Prosedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hipotesis 3:

Ho : Keadilan Interaksional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Ha : Keadilan Interaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hipotesis 4:

Ho : Keadilan distributif, keadilan prosedural , keadilan interaksional secara simultan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Ha : Keadilan Distributif, prosedural, dan Interaksional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*





uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG