

**PENGARUH KEADILAN ORGANISASI TERHADAP  
*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR*  
PADA KARYAWAN PT. DJITOE ITC**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I  
pada Jurusan Manajemen Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh :  
**Bagas Wijayandaru**  
B 100 150 324

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2019**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH KEADILAN ORGANISASI TERHADAP**  
***ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR***  
**PADA KARYAWAN PT. DJITOE ITC**

**PUBLIKASI ILMIAH**

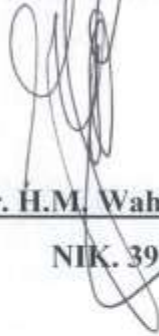
**Oleh:**

**BAGAS WIJAYANDARU**

**B 100 150 324**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



**Prof. Dr. H.M. Wahyuddin, M.S.**

**NIK. 391**

**HALAMAN PENGESAHAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini telah membaca naskah publikasi dengan judul:  
**PENGARUH KEADILAN ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA KARYAWAN PT. DJITOE ITC**

Oleh:

**BAGAS WIJAYANDARU**  
**B 100 150 324**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Pada hari Kamis, 15 Agustus 2019  
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

**Dewan Penguji**

**Sri Murwanti, S.E., M.M**  
**(Ketua Dewan Penguji)**

**Prof. Dr. H.M. Wahyuddin, M.S**  
**(Anggota I Dewan Penguji)**

**Basworo Dibyo, S.E., M.Si.**  
**(Anggota II Dewan Penguji)**

()  
()  
()

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta



**(Dr. H. Syamsudin, S.E, M.M.)**

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi sepanjang sepengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 15 Agustus 2019

Penulis



**Bagas Wijavandaru**

**B100150324**

## **PENGARUH KEADILAN ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* PADA KARYAWAN PT. DJITOE ITC**

### **Abstrak**

Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu perusahaan menempati posisi yang paling strategis daripada sumber daya yang lainnya. Tanpa adanya sumber daya manusia maka sumber daya lain yang dimiliki oleh perusahaan tidak dapat dimanfaatkan untuk dikelola menjadi suatu produk. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keadilan organisasi yang meliputi keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional terhadap *organizational citizenship behavior*. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer yang telah disebarkan pada karyawan PT. Djitoe ITC sebanyak 93 responden yang ditentukan dengan menggunakan metode random sampling dengan melakukan penarikan sampel yang didasarkan pada tujuan penelitian dan kriteria yang telah ditetapkan. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji t, dan uji F. Hasil analisis menunjukkan bahwa keadilan distributif berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, keadilan prosedural tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, dan keadilan interaksional tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

**Kata kunci:** keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interaksional, *Organizational citizenship behavior*.

### **Abstract**

Human resources (HR) in a company's most strategic position than other resources. Without the human resources then other resources owned by the company can not be used to manage a product. This study aimed to analyze the influence of organizational justice which includes distributive justice, procedural justice, and interactional justice against organizational citizenship behavior. The type of data in this study are primary data that has been distributed to the employees of PT. ITC Djitoe total of 93 respondents were determined using random sampling method by sampling based on research objectives and criteria established. The analytical tool used in this research is to test the validity, reliability test, the classic assumption test, multiple regression analysis, t test, and F test results showed that the distributive justice significant effect on organizational citizenship behavior, procedural justice not significant effect on organizational citizenship behavior, and interactional justice not significant effect on organizational citizenship behavior.

**Keywords:** distributive justice, procedural justice, interactional justice, *Organizational citizenship behavior*.

## **1. PENDAHULUAN**

Secara umum Sumber Daya Manusia (SDM) menempati posisi strategis diantara sumber daya lainnya. Tanpa SDM, sumber daya lain yang dimiliki oleh

perusahaan tidak dapat dimanfaatkan apalagi untuk dikelola menjadi suatu produk. Organisasi yang baik, dalam perkembangannya pastilah menitik beratkan pada sumber daya manusia guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya dalam menghadapi perubahan lingkungan yang terjadi (Robbins, 2003). Keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan aktivitas operasionalnya tidak luput dari peran sumber daya manusia yang dimiliki (Abas, Sawitri, dan Puspawati, 2018). Maka dari itu, setiap perusahaan dituntut agar mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik dalam menghadapi tantangan perubahan dari eksternal dan menyesuaikan perubahan yang terjadi dengan lingkungan organisasi (Bakker dan Leiter, 2010). Dengan kata lain apabila interaksi sosial antara anggota organisasi lancar maka akan mengurangi perselisihan antar anggota yang dapat mempengaruhi efisiensi organisasi.

*Organizational citizenship behavior* dalam hal ini dirasa dapat meningkatkan hubungan antara sumber daya manusia yang dimiliki suatu perusahaan karena perilaku ini merupakan suatu pelumas dari mesin hubungan sosial antar karyawan dalam organisasi (Podsakoff dan Mackenzie, 2000). Sumber daya manusia yang diharapkan perusahaan adalah karyawan yang mampu menjalankan tugas dengan baik dan bahkan mampu menunjukkan kemampuan yang melebihi dari apa yang dibebankan oleh perusahaan tersebut dengan kata lain seorang karyawan tersebut mampu menunjukkan sebuah tindakan *extra role* yang juga disebut *organizational citizenship behavior* (Saraswati, 2017). Sedangkan menurut Anggraini dan Rahardjo (2016) *organizational citizenship behavior* tersebut merupakan tindakan dari karyawan dalam organisasi yang secara sadar dan sukarela dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan. Menurut Organ (1988), terdapat lima dimensi *Organizational Citizenship Behavior* yaitu, *Altruism*, *Civic Virtue*, *Conscientiousness*, *Courtesy*, *Sportmanship*.

Untuk memiliki sumber daya manusia yang terampil dan handal yang mempunyai *organizational citizenship behavior* dalam perusahaan bukanlah suatu hal yang mudah dilakukan karena ada banyak faktor yang mempengaruhi salah satu faktor tersebut adalah keadilan organisasi. Adam (1963) dalam (Sudarsana, 2017)

berpendapat Keadilan organisasi yang dimaksud secara umum adalah teori keadilan bentuk dasar dari konsep hubungan pertukaran sosial. Sedangkan menurut Eisenberger et al. (2001), keadilan organisasi merupakan persepsi keseluruhan mengenai apa itu keadilan di tempat kerja berdasarkan pada performa yang telah ditampilkannya. Brockner (1996) mengemukakan tiga bentuk keadilan organisasi yaitu, keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional.

## **2. METODE**

### **2.1 Jenis Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang diteliti, metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode ini bertujuan untuk mengetahui hubungan yang mendalam antara variabel secara lebih spesifik dan untuk memperoleh data yang sesuai dengan tujuan penelitian agar dapat ditarik sebuah kesimpulan (Sugiono, 2017)

### **2.2 Populasi dan Smapel**

Populasi dapat diartikan sejumlah kasus yang memenuhi syarat-syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah 120 karyawan di PT. Djitoe ITC. Menurut Sugiyono (2005: 81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karekteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel penelitian ini adalah *probability sampling*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 93 orang karyawan PT. Djitoe ITC.

### **2.3 Data dan Sumber Data**

Data primer yaitu data yang diperoleh dari sumber secara langsung. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara wawancara atau penyebaran angket kepada responden, yaitu kepada karyawan PT. Djitoe ITC.

### **2.4 Teknik Pengumpulan Data**

Peneliti melakukan studi lapangan melalui survey yang dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Djitoe ITC secara *random*. Tipe pertanyaan pada kuesioner adalah pertanyaan tertutup. Responden diminta untuk

memilih pilihan dari serangkaian alternative jawaban yang terdapat pada kuesioner.

## **2.5 Definisi Operasional Variabel**

### **2.5.1 Variabel Dependen (Y)**

*Organizational citizenship behavior* (Y) ada lima indikator yang digunakan untuk mengukur *organizational citizenship behavior* meliputi *Altruism, Civic virtue, Conscientiousness, Courtesy, Sportmanship*.

### **2.5.2 Variabel Independen (X)**

#### **1. Keadilan Distributif ( $X_1$ )**

Keadilan distributif ( $X_1$ ) ada tiga indikator yang digunakan untuk mengukur keadilan distributif meliputi ekuitas, kesetaraan, dan kebutuhan (Farlin dan Sweeney, 1992).

#### **2. Keadilan Prosedural ( $X_2$ )**

Keadilan prosedural ( $X_2$ ) ada lima indikator yang digunakan untuk mengukur keadilan prosedural meliputi prosedur yang konsisten, prosedur yang adil, Prosedur yang akurat, Prosedur yang beretika, prosedur yang keterwakilan (Farlin dan Sweeney, 1992).

#### **3. Keadilan Interaksional ( $X_3$ )**

Keadilan interaksional ( $X_3$ ) ada dua indikator yang digunakan untuk mengukur keadilan interaksional yang meliputi keadilan interpersonal, keadilan informasi (Farlin dan Sweeney, 1992).

## **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **3.1 Uji Instrumen**

#### **3.1.1 Uji Validitas**

Validitas menunjuk pada sejauh mana perbedaan dalam skor pada suatu instrument (item-item dan kategori respons yang diberikan kepada satu variabel khusus) mencerminkan kebenaran perbedaan antara individu-individu, kelompok-kelompok, atau situasi-situasi dalam karakteristik (variabel) yang diketemukan untuk ukuran (Silalahi, 2017).



### 3.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2012) Reliabilitas adalah ukuran dari variabilitas jawaban lewat pengulangan percobaan konseptual. Reliabilitas menekankan pertanyaan apakah responden konsisten dan stabil dalam jawabannya.

## 3.2 Uji Asumsi Klasik

### 3.2.1 Uji Normalitas

Menurut Santoso (2010) uji normalitas merupakan alat uji yang digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residu dari regresi mempunyai distribusi yang normal. Jika nilai probabilitas ataupun signifikansi  $> 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa data yang diobservasi adalah normal.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Variabel	Kolmogorov-Smirnov Z	Asymp.sig (2- tailed)	Keterangan
Unstandardized Residual	1,031	0,238	Berdistribusi Normal

Sumber: data primer diolah, 2019

Hasil uji normalitas pada tabel diatas menunjukkan nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* 1,031 dengan *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,238  $> 0,05$ . Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

### 3.2.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2012) Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas (independen). Jika nilai tolerance  $< 0,10$  dan VIF  $> 10$  maka terjadi multikolinearitas.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	A	Keterangan
Keadilan Distributif	0,323	3,099	10	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Keadilan Prosedural	0,113	8,838	10	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Keadilan Interaksional	0,142	7,028	10	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber: data primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil pengujian diatas diketahui nilai *Tolerance* variabel keadilan distributif (0,323), *Tolerance* variabel keadilan prosedural (0,113 ) dan *Tolerance* variabel interaksional (0,142). Sedangkan nilai VIF variabel keadilan distributif (3,099), nilai VIF variabel keadilan prosedural (8,838) dan nilai VIF variabel keadilan interkasional adalah (7,028 ). Dasar pengambilan keputusan adalah semua nilai *Tolerance* variabel  $> 0,10$  sedangkan nilai VIF semua variabel  $< 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gangguan multikolinearitas atau dengan kata lain model regresi ini terbebas dari gejala multikolinearitas.

### 3.2.3 Uji Heteroskedastitas

Menurut Ismail (2018) uji heteroskedastisitas merupakan uji untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi dalam penelitian terjadi ketidaksamaan varian dari residual yang di amati. Dalam penelitian ini, pengujian Heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser.

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Taraf Signifikansi	Sig.	Kesimpulan
Keadilan Distributif	0,05	0,103	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Keadilan Prosedural	0,05	0,806	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Keadilan Interaksional	0,05	0,928	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: data primer diolah, 2019

Dari tabel hasil pengujian heteroskedastisitas diatas dengan menggunakan uji *glejser*, diketahui bahwa variabel keadilan distributif nilai signifikansi atau Sig. sebesar  $0,103 > 0,05$ , variabel keadilan prosedural nilai signifikansai atau Sig. sebesar  $0,806 > 0,05$ , dan variabel keadilan interaksional  $0,928 > 0,05$ . Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

### 3.3 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011). Kriteria untuk menguji hipotesis adalah dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikansi sebesar 0,05 atau 5%.

Tabel 4. Hasil Analisis Data

Variabel	Uji t			Uji F		Uji R <sup>2</sup>
	Koefisien	t	Sig.	F	Sig.	Adjusted R Square
( <i>Constanta</i> )	11,853	3,756	0,000			
Keadilan Distributif	0,916	3,906	0,000			
Keadilan Prosedural	0,160	0,371	0,711			
Keadilan Interaksional	0,381	0,958	0,341			
<i>Organization Citizenship Behavior</i>				33,171	0,0000	0,512

Sumber: data primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil pengujian didapatkan bahwa nilai F hitung sebesar 3,371 dengan probabilitas nilai signifikansi 0,000. Oleh karena hasil perhitungan menunjukkan nilai probabilitas  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa keadilan distributif ( $X_1$ ), keadilan prosedural ( $X_2$ ), dan keadilan interaksional ( $X_3$ ) dapat digunakan untuk memprediksi *organizational citizenship behavior* (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel keadilan distributif ( $X_1$ ), keadilan prosedural ( $X_2$ ), dan keadilan interaksional ( $X_3$ ) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) tersebut.

### 3.4 Uji t

Menurut (Ghozali, 2011) uji t digunakan untuk membuktikan apakah variabel independen yang terdiri dari keadilan distributif ( $X_1$ ), keadilan prosedural ( $X_2$ ) dan keadilan interaksional ( $X_3$ ) secara individu mempengaruhi variabel dependen yaitu *organizational citizenship behavior* (Y) yang ada di PT. Djitoe ITC.

Berdasarkan hasil analisis data untuk pengaruh keadilan distributif terhadap *organizational citizenship behavior* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai t hitung sebesar 3,906. Dari perhitungan tersebut menunjukkan nilai Sig.  $0,000 < 0,05$ , Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima yang artinya ada pengaruh keadilan distributif terhadap *organizational citizenship behavior*.

Berdasarkan hasil analisis data untuk pengaruh keadilan prosedural terhadap *organizational citizenship behavior* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,711 dan nilai t hitung sebesar 0,371. Dari perhitungan tersebut menunjukkan nilai Sig.  $0,711 > 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_2$  ditolak yang artinya tidak ada pengaruh keadilan prosedural terhadap *organizational citizenship behavior*.

Berdasarkan hasil analisis data untuk pengaruh keadilan interaksional terhadap *organizational citizenship behavior* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,341 dan nilai t hitung sebesar 0,958. Dari perhitungan tersebut menunjukkan nilai Sig.  $0,341 > 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  ditolak yang artinya tidak ada pengaruh keadilan interaksional terhadap *organizational citizenship behavior*.

### 3.5 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji  $R^2$  digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi yang diberikan oleh keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional terhadap *organizational citizenship behavior*. Nilai R square berkisar antara 0 sampai 1. dapat disimpulkan bahwa semakin kecil nilai Adjusted R square, maka semakin lemah hubungan antara variabel-variabel tersebut. Hasil uji regresi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,512 atau 51,2%. Artinya 51,2% *organizational citizenship behavior* dapat dijelaskan oleh variabel keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional. Sedangkan sisanya  $100\% - 51,2\% = 48,8\%$  dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain.

## 4. PENUTUP

### 4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan pada bab IV maka didapatkan kesimpulan deskriptif dan kesimpulan hipotesis sebagai berikut:

- 1) Variabel keadilan distributif berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan di PT. Djitoe ITC.
- 2) Variabel keadilan prosedural tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan di PT. Djitoe ITC.

- 3) Variabel keadilan interaksional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan di PT. Djitoe ITC.

## **4.2 Saran**

### **4.2.1 Bagi Perusahaan Djitoe ITC**

- 1) Pemimpin dan manajemen PT. Djitoe Indonesia Tobacco harus memberikan pemenuhan tanggung jawab terhadap karyawan.
- 2) Pemimpin PT. Djitoe Indonesian Tobacco hendaknya memberikan arahan dan perhatian kepada karyawan agar mampu memberikan dorongan kepada kesadaran diri karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan, sehingga mampu meningkatkan *organizational citizenship behavior*.

### **4.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya**

- 1) Jumlah sampel penelitian ini hanya sedikit, yaitu hanya 93 orang karyawan bagian produksi PT. Djitoe Indonesian Tobacco Surakarta. Oleh sebab itu dalam penelitian selanjutnya dapat menambahkan jumlah sampel yang lebih banyak dan dapat mewakili populasi dalam perusahaan. Sehingga dapat diperoleh data yang lebih akurat dan relevan.
- 2) Variabel dalam penelitian ini sangat sedikit, yaitu hanya empat variabel, oleh sebab itu pada penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel yang berhubungan dengan *organizational citizenship behavior*. Sehingga dapat membuat gambaran yang lebih luas mengenai kinerja karyawan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abas, Sawitri, dan Puspawati. (2018). "*Transformasional Leadership, Job Performance, and Organizational citizenship Behavior: Mediating Role of Work Engagement*". Sriwijaya International Journal of Dynamic. Vol. 2. No. 4. 2018. 365-367.
- Anggraini dan Rahardjo. (2016). "Peran Keadilan Prosedural, Kepercayaan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Organizational Citizenship Behavior (Studi pada Karyawan PDAM Kabupaten Demak)". Diponegoro Journal of Management. Vol. 05. No. 04. 2016. 3-4.

- Ardi dan Sudarma. (2015). "Pengaruh Persepsi Dukungan dan Keadilan Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening". *Management Analisis Journal*. Vol. 4. No. 2. 2015. 142-145.
- Azhariman, H. (2014). Keadilan Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Antara Komunikasi Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Telkom Surabaya, 2(2012).
- Bakker AB, Leiter MP. (2010). *Work engagement: a handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press. 2010. 12.
- Brockner, J., & Wiesenfeld, B.M. (1996) "An integrative framework for explaining reactions to decisions: Interactive effects of outcomes and procedures", *Psychological Bulletin*. No. 120. 1996. 189-208.
- Eisenberger, R, Ameli, S, Rexwinkel, B, Lynch, PD & Rhoades. (2001), "Reciprocation of perceived organizational support". *Journal of Applied Psychology*. No. 86. 2001. 42-51.
- Farid, Iqbal, Jawahar, Jianhong, dan Khan. (2018). "The Interactive Effects of Justice Perceptions and Islamic Work Ethic in Predicting Citizenship Behaviors and Work Engagement". *Asian Bus Manage*. Vol. 1, Agustus 2018. 1-20.
- Farlin, D., & Sweeney, P. (1992). "Distributive and Procedural Justice as Predictors of Satisfaction with Personal and Organizational Outcomes". *Academy of Management Journal*. No. 35. 1992. 626-637
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro Press.
- Greenberg, J. (1996). *The quest for justice on the job: essays and experiments*, Sage Publications.
- Ismail, F. (2018). *Statistika Untuk Penelitian Pendidikan Dan Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Nawari. (2010). *Analisis Regresi Dengan MS Excel 2007 dan SPSS 17*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Organ, D.W. (1988). "Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome". Lexington, MA: Lexington Books.

- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Paine, J.B., and Bachrach, D.G. 2000. "Organizational citizenship behaviors: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research". *Journal of Management*. 26. 513-563.
- Riduwan, 2010, *Dasar-dasar Statistika*, Bandung, Alfabeta Press.
- Rifai, H. A. (2018). *A Test of the Relationships among Perceptions of Justice, Job Satisfaction, Affective Commitment and Organizational Citizenship Behavior*. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 7(2), 131. <https://doi.org/10.22146/gamaijb.5574>
- Robbins, S. P. (2003). "Organisational behaviour: Global and South African perspective". Englewood Cliffs: Prentice Hall. 2003. 1
- Robbins SP, dan Judge. (2008). "Perilaku Organisasi". Buku 2, Jakarta : Salemba Empat. 256.
- Santoso, S. (2010). *Statistik Parametrik Konsep Dan Aplikasi Dengan SPSS*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Saraswati, Ni Putu Ayu Sintya. (2017). "Pengaruh Keadilan Prosedural, Budaya, Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior". *Jurnal Bakti Saraswati*. Vol. 06. No. 02. September 2017. 150-155.
- Sevilla, Consuelo G. et. al (2007). *Research Methods*. Rex Printing Company. Quezon City.
- Silalahi, U. (2017). *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sudarsana, I Ketut. (2017). "Pengaruh Karakter Individu dan Persepsi Keadilan Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Di Kota Denpasar)". *Jurnal Ilmiah Hospitality Management*. Vol. 7. No. 2. Juni 2017. 103-105.
- Sugiyono. (2005). "Metode Penelitian Administrasi". Bandung: CV. ALFABETA
- Sugiyono. (2017). "Metode Penelitian Kuantitatif". Jakarta: CV. ALFABETA.
- Widyaningrum, Mahmudah Eny. (2010). "Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen dan Organizational Citizenship Behavior Pegawai (Studi Kasus Di Rumah Sakit Bersalin Pura Raharja Surabaya)". *Jurnal Ekonomi*. Vol. 4. No. 1. April 2010. 102-113.