

**PENGARUH KEADILAN ORGANISASI TERHADAP
PERILAKU KEANGGOTAAN ORGANISASI DI SMP NEGERI
2 TRUCUK KLATEN**



**Disusun Sebagai Salah Satu Syarat Menyelesaikan Program Studi Strata I
Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh:

ADHIAN PANDU WIJAYA

B100130145

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2020**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH KEADILAN ORGANISASI TERHADAP PERILAKU
KEANGGOTAAN ORGANISASI DI SMP NEGERI 2 TRUCUK KLATEN**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh :

ADHIAN PANDU WIJAYA

B100130145

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



Jati Waskito, S.E., M.Si.

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH Keadilan Organisasi Terhadap Perilaku Keanggotaan Organisasi di SMP Negeri 2 Trucuk Klaten

Oleh:

ADHIAN PANDU WIJAYA

B100130145

Telah dipertaruhkan di depan Dewan Penguji

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pada hari Selasa, 19 November 2019

dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dosen Penguji:

1. Nur Achmad, S.E., M.Si.

(Ketua dewan penguji)

2. Jati Waskito, S.E., M.Si.

(Sekretaris Dewan Penguji)

3. Dr. Muzakar Isa, S.E., M.Si.

(Anggota penguji)

(.....)

(.....)

(.....)

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta



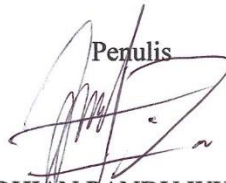
Dr. Syamsudin, M.M

PERNYATAAN

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

Apabila kelak terbukti ada ketidak benaran dalam pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya sesuai kemampuan.

Surakarta, 19 November 2019

Penulis


ADHIAN PANDU WIJAYA

B100130145

PENGARUH KEADILAN ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KEANGGOTAAN ORGANISASI DI SMP NEGERI 2 TRUCUK KLATEN

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh dari keadilan organisasi terhadap perilaku keanggotaan organisasi. Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan metode kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staff dan karyawan di SMP Negeri 2 Trucuk Klaten. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan sampling jenuh. Analisis data yang digunakan adalah deskriptif, analisis regresi linier sederhana, dan uji T test. Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap perilaku keanggotaan organisasi. Berdasarkan keterbatasan dan kelemahan yang ada dalam penelitian ini maka dapat diberikan saran yang dapat dipertimbangkan untuk penelitian selanjutnya, yaitu: Dalam penelitian mendatang sebaiknya menggunakan sampel yang lebih besar lagi agar dapat memberikan gambaran yang lebih nyata tentang keadilan organisasi, dalam penelitian yang akan datang sebaiknya mencari variabel variabel lain selain keadilan organisasi, diperlukan pendekatan kualitatif untuk memperkuat kesimpulan karena instrumen penelitian rentan terhadap persepsi responden yang tidak menggambarkan keadaan yang sebenarnya.

Kata kunci : Keadilan organisasi, Perilaku Keanggotaan Organisasi (OCB), SMP N 2 Trucuk

Abstract

The purpose of this study is to examine the effect of organizational justice on organizational membership behavior. This research was conducted using a questionnaire method. The population in this study were all staff and employees at SMP Negeri 2 Trucuk Klaten. The sampling technique used is saturated sampling. Analysis of the data used is descriptive, simple linear regression analysis, and T test. From this study it can be concluded that organizational justice has a positive and significant effect on organizational membership behavior. Based on the limitations and weaknesses in this study, it can be given suggestions that can be considered for further research, namely: In future studies it is better to use a larger sample in order to provide a more concrete picture of organizational justice, in future research it is better to look for other variables besides organizational justice, A qualitative approach is needed to strengthen the conclusions because research instruments are susceptible to respondents' perceptions that do not reflect the actual situation.

Keywords: Organizational justice, Organizational Membership Behavior (OCB), SMP N 2 Trucuk

1. PENDAHULUAN

Menurut Marcus Tullius Cicero (dalam Mathur & Padmakumari, 2013: 1), keadilan adalah himpunan dan tujuan yang konstan, yang memberikan haknya kepada setiap manusia. Menurut Daniel Webster (dalam Mathur & Padmakumari, 2013: 1), keadilan adalah kepentingan terbesar umat manusia di bumi.

Dari kutipan di atas memperlihatkan pentingnya membangun keadilan di antara manusia dalam setiap aspek kehidupan mereka. Di dunia sekarang ini, di mana tingkat kesadaran dan komunikasi mencapai tingkat yang baru, perlakuan yang adil adalah sesuatu yang diharapkan semua karyawan dari sebuah organisasi, mengingat waktu dan usaha yang telah mereka berikan terhadap organisasi tersebut. Jika keadilan tidak diberikan, karyawan justru mencarinya dengan cara yang berbeda beda seperti ketidakhadiran, perilaku kontra produktif, dll. Dengan kata lain, mereka tidak akan melakukan keadilan atas tanggung jawab pekerjaan mereka. Kutipan berikut memperlihatkan faktanya, Menurut Martin Luther King (dalam Mathur & Padmakumari, 2013: 1), keadilan ditolak dimanapun, mengurangi keadilan dimana mana.

Dengan demikian, kita akan melihat bahwa karyawan tidak hanya menginginkan banyak tunjangan dan tunjangan tapi juga hal ekstra yang membuat mereka bertahan dalam sebuah organisasi untuk waktu yang lama. Motif keadilan organisasi adalah sebuah lem yang memungkinkan mereka bekerja sama secara efektif dan merupakan inti dari hubungan industrial dalam sebuah organisasi.

Keadilan organisasi mengacu pada persepsi karyawan tentang apakah suatu peristiwa atau situasi benar secara moral yang didefinisikan oleh etika, agama, keadilan, atau hukum. Dengan demikian, konsep subjektif dimana seseorang kurang peduli dengan apa yang adil dan sedikit lebih peduli dengan apa yang orang pikirkan atau yakini.

Dalam dunia persaingan ini, organisasi terus menerus mencoba sampai batas maksimal untuk mempertahankan kemampuan terbaik dan mengalahkan pesaing mereka dengan melakukan hal yang sama secara berbeda. Karyawan menjadi lebih sadar akan hak mereka dan menilai rasa keadilan manajer mereka dan berharap lebih jauh untuk selalu bersikap adil di setiap saat. Dengan demikian, keadilan telah menjadi aspek utama bagi organisasi untuk diperhatikan secara

mendalam karena mempengaruhi langsung sikap perilaku di tempat kerja. Dengan demikian pembangunan keadilan organisasi mendapat banyak perhatian untuk saat ini.

2. METODE

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh keadilan organisasi terhadap perilaku keanggotaan organisasi. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh staff dan karyawan di SMP Negeri 2 Trucuk Klaten yang berjumlah 58 Pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan sampling jenuh, teknik ini merupakan cara pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk membuktikan hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat pengaruh dari variabel keadilan organisasi terhadap perilaku keanggotaan organisasi.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana dan Uji Hipotesis

Variabel	B	t_{tabel}	t_{hitung}	Sig.	Keterangan
Konstanta	17,554	2,003	10,974	0,000	
Keadilan Organisasi	0,282	2,003	2,200	0,032	Signifikan
R	0,282	<i>Adjusted R²</i>		0,063	
R ²	0,080				

Sumber: Data primer diolah, 2019

Penelitian ini menggunakan model persamaan regresi linier sederhana yaitu:

$$Y=17,554+0,282(X)+ e \quad (1)$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier sederhana tersebut, hasil regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 17,554 dengan parameter positif. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel keadilan organisasi dianggap konstan, maka perilaku keanggotaan organisasi akan baik.
- b. Koefisien regresi keadilan organisasi sebesar 0,282 dengan parameter positif. Hal ini dapat diartikan setiap kenaikan persepsi keadilan dalam organisasi, maka perilaku keanggotaan organisasi akan semakin baik.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t yang digunakan untuk menguji koefisien regresi secara individual (parsial) yakni dengan melihat pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah keadilan organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap perilaku keanggotaan organisasi. Ringkasan hasil analisis regresi berdasarkan pengujian statistic uji t untung variabel keadilan organisasi diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,200 > 2,003$) dengan tingkat signifikansi $p\text{-value} < \alpha$ ($0,032 < 0,05$), berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa keadilan organisasi berpengaruh terhadap perilaku keanggotaan organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan keadilan organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan adalah terbukti.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap perilaku keadilan organisasi sebesar 28,2% selebihnya adalah variabel lain.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin besar keadilan yang dilakukan di SMP Negeri 2 Trucuk Klaten dapat membuat perilaku keanggotaan organisasi menjadi baik, kepala sekolah yang memperlakukan karyawan dengan bermartabat akan membuat karyawan menciptakan suasana yang sehat dan menyenangkan ditempat kerja, kepala sekolah yang memperlakukan karyawan dengan hormat akan membuat karyawan bekerja lebih keras, kepala sekolah yang selalu berkata jujur mebuat karyawannya menggambarkan kesan baik sekolah terhadap masyarakat, kepala sekolah yang memperlakukan karyawan dengan sopan akan membuat karyawan menyambut baik perubahan yang ada di sekolah, kepala sekolah yang selalu menyesuaikan komunikasinya dengan setiap karywan akan membuat setiap karyawan saling membantu dalam bekerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Iqbal dkk (2012), Rangriz (2012), Oge dkk (2014), Mathur, Padmakumari (2013), Moorman (1991) yang menyatakan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara keadilan organisasi terhadap OCB.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap perilaku keadilan organisasi sebesar 28,2% selebihnya adalah variabel lain, hal ini dapat dibuktikan dengan uji t , $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,200 > 2,003$) dengan tingkat signifikansi $p\text{-value} < \alpha$ ($0,032 < 0,05$) dan R adalah 28,2%. Jadi hipotesis yang menyatakan keadilan organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan adalah terbukti.

Adapun saran yang dapat dipertimbangkan untuk penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Dalam penelitian mendatang sebaiknya menggunakan sampel yang lebih besar lagi agar dapat memberikan gambaran yang lebih nyata tentang keadilan organisasi
2. Dalam penelitian yang akan datang sebaiknya mencari variabel variabel lain selain keadilan organisasi
3. Diperlukan pendekatan kualitatif untuk memperkuat kesimpulan karena instrumen penelitian rentan terhadap persepsi responden yang tidak menggambarkan keadaan yang sebenarnya.

Adapun saran yang dapat dipertimbangkan untuk kepala sekolah SMP Negeri 2 Trucuk Klaten, yaitu:

1. Menerapkan keadilan organisasi di sekolah.
2. Memperlakukan karyawan dengan bermartabat, sopan, hormat, selalu berkata jujur dan berkomunikasi dengan baik.
3. Mengkondisikan suasana kerja yang sehat dan menyenangkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Iqbal. H. K., Aziz. Umair., Tasawar. Anam., (2012). *Impact of Organizational Justice on Organizational Citizenship Behavior: An Empirical Evidence from Pakistan*. Dalam *World Applied Sciences Journal*. Vol.19. No.9. 1348-1354.
- Mathur. Padmakumari., (2013). *Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior among Store Executives*. Dalam *Human Resource Managemen Research*. Vol.03. No.04. 124-149.
- Moorman. R. H., (1991). *Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship?*. Dalam *Journal of Applied Psychology*. Vol.76. No.6. 845-855.
- Oge. Monanu., Emmanuel. O. I., Mmaduabuchi. E. M., & Anene. O. P., (2014). *Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviours among Academic Staff of Private Universities in Southeast Nigeria*. Dalam *Journal of Economics and Sustainable Development*. Vol. 5. No. 21. 12-23.
- Rangriz. Hassan., (2012). *Relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior in Iran*. Dalam *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*. Vol.1. No.11. 43-51.