



Persepsi Keadilan Organisasi Memediasi *Social Capital* Dan Kecerdasan Emosional Terhadap OCB Pada Pegawai PPKS

Chairunnisa Trg S¹, Hafizah², Winda Ardiani³

¹ Fakultas Ekonomi Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Harapan Medan, Indonesia
Email : 1chatarigan99@gmail.com, 2Hafizahhafis@gmail.com, 3Windaardiani.chan@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui persepsi keadilan organisasi dalam memediasi *social capital* dan kecerdasan emosional terhadap OCB pada pegawai PPKS Sumatera Utara. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 135 orang, dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur pengujian hipotesis menggunakan uji koefisien determinasi (R^2), uji simultan (uji F), dan uji parsial (uji t) dengan pengolahan data menggunakan SPSS 26. Sedangkan jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, metode yang digunakan adalah statistik dengan teknik pengambilan data melalui kuesioner pada seluruh pegawai PPKS Sumatera Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Social Capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dengan nilai t tabel 6.866 dan signisikan 0.000. Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dengan nilai t tabel 5.855 dan signisikan 0.000. *Social Capital* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Keadilan Organisasi dengan nilai t tabel -5.963 dan signisikan 0.000. Kecerdasan emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Keadilan Organisasi dengan nilai t tabel -6.046 dan signisikan 0.000. Keadilan organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap OCB dengan nilai t tabel -4.739 dan signisikan 0.000. Keadilan Organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan pada pengaruh *Social Capital* terhadap OCB dengan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0.090. Keadilan Organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan pada pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap OCB dengan nilai pengaruh tidak langsung sebesar -0.152.

Kata Kunci : Modal Sosial, Kecerdasan Emosional, Keadilan Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Abstract

The research was to understand the organization's perception of justice in the social capital and emotional intelligence of the ocb for north Sumatra pppayers. The population in this study is 135 people, using the saturated sample technique. Analysis methods used are hypothetical testing tests using the coefficient determinations (r^2), simultaneous tests (f), and partial testing (t) with data processing using SPSS 26. Whereas the type of research used is associative with a quantitative approach, the method used is a statistic with data taking techniques via a questionnaire from northern sumatran PPGM staff. Research shows that the social capital affects the positive and significant ocb with the value t of table 6,866 and nisikan: Emotional intelligence has a positive and significant impact on ocb with the value of t table 5,855 and signis. Social capital affects negative and significant justice of the organization at the rate of table -5,963 and signis. Emotional intelligence affects the negative and significant justice of the organization at the value of t table -6,046 and signis. The justice of the organization has a negative and significant impact on ocb with the value of t table -4,739 and signis. The organization's justice has no significant impact on the social capital impact of ocb with an indirect impact value of 0090. Organizational justice has no significant effect on the influence of emotional intelligence on ocb at a cost of indirect influence at 0152.

Keywords: *Social Capital, Emotional Intelligence, Organizational Justice, Organizational Citizenship Behavior (OCB)*



1. Pendahuluan

Social Capital adalah suatu corak dari suatu kehidupan sosial, yang seperti suatu kepercayaan, jaringan sosial serta norma, yang dapat membuat semua partisipan bertindak dengan bersama secara efektif agar dapat tercapainya tujuan bersama[1]. Dalam artikel yang ditulisa oleh Masruroh pada tahun 2014 kecerdasan emosional dapat diartikan berupa suatu kemampuan emosi, individu juga sosial yang dapat memberi pengaruh pada kemampuan seseorang agar dapat sukses dalam mengatasi suatutekanan serta tuntutan dari lingkungan [2]. Kecerdasan emosional termasuk sebagai kemampuan penting yang dapat menjadi pendorong dibalik hubungan, karir, dan keberhasilan. Kecerdasan emosional akan ditingkatkan dengan cara mempelajari emosi dan diri sendiri [3].

Peneliti menemukan beberapa permasalahan – permasalahan yang berkaitan dengan *social capital*, kecerdasan emosional dan keadilan organisasi di Pusat Penelitian Kelapa Sawit. Hal ini dapat dilihat dari berbagai permasalahan yaitu kurangnya kerjasama antara pegawai Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS), kurangnya kepercayaan sesama pegawai sehingga menyebabkan pegawai tersebut tidak memiliki komitmen yang bisa di pertanggung jawabkan untuk dapat mengembangkan bentuk – bentuk hubungan yang akan menguntungkan, dan kurangnya *training* kecerdasan emosional sehingga pegawai kurang mengerti tentang memotivasi diri sendiri dan kurang mengenali emosi pegawai lain yang mengakibatkan kurangnya kemampuan pegawai untuk membina hubungan dengan rekan kerja. Akibat dari permasalahan tersebut pegawai tidak dapat memotivasi diri sendiri, kurang mengenali emosi pegawai lain yang mengakibatkan kurangnya kemampuan pegawai untuk membina hubungan dengan rekan kerja, pegawai merasa apa yang telah dikerjakannya tidak sesuai dengan apa yang diterimanya, adanya pegawai yang merasa diperlakukan beda dengan pegawai lain, pegawai jarang diberi kesempatan untuk menyuarakan pendapat saat pengambilan suatu keputusan. Ketidakadilan yang ada di organisasi akan berdampak kurangnya kerjasama antara pegawai, ketidakadilan dalam organisasi menyebabkan perilaku menyimpang di tempat kerja seperti para pegawai tidak bisa bekerjasama dan hubungan antara pegawai kurang baik dan dapat menghambat perkembangan pada suatu organisasi atau pegawai PPKS dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik.

Hasil dari penelitian terdahulu menyatakan bahwa *social capital* berpengaruh terhadap OCB. Jika pegawai memiliki *social capital* yang cukup baik maka secara otomatis akan memberi dampak yang pada OCB. Pegawai yang memiliki modal sosial yang baik maka pegawai bisa dengan suka rela melakukan pekerjaan diluar dari tugasnya[4]. Salah satu *training* yang dapat dilakukan perusahaan yaitu *ShifThink Emotional Intelligence Test* (SEIT) yaitu tes personaliti sekaligus tes daya tahan emosional dalam menghadapi tekanan, training tersebut dapat dilakukan bersama salah satu pakar *EQ* di Indonesia dan merupakan *Master Trainer EQ* yaitu Josua Iwan Wahyudi[5]. Hasil penelitian terdahulu menyatakan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif terhadap OCB.

Berdasarkan latar belakang maka peneliti tertarik untuk mengembangkan penelitian ini yang mengenai Persepsi Keadilan Organisasi Dalam Memediasi Social Capital dan Kecerdasan Emosional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Pegawai Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Sumatera Utara.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Jenis Penelitian dan Sumber Data

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan metode kuantitatif. Bahwa penelitian asosiatif adalah suatu penelitian dengan tujuandapat mengetahui suatu hubungan di antara dua variabel ataupun lebih[2]. Metode ini dikatakan metode kuantitatif dikarenakan data – data penelitiannya berupa angka – angka dan analisisnya menggunakan statistik. Sumber data pada penelitian ini yaitu data primer. Data primer yang didapatkan peneliti langsung dari objek yang diteliti tanpa adanya perantara.



2.2 Populasi dan Sampel

Dalam artikel yang ditulis oleh Sugiyono di tulis pada tahun 2012 menyatakan populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas serta karakteristik yang diterapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan setelah itu diambil kesimpulannya [2]. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai di Pusat Penelitian Kelapa Sawit yang berjumlah 135 pegawai. Kemudian sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh merupakan suatu teknik dalam menentukan sampel apabila seluruh anggota populasi akan digunakan sebagai sampel[3]. Sampling jenuh memiliki istilah lain yaitu sensus, yang dimana pengambilan sampel yaitu semua pegawai Pusat Penelitian Kelapa Sawit [6] yang sebanyak 135 orang.

2.3 Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah kuantitatif. Di dalam penelitian kuantitatif teknik analisis data yang dipakai sudah jelas, yaitu mengarahkan agar menjawab suatu rumusan masalah ataupun dapat menguji suatu hipotesis yang sudah dirumuskan, dalam sebuah proposal. Dikarenakan datanya kuantitatif, maka teknik analisis datanya menggunakan metode statistik yang sudah ada. Teknik analisis data adalah suatu kegiatan setelah data dari seluruh responden sudah terkumpul. Pengelompokan analisis data berdasarkan dari variabel dan juga jenis responden, kemudian menyediakan data tiap variabel yang diteliti[7]. Berikut adalah beberapa teknik analisis data yang digunakan.

1. Uji Kualitas Data
 - a. Uji Validitas
Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah :
 - a. Jika nilai rhitung > rtabel, maka sebuah pertanyaan atau pertanyaan dalam sebuah angket berkolerasi signifikan pada skor total (dimana artinya sebuah angket dinyatakan valid).
 - b. Jika nilai rhitung < rtabel, maka sebuah pertanyaan atau pertanyaan dalam sebuah angket tidak berkolerasi signifikan pada skor total (dimana artinya sebuah angket dinyatakan tidakvalid).
 - b. Uji Reliabilitas
Jika nilai alpha > 0.7 artinya reliabilitasnya mencukupi, sedangkan jika alpha > 0.80 ini mensugestikan bila seluruh item reliabel dan seluruh tes secara konsisten mempunyai reliabilitas yang kuat.
2. Uji Asumsi Klasik
 - a. Pengujian Normalitas
Pengujian normalitas dilakukan melalui cara :
 1. Melihat Kolmogorov-Smirnov Test dengan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* 0,200.
 2. Pengujian Multikolinieritas
Pengujian multikolinieritas dapat dijalankan dengan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *Tolerance*. Kedua ukuran ini akan menunjukkan variabel independen mana saja yang bisa dijelaskan oleh variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen terpilih dimana variabel independen lainnya tidak dapat menjelaskannya. Jikanilai *tolerance* diatas 0,10 maka dapat disebut tidak terjadinya sebuah kolinearitas yang berarti (Ghozali, 2011)[8].
 3. Pengujian Heteroskedastisitas
Jika *variance* dari residual satu dengan pengamatan lain tetap, maka dapat disebut sebagai Homoskedastisitas dan bila berbeda maka dapat disebut dengan Heteroskedastisitas.
 3. Uji Hipotesis
 - a. *Path Analysis* (Analisis Jalur)
Analisa data yang akan digunakan dalam menganalisis pengaruh pada variabel – variabel dalam penelitian ini adalah metode analisis jalur.bahwa analisis jalur memiliki tujuan untuk dapat menjelaskan dampak langsung dan tidak langsung dari variabel, sebagai variabel penyebab terhadap seperangkat variabel yang lainnya yang merupakan variabel akibat[9]. Maka pembuktian hipotesis ini akan menggunakan persamaan, yaitu sebagai berikut :
$$Z = B_1X_1 + B_2X_2 + e_2$$
$$Y = B_3X_1 + B_4X_2 + B_5Z + e_1$$



Keterangan :

X	= Variabel Independen (variabel bebas)
X ₁	= <i>Social Capital</i>
X ₂	= Kecerdasan Emosional
Y	= Variabel Dependen (variabel terikat) yaitu OCB
Z	= Variabel Mediasi yaitu Keadilan Organisasi
B ₁	→ X ₁ Z
B ₂	→ X ₂ Z
B ₃	→ X ₁ Y
B ₄	→ X ₂ Y
B ₅	→ Z Y

a. Uji Signifikansi Simultan (Uji f)

Jika f hitung > nilai f tabel, maka Ho ditolak atau Ha diterima (terdapatnya suatu pengaruh secara simultan) dan jika nilai f hitung < nilai tabel, maka Ho diterima atau Ha ditolak (tidak terdapat pengaruh secara simultan). Uji *statistic f* juga dapat dilakukan dengan melihat *probability value* > 0,05, maka Ho diterima atau Ha ditolak (tidak terdapatnya suatu pengaruh simultan)[10].

b. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji statistik t dapat dilakukan melalui cara melihat nilai t hitung terhadap t tabel. Jika t hitung > nilai t tabel, maka Ho ditolak (tidak terdapatnya suatu pengaruh secara parsial). Uji statistik dapat juga dilakukan dengan melihat *probability value* < 0,05, maka Ho ditolak atau Ha diterima (terdapatnya suatu pengaruh secara parsial) dan jika *probability value* > 0,05, maka Ho diterima atau Ha ditolak (tidak terdapatnya suatu pengaruh secara parsial).

3. Analisa dan Pembahasan

3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1 Uji Validitas Variabel *Social Capital*

Variabel	Item Kuesioner	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Social Capital (X1)	<i>Social Capital</i> 1	0,324	0,169	Valid
	<i>Social Capital</i> 2	0,831	0,169	Valid
	<i>Social Capital</i> 3	0,729	0,169	Valid
	<i>Social Capital</i> 4	0,814	0,169	Valid
	<i>Social Capital</i> 5	0,801	0,169	Valid
	<i>Social Capital</i> 6	0,453	0,169	Valid
	<i>Social Capital</i> 7	0,598	0,169	Valid

Tabel 2 Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional

Variabel	Item Kuesioner	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X2)	Kecerdasan Emosional 1	0,421	0,169	Valid
	Kecerdasan Emosional 2	0,807	0,169	Valid
	Kecerdasan Emosional 3	0,689	0,169	Valid
	Kecerdasan Emosional 4	0,348	0,169	Valid
	Kecerdasan Emosional 5	0,783	0,169	Valid
	Kecerdasan Emosional 6	0,532	0,169	Valid
	Kecerdasan Emosional 7	0,807	0,169	Valid

Tabel 3 Uji Validitas Variabel Keadilan Organisasi

Variabel	Item Kuesioner	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Keadilan Organisasi (Z)	Keadilan Organisasi 1	0,246	0,169	Valid
	Keadilan Organisasi 2	0,373	0,169	Valid
	Keadilan Organisasi 3	0,853	0,169	Valid
	Keadilan Organisasi 4	0,857	0,169	Valid
	Keadilan Organisasi 5	0,486	0,169	Valid
	Keadilan Organisasi 6	0,536	0,169	Valid



	Keadilan Organisasi 7	0,857	0,169	Valid
--	-----------------------	-------	-------	-------

Tabel 4 Uji Validitas Variabel OCB

Variabel	Item Kuesioner	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Organizational Citizenship Behavior (Y)	OCB 1	0,493	0,169	Valid
	OCB 2	0,366	0,169	Valid
	OCB 3	0,594	0,169	Valid
	OCB 4	0,651	0,169	Valid
	OCB 5	0,520	0,169	Valid
	OCB 6	0,563	0,169	Valid
	OCB 7	0,488	0,169	Valid
	OCB 8	0,458	0,169	Valid
	OCB 9	0,596	0,169	Valid
	OCB 10	0,335	0,169	Valid
	OCB 11	0,371	0,169	Valid

Tabel 5 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Social Capital (X1)	0,775	Reliabel
Kecerdasan Emosional (X2)	0,652	Reliabel
Keadilan Organisasi (Z)	0,689	Reliabel
Organizational Citizenship Behavior (Y)	0,665	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian validitas dan reliabilitas disimpulkan bahwa kuesioner penelitian valid dan reliabel sehingga layak dijadikan instrumen dalam penelitian ini.

3.1.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik pada penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas serta heteroskedastisitas. Hasil uji normalitas penelitian ini dapat dilihat dari Kolmogorov-Smirnov Test Regresi linier 1 dengan nilai *Asymp Sig 2-tailed*) 0,099 dengan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* 0,200. Gambar dapat dilihat dibawah ini.

Tabel 6 Uji Normalitas Regresi Linier Model 1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		135
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.42431815
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.070
	Negative	-.045
Test Statistic		.070
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.099 ^c



Tabel 7 Uji Normalitas Regresi Linier Model 2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		135
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.37602979
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.059
	Negative	-.054
Test Statistic		.059
<u>Asymp. Sig. (2-tailed)</u>		200 ^{c,d}

Metode uji multikolinearitas pada penelitian ini melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) pada model regresi. Dikatakan suatu model regresi bebas dari multikolinearitas yaitu apabila nilai VIF kurang dari 10 dan mempunyai angka *tolerance* lebih dari 0,1. Adapun hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 8 Uji Multikolinearitas Regresi Linier Model 1

Coefficients^a

Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	<u>social_capital</u>	.816	1.226
	<u>kecerdasan_emosional</u>	.816	1.226

Tabel 9 Uji Multikolinearitas Regresi Linier Model 2

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	<u>Social_Capital</u>	.136	7.369
	<u>Kecerdasan_Emosional</u>	.135	7.412
	<u>Keadilan_Organisasi</u>	.779	1.284

Pengujian heteroskedastisitas pada penelitian ini di deteksi dengan menggunakan uji glejser. Pada uji heteroskedastisitas regresi linier model 1 nilai *Sig* untuk variabel *social capital* adalah sebesar 0,112, untuk variabel kecerdasan emosional memiliki nilai *sig* sebesar 0,361, untuk variabel keadilan organisasi adalah sebesar 0.203. Nilai *sig* tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian ini telah bebas masalah heteroskedastisitas. Pada uji heteroskedastisitas regresi linier model 2 nilai *Sig* untuk variabel kecerdasan emosional adalah sebesar 0,065, untuk variabel keadilan organisasi memiliki nilai *sig* sebesar 0,117, untuk variabel keadilan organisasi adalah sebesar 0.203. Nilai *sig* tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian ini telah bebas masalah heteroskedastisitas.

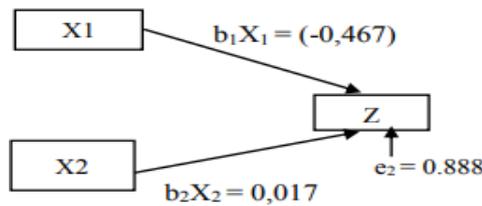
Tabel 10 Regresi Linier Model 1

Model	Standardized Coefficients	
	Beta	Sig.
(Constant)		.000
Social capital	-.467	.000
Kecerdasan emosional	.017	.843

Rumus : $Z = b_1X_1 + b_2X_2 + e_2$

Regresi linier Model 1 = $(-0,467X_1) + 0.017X_2 + e_2$ Persamaan regresi tersebut memiliki arti sebagai berikut :

Koefisien regresi variabel *social capital* berpengaruh *negatif* dan signifikan terhadap keadilan organisasi. Artinya, jika *social capital* meningkat, maka keadilan organisasi akan meningkat.



Gambar 1. Regresi Linier Model 1

Koefisien regresi kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap keadilan organisasi. Artinya, jika kecerdasan emosional meningkat, maka tidak akan mempengaruhi variabel keadilan organisasi. Untuk mencari nilai e_2 , dapat menggunakan hasil dari R^2 , maka $e_2 = \sqrt{(1 - R^2)} = \sqrt{0,789} = 0,888e_2$.

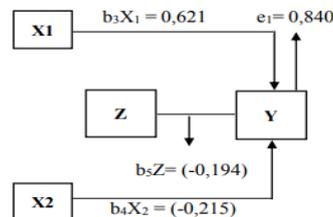
Tabel 11 Regresi Linier Model 2

Model	Standardized Coefficients	
	Beta	Sig
(Constant)		.000
Social Capital	.621	.002
Kecerdasan Emosional	-.215	.284
Keadilan Organisasi	-.194	.021

Rumus : $Y = b_3X_1 + b_4X_2 + b_5Z + e_1$

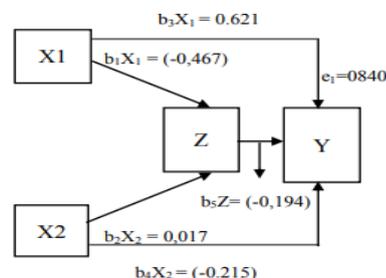
Regresi linier Model 1 = $0,621X_1 + (-0,215X_2) + (-0,194Z) + e_1$ Persamaan regresi tersebut memiliki arti sebagai berikut :

Koefisien regresi variabel *social capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel OCB. Artinya, jika *social capital* meningkat, maka keadilan organisasi akan meningkat juga. Koefisien regresi variabel kecerdasan emosional dan keadilan organisasi berpengaruh *negative* dan tidak signifikan terhadap OCB. Artinya, jika kecerdasan emosional dan keadilan organisasi meningkat, maka tidak akan mempengaruhi variabel OCB. Untuk mencari nilai e_1 , dapat menggunakan hasil dari R^2 , maka $e_1 = \sqrt{(1 - R^2)} = \sqrt{0,706} = 0,840e_1$.



Gambar 2. Regresi Linier Model 2

Berdasarkan dari pembahasan analisis regresi pada persamaan model 1 dan model 2 diatas, maka dapat disimpulkan bahwa model analisis jalur dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 3. Model Analisis Jalur



Berdasarkan dari model analisis jalur diatas serta hasil penjelasan sebelumnya, maka dapat diketahui hasil pengaruh mediasi sebagai berikut :

1. Pengaruh langsung antara variabel *social capital* terhadap variabel OCB sebesar 0.621. Sedangkan pengaruh tidak langsung yang di mediasi oleh keadilan organisasi adalah sebesar $(- 0.467) \times (-0.194) = 0.090$. Nilai pengaruh tidak langsung < nilai pengaruh langsung, artinya variabel keadilan organisasi tidak dapat memediasi *social capital* terhadap *organizational citizenship behaviour*.
2. Pengaruh langsung antara variabel kecerdasan emosional terhadap variabel OCB sebesar $(- 0.194)$. Sedangkan pengaruh tidak langsung yang di mediasi oleh keadilan organisasi adalah sebesar $(- 0.215) \times (-0.194) = 0.042$. Nilai pengaruh tidak langsung < nilai pengaruh langsung, artinya variabel keadilan organisasi tidak dapat memediasi kecerdasan emosional terhadap *organizational citizenship behaviour*.

Tabel 12 Hasil Koefisien Determinasi Regresi Linier Model 1

<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
.211	.199

Berdasarkan pada Tabel 12 diketahui bahwa nilai R_{Square} adalah sebesar 0.211 atau sama dengan 21.1%. Artinya bahwa *social capital* dan kecerdasan emosional mampu untuk menjelaskan keadilan organisasi adalah sebesar 21.1% sisanya 78.9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

Tabel 13 Hasil Koefisien Determinasi Regresi Linier Model 2

<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
.294	.278

Berdasarkan pada Tabel 13 diketahui bahwa nilai R_{Square} adalah sebesar 0.294 atau sama dengan 29.4%. Artinya bahwa *social capital*, kecerdasan emosional dan keadilan organisasi mampu untuk menjelaskan *organizational citizenship behavior* adalah sebesar 29.4% sisanya 70.6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

Tabel 14 Hasil Uji – F Regresi Linier Model 1

F	Sig.
17.670	.000 ^b

Berdasarkan pada tabel 14 bahwa F_{tabel} sebesar 3.91. Artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($17.670 > 3.91$) dengan nilai probabilitas pada pengujian ini adalah sebesar 0.000. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dibandingkan nilai *sig. α* (0.05), sehingga dapat disimpulkan bahwa *social capital* dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh terhadap keadilan organisasi.

Tabel 15 Hasil Uji – F Regresi Linier Model 2

F	Sig.
18.197	.000 ^b

Berdasarkan pada tabel 15 bahwa F_{tabel} sebesar 3.91. Artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($17.670 > 3.06$) dengan nilai probabilitas pada pengujian ini adalah sebesar 0.000. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dibandingkan nilai *sig. α* (0.05), sehingga dapat disimpulkan bahwa *social capital*, kecerdasan emosional dan keadilan organisasi secara simultan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.

Tabel 16 Hasil Uji Parsial (Uji t) Hipotesis 1

Model	T	Sig.
(Constant)	11.774	.000
<i>Social_Capital</i>	6.856	.000



Tabel 16 memperlihatkan bahwa *social capital* terhadap OCB memiliki nilai t_{hitung} 6.856 dan t_{tabel} 1.977. Artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.856 > 1.977$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai $sig. \alpha$ penelitian sebesar 0.05 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi hitung lebih kecil dibandingkan dengan nilai Alpha sebesar 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *social capital* memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB.

Tabel 17 Hasil Uji Parsial (Uji t) Hipotesis 2

Model	T	Sig.
(Constant)	10.683	.000
Kecerdasan Emosional	5.855	.000

Tabel 17 memperlihatkan bahwa variabel kecerdasan emosional terhadap OCB memiliki nilai t_{hitung} 5.855 dan t_{tabel} 1.977, nilai signifikansi sebesar 0,000. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap CB.

Tabel 18 Hasil Uji Parsial (Uji t) Hipotesis 3

Model	T	Sig.
(Constant)	26.164	.000
<i>Social_Capital</i>	-5.963	.000

Tabel 18 memperlihatkan bahwa *social capital* terhadap keadilan organisasi memiliki nilai t_{hitung} -5.963 dan t_{tabel} 1.977, nilai signifikansi sebesar 0,000 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *social capital* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Keadilan Organisasi.

Tabel 19 Hasil Uji Parsial (Uji t) Hipotesis 4

Model	T	Sig.
(Constant)	24.722	.000
Kecerdasan Emosional	-6.046	.000

Tabel 19 memperlihatkan bahwa kecerdasan emosional terhadap keadilan organisasi memiliki nilai t_{hitung} -6.046 dan t_{tabel} 1.977, nilai signifikansi sebesar 0,000. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Keadilan Organisasi.

Tabel 20 Hasil Uji Parsial (Uji t) Hipotesis 5

Model	T	Sig.
(Constant)	15.705	.000
Keadilan Organisasi	-4.739	.000

Tabel 20 memperlihatkan bahwa keadilan organisasi terhadap OCB memiliki nilai t_{hitung} -4.739 dan t_{tabel} 1.977, nilai signifikansi sebesar 0,000. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keadilan organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap OCB.



4. PENGUJIAN

4.1 Pengaruh *Social Capital* Terhadap OCB

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan dapat disampaikan bahwa *Social Capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengawasan dimana ini dapat ditunjukkan dari nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} 6.856 dan t_{tabel} 1.977. Artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.856 > 1.977$). Artinya *social capital* memberikan pengaruh positif terhadap OCB dan mempunyai arti penting bagi PPKS. Dalam penelitian terdahulu, Hassan Ubaididillah (2017) hasil penelitian menyatakan bahwa *social capital* berpengaruh terhadap OCB dengan menunjukkan seberapa besar pengaruh *social capital* terhadap OCB yaitu 0,24 dimana berarti kontribusi *social capital* terhadap OCB adalah sebesar 24%.

4.2 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap OCB

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan dapat disampaikan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dimana ini dapat ditunjukkan dari nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} 5.855 dan t_{tabel} 1.977. Artinya $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($5.855 < 1.977$). Artinya adanya pelaksanaan kecerdasan emosional akan memberikan pengaruh positif terhadap OCB dan mempunyai arti penting bagi perusahaan PPKS. Kecerdasan emosional akan membantu terjalannya OCB dengan baik.

Dalam penelitian terdahulu, Jean Rosalina Astheny (2017) hasil penelitian menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh secara parsial terhadap OCB pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Maluku ditunjukkan oleh koefisien jalur sebesar 6,2% dengan arah yang positif, berarti semakin baik tingkat kecerdasan emosional maka akan sangat memberikan dampak yang baik dalam meningkatkan OCB pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Maluku.

4.3 Pengaruh *Social Capital* Terhadap Keadilan Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan dapat disampaikan bahwa *social capital* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Keadilan organisasi dimana ini dapat ditunjukkan dari nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dengan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-5.963 < 1.656$). Artinya adanya *social capital* akan memberikan pengaruh terhadap Keadilan Organisasi, semakin meningkat *social capital* pada pegawai PPKS maka semakin rendah pula perilaku OCB dalam PPKS. *Social capital* akan membuat atasan memandang pegawai lebih baik, dengan mengikuti peraturan perusahaan, suka bekerja sama, dan saling memiliki kepercayaan antar pegawai maka akan membuat atasan menilai pegawai secara rata, memberikan keadilan kepada setiap pegawai tanpa membedakannya, tetapi pada hipotesis ini *social capital* berpengaruh negatif dan signifikan.

4.4 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Keadilan Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan dapat disampaikan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Keadilan Organisasi dimana ini dapat ditunjukkan dari nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dengan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($6.046 < 1.656$). Artinya adanya pelaksanaan kecerdasan emosional akan memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap Keadilan Organisasi. Semakin meningkat kecerdasan emosional pegawai Pusat Penelitian Kelapa Sawit maka semakin rendah keadilan organisasi dalam PPKS. Dalam hipotesis ini dengan hasil yang berpengaruh negatif dan signifikan akan membuat keadilan dalam perusahaan tidak seperti yang diinginkan pegawai Pusat Penelitian Kelapa Sawit. Keadilan organisasi berhubungan langsung dengan Kecerdasan Emosional.

4.5 Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap OCB

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan dapat disampaikan bahwa Keadilan Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap OCB, dimana ini dapat ditunjukkan dari nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dengan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-4.739 < 1.656$). Hal ini menunjukkan bahwa adanya suatu keadilan organisasi dalam Pusat Penelitian Kelapa Sawit akan memberikan suatu pengaruh negatif terhadap OCB. Artinya setiap adanya peningkatan keadilan organisasi dalam Pusat Penelitian Kelapa Sawit Sumatera Utara, maka akan menurunnya perilaku *extra - role* pegawai Pusat Penelitian Kelapa Sawit Sumatera Utara. Dengan adanya keadilan dalam organisasi maka pegawai tidak dapat menunjukkan perilaku *extra - role* saat bekerja dalam PPKS Sumatera Utara.

4.6 Pengaruh *Social Capital* terhadap OCB yang di mediasi Oleh Keadilan Organisasi



Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan dapat disampaikan bahwa keadilan organisasi tidak berpengaruh signifikan pada pengaruh *social capital* terhadap OCB pada pegawai PPKS. Pengaruh langsung antara variabel *social capital* terhadap variabel OCB sebesar 0.621. Sedangkan pengaruh tidak langsung yang di mediasi oleh keadilan organisasi adalah sebesar $(-0.467) \times (-0.194) = 0.090$. Maka pengaruh total yang diberikan *social capital* terhadap OCB adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu : $0.621 + 0.090 = 0.711$. Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung 0.621 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0.090 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung, artinya variabel keadilan organisasi tidak dapat memediasi *social capital* terhadap *organizational citizenship behaviour*.

4.7 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap OCB yang di mediasi Oleh Keadilan Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan dapat disampaikan bahwa keadilan organisasi tidak berpengaruh signifikan pada pengaruh *social capital* terhadap OCB pada pegawai PPKS. Pengaruh langsung antara variabel kecerdasan emosional terhadap variabel OCB sebesar (-0.194) . Sedangkan pengaruh tidak langsung yang di mediasi oleh keadilan organisasi adalah sebesar $(-0.215) \times (-0.194) = 0.042$. Maka pengaruh total yang diberikan kecerdasan emosional terhadap OCB adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu : $(-0.194) + 0.042 = -0.152$. Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung 0.042 dan pengaruh tidak langsung sebesar -0.152 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung, artinya variabel keadilan organisasi tidak dapat memediasi kecerdasan emosional terhadap OCB.

5. KESIMPULAN

1. Model *Constant* t tabel bernilai 11.774 dengan signifikan 0.000 dan model pada *social capital* t tabel bernilai 6.856. Dapat disimpulkan bahwa *social capital* berpengaruh positif signifikan terhadap OCB dengan nilai t tabel 6.866 dan signifikan 0.000.
2. Model *Constant* t tabel bernilai 10.683 dengan signifikan 0.000 dan model pada kecerdasan emosional t tabel bernilai 5.855. Dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap OCB dengan nilai t tabel 5.855 dan signifikan 0.000.
3. Model *Constant* t tabel bernilai 26.164 dengan signifikan 0.000 dan model pada *social capital* t tabel bernilai -5.963. Dapat disimpulkan bahwa *social capital* berpengaruh negatif signifikan terhadap keadilan organisasi dengan nilai t tabel -5.963 dan signifikan 0.000.
4. Model *Constant* t tabel bernilai 24.722 dengan signifikan 0.000 dan model pada kecerdasan emosional t tabel bernilai -6.046. Dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh negatif signifikan terhadap keadilan organisasi dengan nilai t tabel -6.046 dan signifikan 0.000.
5. Model *Constant* t tabel bernilai 11.774 dengan signifikan 0.000 dan model pada *social capital* t tabel bernilai -4.739. Dapat disimpulkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap OCB dengan nilai t tabel -4.739 dan signifikan 0.000.
6. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai pengaruh langsung 0.621 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0.090 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung < dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung, artinya variabel keadilan organisasi tidak dapat memediasi *social capital* terhadap OCB.
7. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai pengaruh langsung 0.042 dan pengaruh tidak langsung sebesar -0.152 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung < dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung, artinya variabel keadilan organisasi tidak dapat memediasi kecerdasan emosional terhadap OCB.



REFERENCES

- [1] 3401412041 Mirsa Istiharoh, “Peran Modal Sosial Pada Masyarakat Industri Rumahan Kerajinan Bandol Di Desa Kabunan, Kecamatan Dukuhwaru, Kabupaten Tegal,” 2016.
- [2] M. Malahayati, A. AS, and S. Komalasari, “Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Emosional terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Aparatur Sipil Negara,” *J. Al-Husna*, vol. 1, no. 1, p. 43, 2021, doi: 10.18592/jah.v1i1.3572.
- [3] P. K. Emosional *et al.*, “DENGAN KECERDASAN EMOSIONAL Eva Nauli Thaib,” vol. 6, no. 3, pp. 384–399, 2017.
- [4] C. Cendani, “PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN MODAL SOSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN OCB (ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR) SEBAGAI MEDIASI (Studi pada Bank Jateng Kantor Pusat),” vol. 30, no. 2, pp. 149–160, 2015.
- [5] “pelatihan EQ,” 2019. <http://www.shifthinknow.com/tag/pelatihan-eq/>.
- [6] A. F. Tanjung, T. M. Diansyah, and R. Rismayanti, “Pemanfaatan Algoritma K-Means Clustering Sebagai Pengamanan Pencurian Buah Kelapa Sawit Se-Distrik Tandun PT. Perkebunan Nusantara V,” *J. Media Inform. Budidarma*, vol. 3, no. 4, p. 351, 2019, doi: 10.30865/mib.v3i4.1443.
- [7] “scholar.” .
- [8] R. P. Ayuwardani and I. Isroah, “PENGARUH INFORMASI KEUANGAN DAN NON KEUANGAN TERHADAP UNDERPRICING HARGA SAHAM PADA PERUSAHAAN YANG MELAKUKAN INITIAL PUBLIC OFFERING (Studi Empiris Perusahaan Go Public yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2011-2015),” *Nominal, Barom. Ris. Akunt. dan Manaj.*, vol. 7, no. 1, 2018, doi: 10.21831/nominal.v7i1.19781.
- [9] Yesserie, “No Title空間像再生型立体映像の研究動向,” *Nhk技研*, vol. 151, pp. 10–17, 2015, doi: 10.1145/3132847.3132886.
- [10] S. A. Astria, “Analisis Pengaruh Dana Alokasi Umum dan Belanja Modal terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Sumatera Selatan,” *J. Ekon. Pembang.*, vol. 12, no. Vol 12, No 1 (2014): June, pp. 41–54, 2014, [Online]. Available: <https://ejournal.unsri.ac.id/index.php/jep/article/view/4867>.