

# PENGARUH KEADILAN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN SIKAP CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY SEBAGAI MODERATOR DI PT DJARUM, TBK. KOTA KUDUS, JAWA TENGAH

122

**Yulisza Syahtiani**

Universitas Islam Azzahra Jakarta

Yulisza.syahtiani@yahoo.com

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh keadilan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* dengan sikap *corporate social responsibility (CSR)* sebagai moderator. Responden penelitian ini adalah buruh pabrik SKT PT Djarum, Tbk. di kota Kudus, Jawa Tengah sebanyak 239 orang. Instrumen penelitian yang digunakan adalah skala *organizational citizenship behavior*, skala keadilan organisasi dan skala sikap *corporate social responsibility*. Metode analisis data menggunakan *structural equation model (SEM)* dengan program *Lisrel 8.7*. Data responden diuji dengan menggunakan *2nd Order Confirmatory Factor Analysis* dan analisis full model digunakan untuk menguji pengaruh variabel dengan moderasi. Hasil uji analisa *2nd Order Confirmatory Factor Analysis* ditemukan bahwa semua model tergolong fit. Sementara uji analisis full model juga tergolong fit. Kesimpulan hipotesa bahwa Ada pengaruh keadilan organisasi terhadap OCB melalui moderasi sikap CSR.

**Keyword : Organizational Citizenship Behavior, Sikap CSR, Keadilan Organisasi dan Spiritualitas**

*INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL JUSTICE OF BEHAVIOR ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP WITH CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY ATTITUDE AS MODERATOR IN PT DJARUM, TBK. KUDUS CITY, CENTRAL JAVA*

## ABSTRACT

*This study aims to examine the effect of organizational justice on organizational citizenship behavior (OCB) with corporate social responsibility (CSR) attitudes as moderators. The respondents of this study were SKT factory workers PT Djarum, Tbk. in the city of Kudus, Central Java, as many as 239 people. The research instrument used was the scale of organizational citizenship behavior, the scale of organizational justice and the scale of corporate social responsibility attitudes. The data analysis method uses structural equation model (SEM) with the Lisrel 8.7 program. Respondent data is tested using the 2nd Order Confirmatory Factor Analysis and full model analysis is used to test the effect of variables with moderation. The results of the 2nd Order Confirmatory Factor Analysis analysis test found that all models were classified as fit. While the full model analysis test is also classified as fit. The conclusion of the hypothesis is that there is an influence of organizational justice on OCB through moderation in CSR attitudes.*

*Keyword: Organizational Citizenship Behavior, CSR Attitudes, Organizational Justice and Spirituality*

*Diterima: 15 Agust 2019; Direvisi: 16 Sept 2019; Diterbitkan: 30 Okt 2019*

## PENDAHULUAN

Sejak munculnya revolusi industri di mana teknologi mesin mulai mendominasi pergerakan organisasi, sumber daya manusia, tetap menjadi kekuatan utama hingga saat ini. Apalagi bagi industri yang masih mengunggulkan karya tangan manusia dalam mengolah produktivitasnya misalnya produksi rokok kretek. Sumber daya manusia yang paling efektif dalam mencapai tujuan organisasi adalah sumber daya manusia yang tidak hanya mampu mengerjakan tugas pokoknya saja tetapi juga mampu berpartisipasi aktif dalam mencapai kinerja bersama. Karena itu organisasi sangat membutuhkan tenaga kerja yang mau berperan ekstra untuk bekerja sama, membantu rekan kerja dalam mencapai produktivitas kerja, memberikan saran, berpartisipasi aktif dalam setiap kegiatan organisasi, memberikan pelayanan ekstra kepada pengguna produk, serta menggunakan waktunya secara efektif. Para peneliti menyebut perilaku ini sebagai *Organization Citizenship Behaviors* (OCB) (dalam Podsakoff, 2000).

Organ (dalam Podsakoff, et al., 2000) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang bebas (*discretionary*), tidak secara langsung atau secara eksplisit diakui oleh sistem *reward* formal, dan bahwa secara agregat meningkatkan fungsi efektif organisasi. Dijelaskan lebih lanjut oleh Organ (1995) bahwa OCB merupakan pelaksanaan tugas yang mendukung lingkungan sosial dan psikologis tempat pelaksanaan tugas tersebut terjadi, sehingga OCB menekankan pada kontrak sosial antara individu dengan rekan kerjanya dan antara individu dengan organisasi yang biasanya dibandingkan dengan perilaku *in-role* yang mendasarkan pada kinerja terbatas yang disyaratkan oleh organisasi. Sementara Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan OCB sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan,

namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif.

OCB tidak terbentuk begitu saja. Beberapa faktor memiliki pengaruh yang kuat untuk membentuk OCB. Robbins dan Judge (2008) menyebutkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi OCB, ditentukan oleh kepuasan terhadap kualitas kerja. Faktor lainnya disebutkan oleh Organ (1995) bahwa OCB dapat dipengaruhi oleh budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati, persepsi terhadap kualitas hubungan antara atasan dan bawahan, masa kerja, jenis kelamin serta persepsi terhadap dukungan organisasi.

## KAJIAN TEORETIK

Dari beberapa teori terdahulu Podsakoff (2000) merumuskan aspek-aspek yang mengindikasikan OCB sebagai berikut:

- a. Perilaku membantu, yaitu; Secara konseptual, perilaku menolong melibatkan secara sukarela membantu orang lain dengan, atau mencegah terjadinya, masalah yang dapat mengganggu harmonisasi hubungan kerja.
- b. Sportifitas, yaitu; kesediaan untuk mentolerir ketidaknyamanan yang tak terelakkan di tempat kerja dan kesediaan bekerja tanpa mengeluh, mempertahankan sikap positif bahkan ketika hal-hal tidak berjalan sesuai dengan keinginan, tidak tersinggung ketika orang lain tidak mengikuti saran yang diberikan, rela mengorbankan kepentingan pribadi demi kebaikan kelompok kerja, dan tidak mengambil penolakan ide-ide secara pribadi
- c. Loyalitas Organisasi, yaitu; mendukung, dan membela tujuan organisasi, mempromosikan organisasi untuk orang luar, melindungi dan membelanya terhadap ancaman eksternal, dan berkomitmen bahkan dalam kondisi yang sulit.
- d. Kepatuhan Organisasi, yaitu; patuh dalam mengikuti aturan organisasi, peraturan, dan prosedur, bahkan ketika tidak berada

- dalam pengawasan seseorang atau atasannya.
- e. Inisiatif individu, yaitu; tindakan sukarela untuk memberikan ide kreativitas dan inovasi yang dirancang untuk meningkatkan tugas seseorang atau kinerja organisasi, bertahan dengan antusiasme dan daya juang yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan seseorang, bahkan bersedia untuk mengambil tanggung jawab ekstra, dan mendorong orang lain dalam organisasi untuk melakukan hal yang sama.
  - f. Kebajikan, yaitu; kesediaan untuk berpartisipasi aktif dalam pemerintahan, memantau kondisi lingkungannya untuk mencegah ancaman dan mendapatkan peluang yang dapat mempengaruhi perubahan organisasi bahkan dengan biaya pribadi yang besar. Perilaku ini mencerminkan pengakuan seseorang untuk menjadi bagian dari warga negara sehingga bersedia menerima tanggung jawab yang sama dengan warga negara yang lain.
  - g. Pengembangan Diri, yaitu; perilaku sukarela karyawan terlibat dalam untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan.

Maka sebagai variabel dependen OCB membutuhkan pengaruh dari variabel lain. Salah satunya adalah keadilan organisasi. Gillet, et al. (2012) membuktikan bahwa terdapat hubungan yang kuat dari pengaruh keadilan organisasi terhadap OCB. kemudian Organ, et al. (dalam podsakof, 2000) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi munculnya OCB adalah persepsi keadilan. Penelitian yang dilakukan oleh Schappe, et al. (dalam

Fatdina, 2009) menemukan bahwa penilaian karyawan terhadap keadilan berbagai kebijakan atau peraturan organisasi juga ikut mempengaruhi OCB.

Keadilan organisasi didefinisikan oleh Robins dan Judge (2009) sebagai keseluruhan persepsi dari apa yang adil di tempat kerja. Karyawan menganggap adil organisasi ketika yakin hasil-hasil yang diterima dan cara-cara

yang diterimanya dari hasil-hasil tersebut adalah adil. Untuk itu, elemen terpenting dalam keadilan organisasi adalah persepsi individu. Lebih lanjut Gillet, et al. (2012) dan Greenberg (1990) menyebutkan bahwa keadilan organisasi adalah persepsi karyawan tentang seberapa adil perlakuan yang diterima karyawan dari organisasi.

Perkembangan penelitian keadilan organisasi kemudian dirumuskan oleh Robbins dan Judge (2008) memiliki tiga aspek keadilan organisasi yang terdiri dari :

- a. Keadilan distributif yaitu keadilan jumlah dan pemberian penghargaan yang dirasakan diantara individu-individu.
- b. Keadilan prosedural yaitu keadilan yang dirasakan mengenai proses yang digunakan untuk menentukan distribusi penghargaan-penghargaan.
- c. Keadilan interaksional yaitu tingkat sampai mana seorang individu diperlakukan dengan menjunjung tinggi martabat, perhatian dan rasa hormat.

Bentuk keadilan dari aktifitas organisasi yang dipersepsi oleh masyarakat sipil adalah *corporate social responsibility* (CSR) atau tanggung jawab sosial. Maka kegiatan CSR juga menjadi upaya organisasi mengembangkan komunitas internal dan eksternal sehingga CSR diposisikan sebagai kontribusi organisasi sebagai warga negara. Hansen (2010) menjelaskan bahwa aktifitas CSR mampu membentuk persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi, dan terbukti mampu meningkatkan kepercayaan karyawan di organisasi tersebut, dan bahwa kepercayaan ini kemudian mengarah kepada perilaku karyawan berupa penurunan *turn-over* dan peningkatan OCB serta mampu meningkatkan kinerja perusahaan. Rupp, et al. (2006) merumuskan bahwa karyawan tidak hanya berfungsi sebagai pekerja tetapi juga sebagai pengamat atas tindakan organisasi, karena itu keputusan organisasi dalam menyelenggarakan kegiatan CSR menjadi penghubung bagi persepsi karyawan perihal seberapa adil tindakan organisasi dalam memperlakukan lingkungan eksternal organisasi sesuai dengan dampak operasional yang ditimbulkan. Karena itu karyawan dapat

bereaksi negatif ketika mempersepsi ketidakadilan yang dilakukan organisasi dan bereaksi positif jika organisasi bertindak adil.

Organisasi dalam menyelenggarakan kegiatan CSR tidak lepas dari pengamatan karyawan. Rupp, et al. (2006) merumuskan bahwa karyawan tidak hanya berfungsi sebagai pekerja tetapi juga sebagai pengamat atas tindakan organisasi, karena itu keputusan organisasi dalam menyelenggarakan kegiatan CSR menjadi penghubung bagi persepsi karyawan perihal seberapa adil tindakan organisasi dalam memperlakukan lingkungan eksternal organisasi sesuai dengan dampak operasional yang ditimbulkan. Karena itu karyawan dapat bereaksi negatif ketika mempersepsi ketidakadilan yang dilakukan organisasi dan bereaksi positif jika organisasi bertindak adil. Reaksi tersebut merupakan sikap karyawan terhadap kegiatan CSR. Sikap tersebut memiliki aspek-aspek yang dirumuskan oleh Azwar (2010) sebagai berikut ini:

- a. Kognitif yang berisi kepercayaan seseorang mengenai apa yang berlaku atau apa yang benar dari objek sikap yang meliputi keyakinan individu untuk bersikap dengan cara-cara yang tepat dari suatu objek.
- b. Afektif yang menyangkut emosional individu terhadap suatu objek yang menyangkut objek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, disukai atau tidak disukai. Aspek kognitif cenderung berasal dari aspek afektif. Aspek afektif cenderung menyebabkan sikap relatif menetap dan tidak berubah. Jika ada perubahan sikap berarti ada tekanan yang cukup kuat sehingga terjadi perubahan dalam sikap dengan proses tertentu.
- c. Konatif yang menunjukkan kecenderungan perilaku tertentu terhadap objek, yang didasari oleh keyakinan dan perasaan sehingga membentuk kesiapan atau keinginan untuk bertindak terhadap suatu objek tersebut.

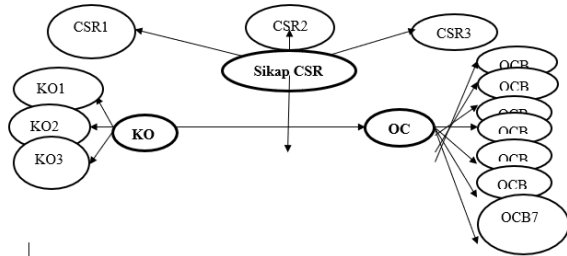
CSR dirumuskan oleh Bowen (dalam Solihin, 2008) sebagai kewajiban para pelaku

bisnis untuk mengupayakan suatu kebijakan serta membuat keputusan atau melaksanakan berbagai tindakan yang selaras dengan tujuan dan nilai-nilai masyarakat. Untuk itu CSR dibentuk berdasarkan dua premis dasar. pertama, organisasi bisa mewujudkan dalam suatu masyarakat karena adanya dukungan masyarakat, oleh karena itu perilaku organisasi dan cara yang digunakan dalam menjalankan bisnis harus berada dalam bingkai pedoman yang ditetapkan masyarakat yang berisi sejumlah hak dan kewajiban. Untuk itu premis pertama ini memiliki aspek kontrak sosial. Premis kedua, bahwa pelaku bisnis bertindak sebagai agen moral dalam suatu masyarakat, sehingga segala bentuk pembuatan keputusan manajerial senantiasa melibatkan pertimbangan nilai atau mencerminkan nilai-nilai yang selaras dengan nilai-nilai masyarakat. Maka premis kedua ini memiliki aspek etika.

Maka sikap CSR adalah seberapa jauh kognitif etika dan kontrak sosial karyawan terhadap kegiatan CSR. Kemudian seberapa jauh afektif etika dan kontrak sosial karyawan dan seberapa besar konatif etika dan kontrak sosial karyawan terhadap kegiatan CSR. Sehingga penelitian ini mencoba membuktikan apakah sikap CSR mampu memperkuat atau memperlemah hubungan keadilan organisasi dan spiritualitas di tempat kerja terhadap OCB.

Pengaruh keadilan organisasi dan spiritualitas di tempat kerja terhadap OCB dengan sikap CSR sebagai moderator digambarkan seperti dibawah ini:

### **Kerangka Berpikir dan Hipotesis**



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Berdasarkan permasalahan penelitian dan telaah teoritis atau kerangka berfikir yang telah diuraikan pada bagian di atas, maka secara rinci hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh keadilan organisasi terhadap OCB di PT Djarum Tbk, di Kudus Jawa Tengah.
2. Ada pengaruh keadilan organisasi terhadap OCB dengan sikap CSR sebagai moderator di PT Djarum Tbk, di Kudus Jawa Tengah.

### Metode Penelitian

Untuk menguji hipotesa dilakukan model persamaan struktural atau *structural equation model* (SEM) yang dianalisis dengan menggunakan program Lisrel 8.7. Responden yang dijadikan subyek penelitian adalah buruh pabrik SKT PT Djarum di Kudus, Jawa Tengah. Dimana semuanya berjenis kelamin perempuan. Sehingga tekhnik sampling yang digunakan adalah purposive sample, yaitu; penentuan sumber data berdasarkan pertimbangan bahwa sumber yang dipilih sebagai responden mampu memberikan data atau informasi untuk mencapai tujuan penelitian tanpa mempersoalkan jumlah.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah skala model Likert. Skala akan diberikan kepada responden untuk dibaca dan diisi kemudian memilih satu jawaban yang paling sesuai dengan dirinya dari alternatif jawaban yang tersedia. Pilihan jawaban alternatif yang diberikan dari pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala adalah Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Cukup Sesuai (CS), Tidak Sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Responden penelitian digambarkan berdasarkan usia, tingkat pendidikan dan lama bekerja seperti pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Tingkat Usia Responden

Usia	Jumlah	%
Kurang dari 20 tahun	1	0,42
Antara 20 sampai 30 tahun	23	9,58
Antara 30 sampai 40 tahun	186	77,50
Antara 40 sampai 50 tahun	25	10,42
Antar 50 sampai 60 tahun	5	2,08
Lebih dari 60 tahun	0	0,00

Tabel 2. Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Jumlah	%
Kurang dari 5 tahun	1	0,42
Lebih dari 5 tahun	6	2,50
Lebih dari 10 tahun	184	76,67
Lebih dari 20 tahun	44	18,33
Lebih dari 30 tahun	5	2,08

Berdasarkan hasil uji normalitas data pada program Lisrel 8.7, maka diperoleh gambaran data penelitian seperti berikut ini :

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Data  
Total Sample Size = 239  
Univariate Summary Statistics for  
Continuous Variables

Variable	Mean	St.Dev	T-Values	Skewness
OCB	134,41	13,25	156,79	-0,001
CSR	98,54	14,57	104,57	-0,010
KO	76,67	12,94	91,62	-0,003

Kurtosis	Min	Freq	Max	Freq
-0,020	95,39	1	173,43	1
-0,173	63,47	5	131,77	7
-0,024	38,57	1	114,78	1

**Hasil Uji Analisis data**

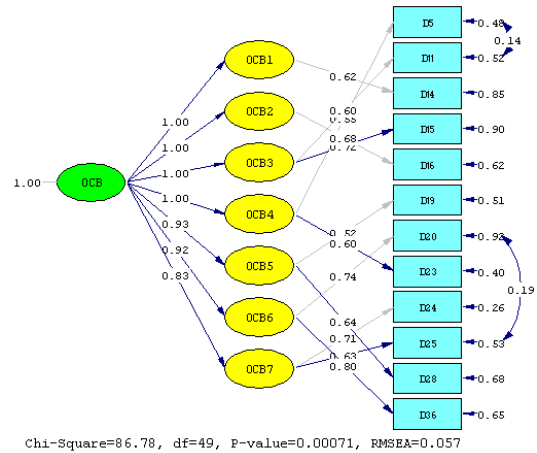
**Pengujian 2nd Order Confirmatory Factor Analysis**

Pengujian 2nd Order Confirmatory Factor Analysis ini dilakukan untuk melihat validitas aspek atau faktor dari masing-masing variabel. Dengan kata lain pengujian ini digunakan sebagai pengukuran model untuk menggambarkan sebaik apa aspek-aspek digunakan sebagai pengukuran variabel laten. Pengujian CFA dilakukan secara bertahap dengan mengeluarkan faktor yang rendah atau < 0.5 untuk kemudian dianalisis ulang.

Berikut ini adalah hasil rekapitulasi terakhir pengujian 2nd Order Confirmatory Factor Analysis dari seluruh variabel penelitian.

**Uji CFA Variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

Hasil uji CFA indikator-indikator OCB yang diolah dengan program Lisrel dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 2. Uji CFA Variabel OCB

Tabel 4. Hasil Uji CFA Variabel OCB

No.	FL	Err	T	CR	VE
1	0,62	0,38	0,62		
2	0,64	0,41	0,59		
3	0,56	0,31	0,69		
4	0,61	0,37	0,63		
5	0,65	0,42	0,58		
6	0,59	0,35	0,65	0,90	0,42
7	0,61	0,37	0,63		
8	0,69	0,48	0,52		
9	0,62	0,38	0,62		
10	0,71	0,50	0,50		
11	0,82	0,67	0,33		
12	0,65	0,42	0,58		

Hasil pengujian yang tertera pada tabel di atas terlihat bahwa Loading Factor berada pada nilai >0,50. Sedangkan Variance Extracted berada pada nilai <0,50 yaitu pada nilai 0,42. Namun hal ini masih menunjukkan bahwa alat ukur variabel OCB tergolong baik, jika dilihat dari hasil Composite Reliability yang tergolong baik, berada pada nilai >0,70 yaitu pada nilai 0,90.

Sementara itu, berdasarkan *goodness of fit* diketahui hasil uji CFA variabel OCB ditunjukkan pada tabel berikut ini.

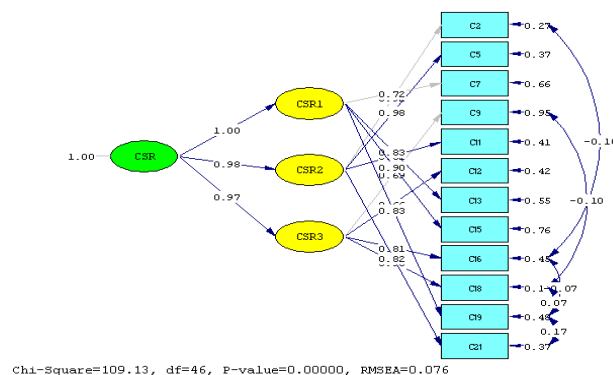
Tabel 5. Daftar index model fit dari uji CFA variabel OCB

Index Fit	Nilai (N)	Kriteria Fit	Keterangan
RMSEA	0,057	N<0.08	Fit
NFI	0,96	N>0,9	Fit
NNFI	0,98	N>0,9	Fit
CFI	0,98	N>0,9	Fit
IFI	0.98	N>0,9	Fit

Pada tabel di atas terlihat bahwa lima index model fit CFA variabel OCB tergolong baik (model fit). Hal ini ditunjukkan melalui index RMSEA, NFI, NNFI, CFI dan IFI.

### Uji CFA Variabel Sikap CSR

Hasil uji CFA indikator-indikator sikap CSR yang diolah dengan program Lisrel dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 3. Uji CFA Variabel CSR

Tabel 6. Hasil Uji CFA Variabel CSR

No.	FL	Err	T	CR	VE
1	0,87	0,76	0,24		
2	0,85	0,72	0,28		
3	0,66	0,44	0,56		
4	0,58	0,34	0,66		
5	0,78	0,61	0,39		
6	0,72	0,52	0,48	0,95	0,59
7	0,75	0,56	0,44		
8	0,72	0,52	0,48		
9	0,77	0,59	0,41		
10	0,91	0,83	0,17		
11	0,77	0,59	0,41		
12	0,80	0,64	0,36		

Hasil pengujian yang tertera pada tabel di atas terlihat bahwa semua nilai *Loading Factor* memiliki nilai >0,5. Selain itu nilai *Variance Extracted* berada pada nilai >0,50 yaitu pada nilai 0,59. Sedangkan nilai *Composite Reliability* berada pada nilai >0,70 yaitu pada nilai 0,95.

Sementara itu, berdasarkan *goodness of fit* diketahui hasil uji CFA variabel sikap CSR ditunjukkan pada tabel berikut ini.

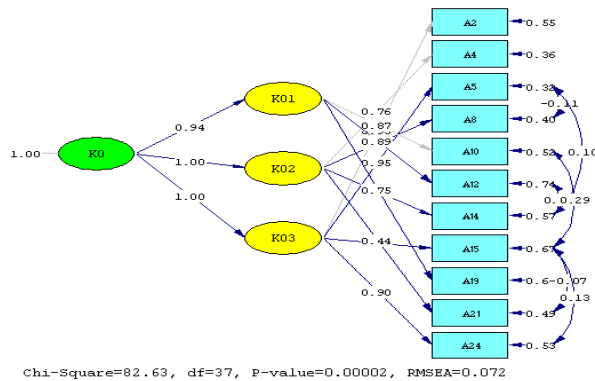
Tabel 7. Daftar index model fit dari uji CFA variabel sikap CSR

Index Fit	Nilai (N)	Kriteria Fit	Keterangan
RMSEA	0,076	N<0,08	Fit
NFI	0,98	N>0,9	Fit
NNFI	0,98	N>0,9	Fit
CFI	0,99	N>0,9	Fit
IFI	0,99	N>0,9	Fit

Pada tabel di atas terlihat bahwa lima index model fit CFA variabel sikap CSR tergolong baik (model fit). Hal ini ditunjukkan melalui index RMSEA, NFI, NNFI, CFI dan IFI.

### Uji CFA Variabel Keadilan Organisasi

Hasil uji CFA indikator-indikator keadilan organisasi yang diolah dengan program Lisrel dapat dilihat pada gambar berikut ini



Gambar 4. Uji CFA Variabel Keadilan Organisasi

Tabel 8. Hasil Uji CFA Variabel Keadilan Organisasi

No.	FL	Err	T	CR	VE
1	0,78	0,61	0,39		
2	0,78	0,61	0,39		
3	0,86	0,74	0,26		
4	0,86	0,74	0,26		
5	0,77	0,59	0,41		
6	0,72	0,52	0,48	0,93	0,55
7	0,72	0,52	0,48		
8	0,59	0,35	0,65		
9	0,69	0,48	0,52		
10	0,53	0,28	0,72		
11	0,78	0,61	0,39		

Hasil pengujian yang tertera pada tabel di atas terlihat bahwa seluruh *Loading Factor* memiliki nilai  $> 0,5$ . Sedangkan *Variance Extracted* berada pada nilai  $>0,50$  yaitu pada nilai 0,55. Kemudian *Composite Reliability* tergolong baik, yaitu berada pada nilai  $>0,70$  yaitu pada nilai 0,93.

Sementara itu, berdasarkan *goodness of fit* diketahui hasil uji CFA variabel keadilan organisasi ditunjukkan pada tabel berikut ini.

Tabel 9. Daftar index model fit dari uji CFA variabel keadilan organisasi

Index Fit	Nilai (N)	Kriteria Fit	Keterangan
RMSEA	0.072	$N < 0.08$	Fit
NFI	0.98	$N > 0,9$	Fit
NNFI	0.98	$N > 0,9$	Fit
CFI	0.99	$N > 0,9$	Fit
IFI	0.99	$N > 0,9$	Fit

Pada tabel di atas terlihat bahwa lima index model fit CFA variabel keadilan organisasi tergolong baik (model fit). Hal ini ditunjukkan melalui index RMSEA, NFI, NNFI, CFI dan IFI.

Hasil pengujian yang tertera pada tabel di atas terlihat bahwa seluruh item memiliki nilai *Loading Factor*  $>0,5$ . Selain itu *Composite Reliability* berada pada nilai  $>0,70$  yaitu pada nilai 0,93. Kemudian *Variance Extracted* memiliki nilai  $>0,5$  yaitu pada nilai 0,53.

### Pengujian Hipotesis

Berikut pemaparan hasil perhitungan statistik sesuai dengan rancangan hipotesis yang disebutkan pada sebelumnya. Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah pengaruh keadilan organisasi dan spiritualitas di tempat kerja terhadap OCB dengan sikap



CSR sebagai moderator. Hipotesis ini juga disebut sebagai hipotesis full model struktural.

### Hipotesis 1:

Dari hasil analisis data diperoleh hasil ( $\gamma = 0,49$  dengan  $t < 1,96$ ). Maka data ini menunjukkan bahwa keadilan organisasi tidak berpengaruh langsung terhadap OCB.

### Hipotesis 2:

Dari hasil analisis data diperoleh hasil ( $\gamma = 0,0070$  dengan  $t > 1,96$ ). Maka data ini menunjukkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh terhadap OCB melalui moderasi sikap CSR.

Hasil hipotesis tersebut didapatkan dari hasil uji variabel moderasi dengan metode interaksi. Pada hasil hipotesis empat, digunakan interaksi pertama untuk mengetahui sikap CSR sebagai fungsi moderator antara keadilan organisasi terhadap OCB, seperti yang digambarkan pada bagian dibawah ini.

Hasil uji *T Values* model persamaan struktural dengan variabel moderasi pada interaksi pertama didapatkan hasil sebagai berikut ini :

Tabel 10. Daftar index model fit dari uji analisis full model struktural interaksi 1

Index Fit	Nilai (N)	Kriteria Fit	Keterangan
RMSEA	0.070	$N < 0,08$	Fit
NFI	0.98	$N > 0,9$	Fit
NNFI	0.98	$N > 0,9$	Fit
CFI	0.99	$N > 0,9$	Fit
IFI	0.99	$N > 0,9$	Fit

Pada tabel di atas terlihat bahwa lima index model fit uji hipotesis full model struktural pengaruh keadilan organisasi terhadap OCB dengan sikap CSR tergolong baik (model fit). Hal ini ditunjukkan melalui index RMSEA, NFI, NNFI, CFI dan IFI. Sehingga dapat disimpulkan bahwa moderasi sikap CSR dari pengaruh keadilan organisasi

terhadap OCB sesuai dengan data empirik yang diterima.

Hasil pengkategorian masing-masing variabel berdasarkan tingkat tinggi, rendah dan sedang. Berikut hasil uji tambahan tersebut :

Tabel 11. Kategori Variabel

Variabel	Kategori
OCB	Tinggi
Sikap CSR	Tinggi
Keadilan Organisasi	Sedang

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil temuan penelitian dapat dirumuskan bahwa keadilan organisasi hanya memengaruhi OCB jika diperkuat oleh sikap CSR. Sebab golongan buruh pabrik rokok yang dibayar harian, kebanyakan tujuan utama dari golongan karyawan seperti ini adalah bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup. Namun aspek ini juga tidak cukup kuat untuk mempengaruhi terbentuknya OCB. Selain itu perlu menguji sikap CSR untuk dapat menemukan hubungan langsung dengan OCB. Bagi praktisi organisasi penelitian ini bermaksud mendorong organisasi untuk sedapat mungkin meminimalisir munculnya kesenjangan antara atasan dan bawahan melalui seleksi pemimpin berdasarkan *person-organization fit*.

## SARAN

Organisasi juga diharapkan untuk tetap konsisten untuk melibatkan karyawan dalam menentukan kebijakan terutama pada penyelenggaraan kegiatan CSR. Selain itu organisasi diharapkan tetap memberikan toleransi terhadap ekspresi karyawan sehingga dapat tercipta hubungan kekeluargaan antara individu dalam organisasi guna menerapkan nilai inti satu keluarga. Selain itu kemampuan berekspresi mampu menumbuhkan rasa

percaya dan mengurangi stress kerja. Disamping itu, jika diterapkan sesuai dengan norma dan etika yang berlaku dapat menjadi sarana dalam meningkatkan interaksi antara karyawan dalam rangka penerapan rasa kekeluargaan yang menjadi nilai inti organisasi ini sekaligus indikator dari keadilan organisasi, khususnya pada aspek keadilan interaksional.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abbasi, E. Mohammadipour, R.A. & Mohammad., 2014. An investigation of the impact of organizational justice dimension on job satisfaction (case study: an iranian bank). *Universal Journal of Management* 2(3): 132-137.
- Azwar, S., 1997. *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Azwar, S., 2010. *Sikap manusia: teori dan pengukurannya*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Aquino, K. 1995. Relationship among pay inequity, perceptions of procedural justice, and organizational citizenship. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 8, 2-33.
- Bozkurt, S. & Bal, Y., 2012. Investigation of the relationship between corporate social responsibility and organizational citizenship behavior: a research, *International Journal of Innovations in Business*, IJIB Vol. 1.
- Cahyono, B.T. 1996. *Manajemen sumber daya manusia*. N.p. IPWI.
- Collquit, J.A. Conlon, D.E. & Porter, C.O.L.H.W. Michael, J. Ng, Y.K. 2001. Justice at the millennium: a meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 86.
- Collquitt, J.A., 2001. On the dimensionality of organizational justice: a construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 86, No. 3.
- Departemen Perdagangan Republik Indonesia. *Menuju asean economic community 2015*. n.d. N.p.
- Fatdina, 2009. Peran dukungan organisasi yang dirasakan karyawan sebagai mediator pengaruh keadilan prosedural terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi. *jurnal psikologi*. Volume 36, No. 1. Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada.
- Faturochman. 1999. Keadilan sosial: suatu tinjauan psikologi. *Buletin Psikologi*. Tahun VII, No. 1, 13-27.
- Faturochman, & Djamaludin. 2001. Dinamika psikologis penilaian keadilan. *Jurnal Psikologi*. No. 1, 41-60.
- Faturochman. 2002. Keterkaitan antara anteseden, penilaian keadilan prosedural, penilaian keadilan distributif dan dampaknya. *Disertasi*. Universitas Gajah Mada Yogyakarta.
- Fischer, R. 2003. Rewarding employee loyalty: an organizational justice approach. *International journal of organizational behavior*. Volume 8, No. 3.
- Giacalone, R.A. & Jurkiewicz, P.K. 2005. A preliminary investigation into the role of positive psychology in consumer sensitivity to corporate social performance. *Journal of Business Ethics*.
- Giacalone, R.A. Jurkiewicz & Carole, L., 2003. Right from wrong: the influence of spirituality on perceptions of unethical business activities. *Journal of Business Ethics*, 46, 1.
- Gillet, N. Fouquereau, E. Bonnaud, A. Angelique, M.R. & Colombat, P., 2013. The mediating role of organizational justice in the relationship between transformational leadership and nurses' quality of work life: a cross-sectional questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies* NS-2158.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly & Konopaske. 2004. *Organizations*. McGraw-Hill. New York.

- Harsono, M., 2004. Organizational citizenship behavior dalam kajian filsafat ilmu. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. Volume. 4 No. 1.
- Hansen, S. Duane, Benjamin B. Dunford, Alan D. Boss, R. Wayne Boss & Ingo Angermeier. 2011. Corporate social responsibility and the benefits of employee trust: Across-disciplinary perspective, *Journal of Business Ethics*, vo. 102, pp. 29-45.
- Herawati, E., 2014. Strategi berbasis komunitas. *Majalah PKBL Action*. No, 18 Tahun II.
- Jalil, A., 2012. Spiritual entrepreneurship (study transformasi spiritualitas pengusaha kudus). *Disertasi*. Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.
- Judges, T.A & Collquitt, J.A., 2004. Organizational justice and stress: the mediating role of work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*. 2004, Vol. 89, No. 3.
- Juwita, T.E., 2011. Strategi corporate social responsibility berdasarkan resources based theory studi kasus : Djarum Foundation. *Tesis*. Universitas Indonesia.
- Kristanto, H., 2015. Keadilan organisasi, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan. *JMK*, Vol. 17, No.1.
- Latan, H. 2013. *Structural equation modeling konsep dan aplikasinya menggunakan lisrel 8.80*. Bandung. Alfabeta.
- Milliman, J. Czaplewski, A.J. & Ferguson, J., 2003. Workplace spirituality and employee work attitudes; an exploratory empirical assessment, *Journal of Organization Change and Management*, Volume 16, No. 4.
- Murphy, K.R., & Shiarella, A. H. 1997. Implications of multidimensional nature of job performance for the validity of selection tests: Multivariate frameworks for studying test validity. *Personel Psychology*, 50: 823-854.
- Moorman, R.H., Niehoff, B. P., & Organ, D. W. 1993. Treating employees fairly and organizational citizenship behavior: Sorting the effects of job satisfaction, organizational commitment, and procedural justice. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 6: 209-225.
- Oliveira, A. 2004. The place of spirituality in organizational theory. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*. Vol. 9, No. 2.
- Organ, D.W. & Ryan, K., 1995. A meta analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personel Psychology*. Vol. 48.
- Pergament, K. I. & Mahoney, A. 2002. *Handbook of Positive Psychology*. Oxford University Press. New York.
- Podaskoff, P.M. & Mckenzie, S.B. Paine, J.B. Bachrach, D.G., 2000. Organizational citizenship behaviors: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, Vol. 26, No. 3.
- Robbins, S. & Judge, T., 2008a. *Perilaku organisasi*. Buku 1, Jakarta. Salemba Empat.
- Robbins, S. & Judge, T., 2008b. *Perilaku organisasi*. Buku 2, Jakarta. Salemba Empat.
- Rudjito, B. & Famiola, M., 2013. *CSR (Corporate social responsibility)*. Bandung. Rekayasa Sains.
- Rupp, D.E. Ganapathi, J. Aguilera, R.V. & Williams, C.A., 2006. Employee reactions to corporate social responsibility: an organizational justice framework, *Journal of Organizational Behaviour*. 27, 537-543.
- Rupp, D.E. Williams, C.A. & Aguilera, R.V., 2007. Increasing corporate social responsibility through stakeholder value internalization (and the catalyzing effect of new governance): an application of organizational justice, self-determination, and social influence theories. *managerial ethics: The Psychology of Morality*. Routledge/Psychology Press.
- Salavati, A., 2011. Effect of organizational socialization (os) on organizational citizenship behavior (ocb). *Interdisciplinary Journal of*

- Contemporary Research in Business*.  
Vo. 3, No. 5.
- Shafranske, E. P. & Malony, H. N. 1990. Clinical psychologists religious and spiritual orientations organizations and their practice of psychotherapy. *Psychotherapy*, 27. 133-153.
- Siemieniec, G., 2012. Examining the relationship between corporate social performance, employee perceptions, turnover, and firm performance. *Disertasi*. Northern Illinois University.
- Smith, D.R. & Singer, D.P., 2012. Spirituality in corporate social responsibility: a proposed solution to the “failed system” problem. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, Institute of Interdisciplinary Business Research, Vol 4, No 6, 8 October 20.
- Snyder, C.R., & Lopez, S.J., 2002. *Handbook of positive psychology*, Newyork. Oxford University Press.
- Solihin, I., 2008. *Corporate social responsibility from charity to sustainability*, Jakarta. Salemba Empat,
- Übius, Ü. & Ruth, A., 2009 Organizational culture types as predictors of corporate social responsibility, *Engineering Economics*. ISSN 1392-2785. No. 1 (61).
- Wibisono, 2013. *Panduan penyusunan skripsi, tesis & disertasi*, Yogyakarta. Penerbit Andi.
- Sudjanadi. 2012. n.p. N.p.n.d. Dokumen yang tidak dipublikasikan.
- Damayanti., 2012. *Kinerja korporasi dan optimalisasi pengelolaan corporate social responsibility (CSR)*. <http://download.portalgaruda.org/article.php/>. Diakses pada 17 November 2013, 14:38 GMT.
- Dhania, R.D. 2010. *Stres kerja buruh rokok di kota kudus*. Universitas Muria Kudus.
- <http://eprints.umk.ac.id>. Diakses pada 19 Mei 2014, 14:29 GMT
- Global Reporting Initiative., 2000-2006. *Pedoman laporan keberlanjutan*. [www.globalreporting.org](http://www.globalreporting.org). Diakses pada 7 Mei 2014, 19:10 GMT.
- Tan, G. Kuo, M.H.C. & Geh, E., 2009. *Spirituality at work and organizational citizenship behavior: A Replication Study in Taiwan*. <http://ink.library.smu.edu.sg/cgi/viewcontent>. Diakses pada 21 Juni 2014, 17:45 GMT.
- The Smart Company, 2014. *How business engagement with arts is changing* <http://artsandbusiness.bitc.org.uk/art>. Diakses pada 15 Juni 2014, 14:10 GMT.

