

**PENGARUH KEADILAN ORGANISASI DAN PERSEPSI  
DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL  
CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) GURU SMAN  
SE-JAKARTA TIMUR**



**DIAN SARI MULYANA**

**7616157223**

Tesis yang ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan untuk  
memproleh gelar Megister

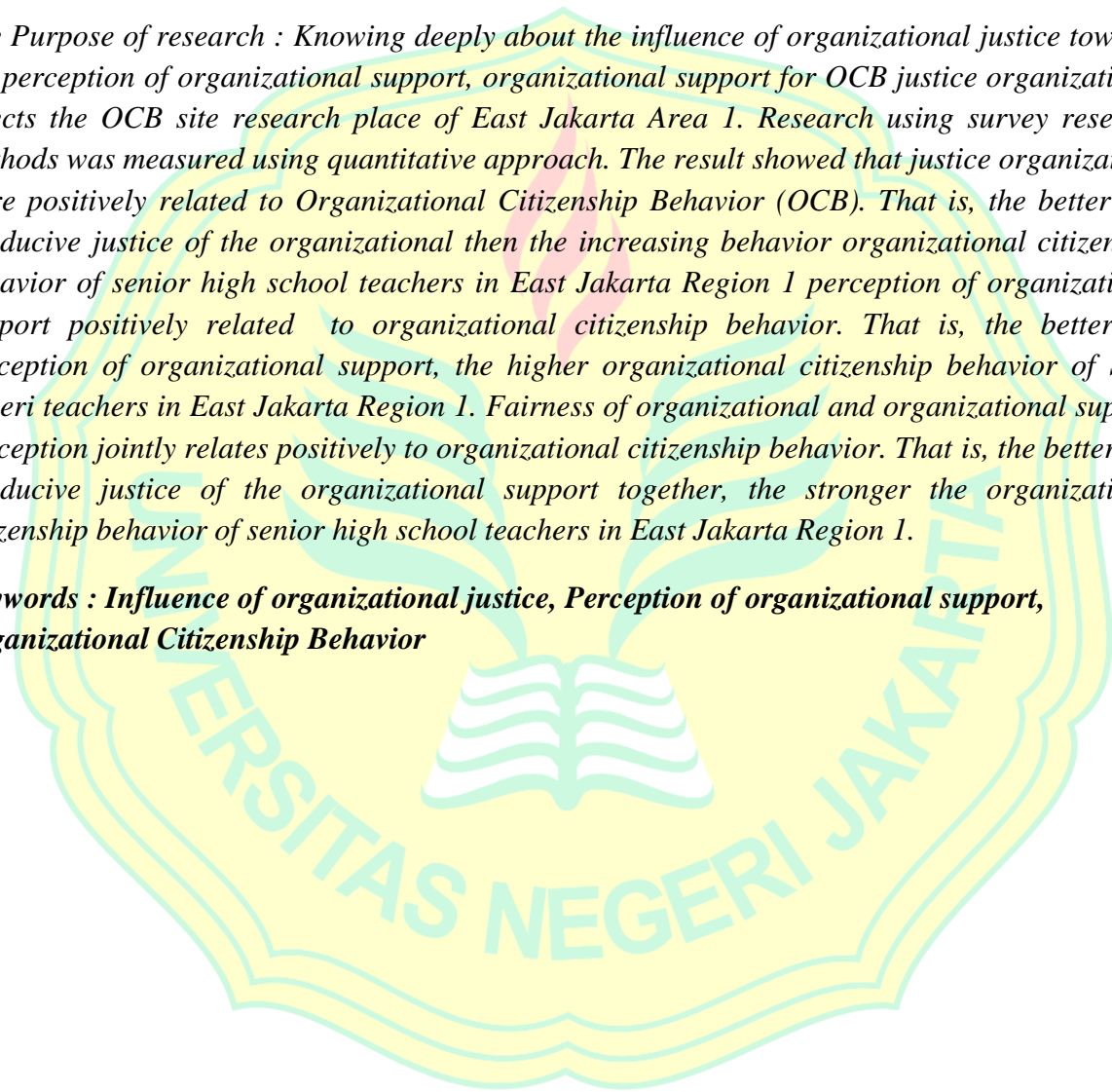
**PASCA SARJANA  
MANAJEMEN PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
2020**

***The Influence Of Organizational Justice And Perceptual Support Of Organizations On Organizational Citizenship Behavior (OCB) Teacher At SMA Negeri East Jakarta 1***

***Abstrack***

*The Purpose of research : Knowing deeply about the influence of organizational justice towards the perception of organizational support, organizational support for OCB justice organizational affects the OCB site research place of East Jakarta Area 1. Research using survey research methods was measured using quantitative approach. The result showed that justice organizations were positively related to Organizational Citizenship Behavior (OCB). That is, the better and conducive justice of the organizational then the increasing behavior organizational citizenship behavior of senior high school teachers in East Jakarta Region 1 perception of organizational support positively related to organizational citizenship behavior. That is, the better the perception of organizational support, the higher organizational citizenship behavior of SMA negeri teachers in East Jakarta Region 1. Fairness of organizational and organizational support perception jointly relates positively to organizational citizenship behavior. That is, the better and conducive justice of the organizational support together, the stronger the organizational citizenship behavior of senior high school teachers in East Jakarta Region 1.*

***Keywords : Influence of organizational justice, Perception of organizational support, Organizational Citizenship Behavior***

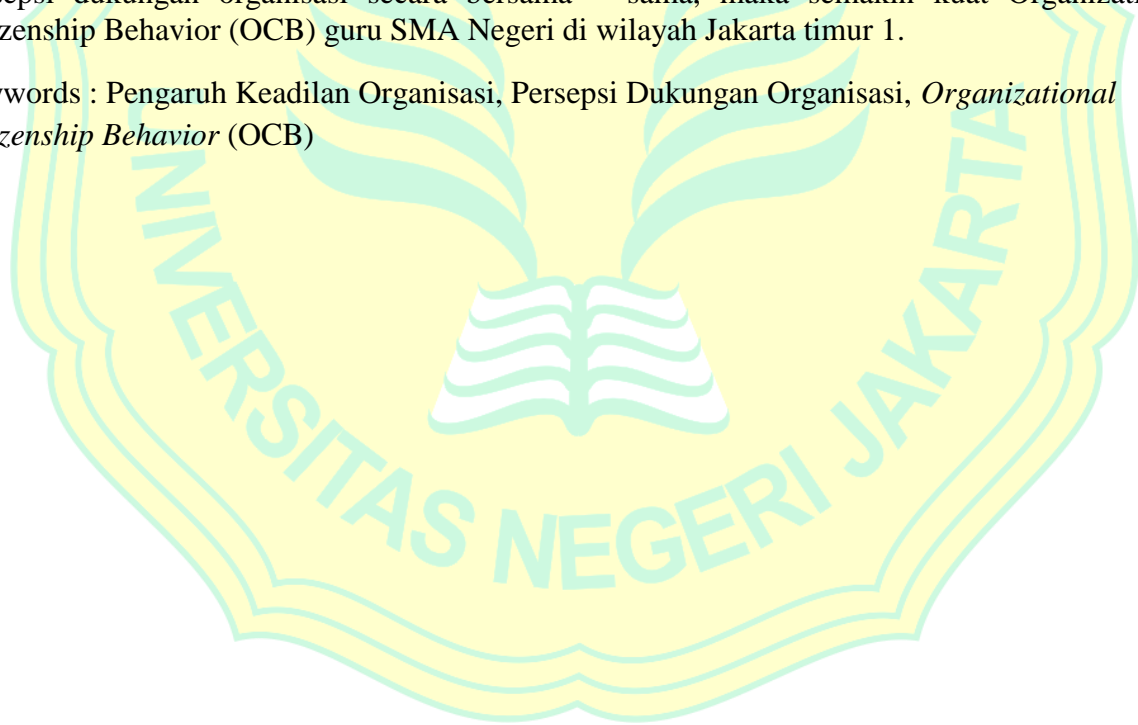


**Pengaruh Keadilan Organisasi dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap  
*Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Guru di SMA Negeri  
Se – Jakarta Timur 1**

Abstrak

Tujuan Penelitian : mengetahui secara mendalam mengenai : Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Persepsi Dukungan Organisasi, Dukungan Organisasi terhadap OCB keadilan Organisasi berpengaruh terhadap OCB. Metode penelitian yang digunakan adalah survey dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Artinya, semakin baik dan kondusif keadilan organisasi maka semakin meningkat perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* guru SMA Negeri di wilayah Jakarta Timur I , Persepsi dukungan organisasi berhubungan positif dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Artinya, semakin baik persepsi dukungan organisasi, maka semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* guru SMA Negeri di wilayah Jakarta Timur I. Keadilan organisasi dan persepsi dukungan organisasi secara bersama – sama berhubungan positif dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Artinya, semakin baik dan kondusif keadilan organisasi dan semakin positif persepsi dukungan organisasi secara bersama – sama, maka semakin kuat *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* guru SMA Negeri di wilayah Jakarta timur 1.

Keywords : Pengaruh Keadilan Organisasi, Persepsi Dukungan Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*



## SURAT PERNYATAAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister dari Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta seluruhnya merupakan hasil karya saya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan Tesis yang saya kutip dan hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian Tesis ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.



UNIVERSITAS NEGERI

## KATA PENGANTAR

Puji syukur dipanjatkan kehadirat ALLAH SWT, atas segala Ridho dan Rahmat-NYA, penulis ucapkan atas terselesaikannya Tesis ini ditengah-tengah padatnya kegiatan dan di masa pandemi Covid-19. Setelah melalui beberapa proses akhirnya peneliti dapat menyelesaikan Tesis dengan judul **“Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru SMAN Se – Jakarta Timur ”**, mudah-mudahan dengan adanya tesis ini dapat menambah wawasan dan bermanfaat bagi generasi penerus bangsa.

Penulisan tesis ini tidak dapat terselesaikan tanpa adanya kontribusi dari banyak pihak yang telah dengan tulus hati memberi bantuan, baik secara moril ataupun materil. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan ucapan rasa terima kasih disertai penghormatan yang setinggi-tingginya.

Penulis menyadari bahwa tesis ini jauh dari kata sempurna, dikarenakan terbatasnya ilmu dan pengetahuan yang penulis miliki. Maka dari itu, penulis menerima segala bentuk masukan kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak. Semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Jakarta, 31 Agustus 2020

Dian Sari Mulyana

## ***ACKNOWLEDGEMENT***

Alhamdulillah rabbil'alamiin. Tesis ini pada akhirnya dapat terselesaikan meski dengan berbagai kendala yang dihadapi. Tesis ini dapat terselesaikan baik dan lancar semata-mata tidak hanya usaha penulis sendiri, melainkan bantuan tulus dari berbagai pihak. Penulis mengucapkan syukur kepada ALLAH SWT yang telah memberikan banyak kemudahan dalam proses penyusunan tesis ini. Oleh karena itu, Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Direktur Pascasarjana UNJ, Prof. Dr. Nadiroh, M.Pd
2. Ketua prodi Magister Manajemen Pendidikan Pascasarjana UNJ, Dr. Matin, M.Pd
3. Pembimbing 1, Dr. Matin, M.Pd yang berkenan memberikan waktunya untuk membimbing penulis.
4. Pembimbing II, Dr. Siti Rochanah, M.M yang telah memberikan waktu dan kesabarannya dalam membimbing penulis menyelesaikan tesis ini.
5. Pihak-pihak sekolah SMAN Se – Jakarta Timur sebagai tempat penelitian yang sudah bekerja sama dengan penulis.
6. Orang tua penulis, Bapak Yana Mulyana dan Ibu Lenny Sazein yang selalu mendoakan penulis sepanjang hidupnya.
7. Sahabat terbaik Bowo Sugiarto, Afrida, Evitha, Siti Rabbaniyah, M.Suherlan
8. Teman Pascasarjana UNJ S2 MP Non Reg Kelas B angkatan 2015 dan 2016 dan seluruh pegawai Pascasarjana UNJ

Penulis juga mengucapkan terima kasih banyak kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu. Semoga Allah memberikan keberkahan yang melimpah atas kebaikan sekecil apapun yang telah diberikan kepada penulis.

Jakarta, 31 Agustus 2020

Dian Sari Mulyana



## DAFTAR ISI

|  |            |
|--|------------|
| <b>ABSTRAK</b> .....                                     | <b>i</b>   |
| <b>RINGKASAN</b> .....                                   | <b>ii</b>  |
| <b>LEMBAR PERNYATAAN</b> .....                           | <b>iii</b> |
| <b>KATA PENGANTAR</b> .....                              | <b>iv</b>  |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....                                  | <b>vii</b> |
| <b>DAFTAR TABEL</b> .....                                | <b>ix</b>  |
| <b>DAFTAR GAMBAR</b> .....                               | <b>x</b>   |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....                           | <b>1</b>   |
| A. Latar Belakang Masalah .....                          | 1          |
| B. Identifikasi Masalah.....                             | 7          |
| C. Pembatasan Masalah.....                               | 8          |
| D. Perumusan Masalah .....                               | 9          |
| E. Kegunaan Hasil Penelitian .....                       | 9          |
| <b>BAB II KAJIAN TEORITIK</b> .....                      | <b>11</b>  |
| A. Deskripsi Konseptual .....                            | 11         |
| 1. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)..... | 11         |
| 2. Keadilan Organisasi .....                             | 18         |
| 3. Persepsi Dukungan Organisasi.....                     | 22         |
| B. Hasil Penelitian Yang Relevan .....                   | 27         |
| C. Kerangka Teoritik .....                               | 28         |
| D. Hipotesis Penelitian .....                            | 31         |



**BAB III METODELOGI PENELITIAN.....32**

A. Tujuan Penelitian .....32

B. Tempat dan Waktu Penelitian.....32

C. Metode Penelitian .....32

D. Populasi dan Sample Penelitian .....33

E. Teknik Pengumpulan Data.....36

F. Instrumen Penelitian .....37

    1. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) .....37

    2. Keadilan Organisasi .....40

    3. Persepsi Dukungan Organisasi .....42

G. Teknik Analisis Data.....45

    1. Uji Persyaratan Analisis.....45

    2. Uji Hipotesis .....46

H. Hipotesis Statistik .....47

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....49**

A. Deskripsi Data.....49

    1. Karakteristik Sampel.....49

    2. Deskripsi Data di Lapangan.....52

B. Pengujian Persyaratan Analisis.....57

    1. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas  $X_1$ .....58

    2. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas  $X_2$ .....58

C. Pengujian Hipotesis Penelitian .....59

D. Pembahasan Hasil Penelitian .....69

E. Keterbatasan Penelitian.....73

**BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN .....74**

A. Kesimpulan .....74

B. Implikasi .....74

**DAFTAR PUSTAKA.....73**

**LAMPIRAN – LAMPIRAN.....76**



## DAFTAR TABEL

|  |    |
|--|----|
| Tabel 3.1 Model Hipotetik Penelitian.....  | 33 |
| Tabel 3.2 Nama – Nama Sekolah dan Jumlah Guru.....   | 35 |
| Tabel 3.3 Kisi-kisi Variabel OCB.....  | 38 |
| Tabel 3.4 Kisi-kisi Variabel Keadilan Organisasi.....  | 40 |
| Tabel 3.5 Kisi-kisi Variabel Persepsi Dukungan Organisasi.....   | 43 |
| Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Guru Berdasarkan Usia.....  | 50 |
| Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Guru Berdasarkan Jenis Kelamin.....   | 51 |
| Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Guru Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....                                       | 52 |
| Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Skor <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y).....                        | 53 |
| Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Skor Keadilan Organisasi ( $X_1$ ).....   | 54 |
| Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Skor Persepsi Dukungan Organisasi ( $X_2$ ).....                                | 56 |
| Tabel 4.7 Hasil analisis ANAVA untuk persamaan regresi sederhana $\hat{Y} = 79,20 + 0,51X_1$ .....             | 60 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Signifikan Koefisien Korelasi Sederhana antara $X_1$ dengan Y..                            | 60 |
| Tabel 4.9 Hasil analisis ANAVA untuk persamaan sederhana $\hat{Y}=84,10+0,52X_2$                               | 61 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Signifikan Koefisien Korelasi Sederhana antara $X_2$ dengan Y                             | 62 |
| Tabel 4.11 Hasil ANAVA untuk persamaan regresi ganda $\hat{Y} = 46,16 + 0,35X_1 + 0,42X_2$                     | 64 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji Signifikan Koefisien Korelasi Parsial antara $X_1$ dengan Y,<br>jika $X_2$ Dikontrol..... | 65 |
| Tabel 4.13 Hasil Uji Signifikan Koefisien Korelasi Parsial antara $X_2$ dengan Y,<br>jika $X_1$ Dikontrol..... | 66 |

## DAFTAR GAMBAR

|   |    |
|---|----|
| Gambar 2.1 <i>Model of Organizational Justice</i> .....                   | 20 |
| Gambar 2.2 <i>Four Basic Forms of Organizational Justice</i> .....        | 21 |
| Gambar 4.1 Frekuensi Guru Berdasarkan Usia .....                          | 50 |
| Gambar 4.2 Frekuensi Guru Berdasarkan Jenis Kelamin.....                  | 51 |
| Gambar 4.3 Frekuensi Guru Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....            | 52 |
| Gambar 4.4 Histogram <i>Organizational Citizenship Behavior (Y)</i> ..... | 54 |
| Gambar 4.5 Histogram Keadilan Organisasi ( $X_1$ ).....                   | 55 |
| Gambar 4.6 Histogram Persepsi Dukungan Organisasi ( $X_2$ ).....          | 57 |
| Gambar 4.7 Histogram Persepsi Dukungan Organisasi ( $X_2$ ).....          | 58 |
| Gambar 4.8 Grafik Persamaan Regresi $\hat{Y} = 84,10 + 0,52X_2$ .....     | 60 |
| Gambar 4.9 Model Empiris Antar Variabel.....                              | 68 |