

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Karakteristik Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA Negeri di Kecamatan Cakung Jakarta Timur yang telah berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) berjumlah 180 guru dari 5 sekolah. Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan *Random Sampling*. Dalam penelitian ini dari jumlah seluruh guru tersebut diambil sampel dari populasi yaitu sebanyak 124 guru.

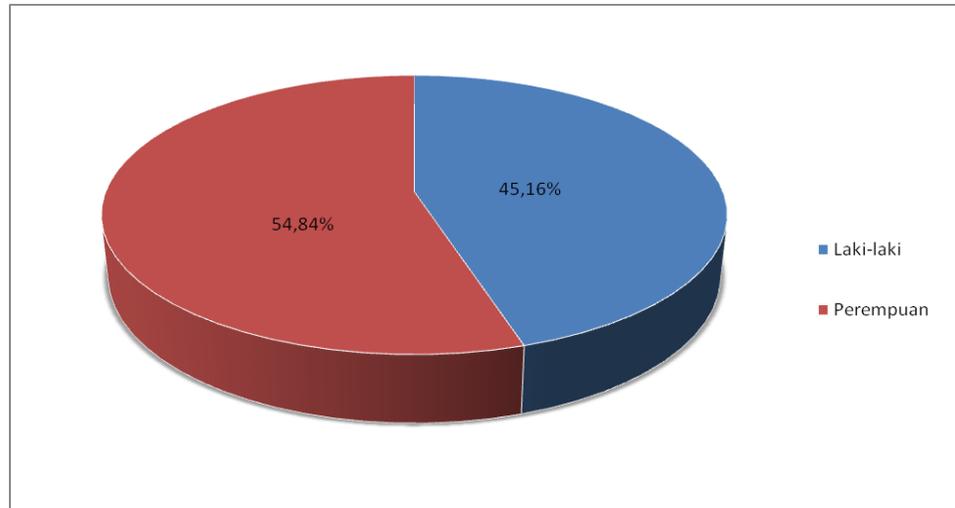
Guru yang menjadi responden dalam penelitian ini jika dilihat dari jenis kelamin, terdiri dari 56 guru laki-laki dan 68 guru perempuan.

Tabel 4.1 Kelompok Data Guru Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	%
1	Laki-laki	56	45,16%
2	Perempuan	68	54,84%
Jumlah		124	100%

Sumber : Suku Dinas Pendidikan Menengah Jakarta Timur
Perhitungan dilakukan peneliti berdasarkan data lapangan, 2015,

Tabel di atas sesuai dengan gambar di bawah ini:



Gambar 4.1 Frekuensi Guru berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber : Suku Dinas Pendidikan Menengah Jakarta Timur
Perhitungan dilakukan peneliti berdasarkan data lapangan, 2015.

2. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

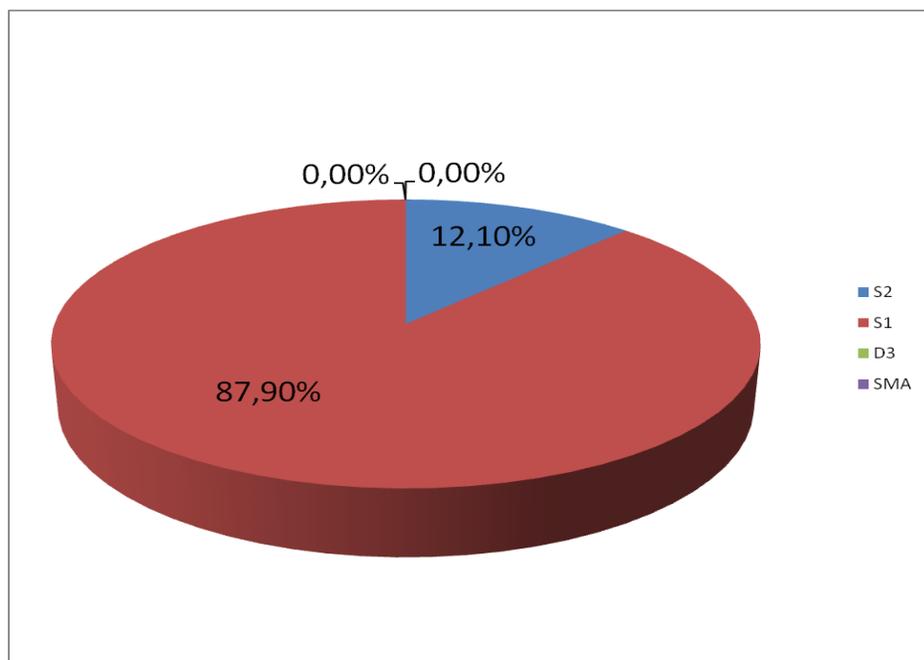
Para guru yang menjadi responden dalam penelitian ini jika digolongkan berdasarkan pendidikan terakhirnya, terdiri dari 15 orang guru lulusan S2 atau sebesar 12,10%, 109 orang guru lulusan S1 atau sebesar 87,90% .Distribusi frekuensinya dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4.2 Kelompok Data Guru Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Frekuensi	%
1	S2	15	12,10%
2	S1	109	87,90%
Jumlah		124	100%

Sumber : Suku Dinas Pendidikan Menengah Jakarta Timur
Perhitungan dilakukan peneliti berdasarkan data dilapangan.

Tabel di atas sesuai dengan gambar di bawah ini:

**Gambar 4.2 Frekuensi Guru Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Sumber : Suku Dinas Pendidikan Menengah Jakarta Timur
Perhitungan dilakukan peneliti berdasarkan data dilapangan, 2015.

3. Karakteristik Berdasarkan Usia

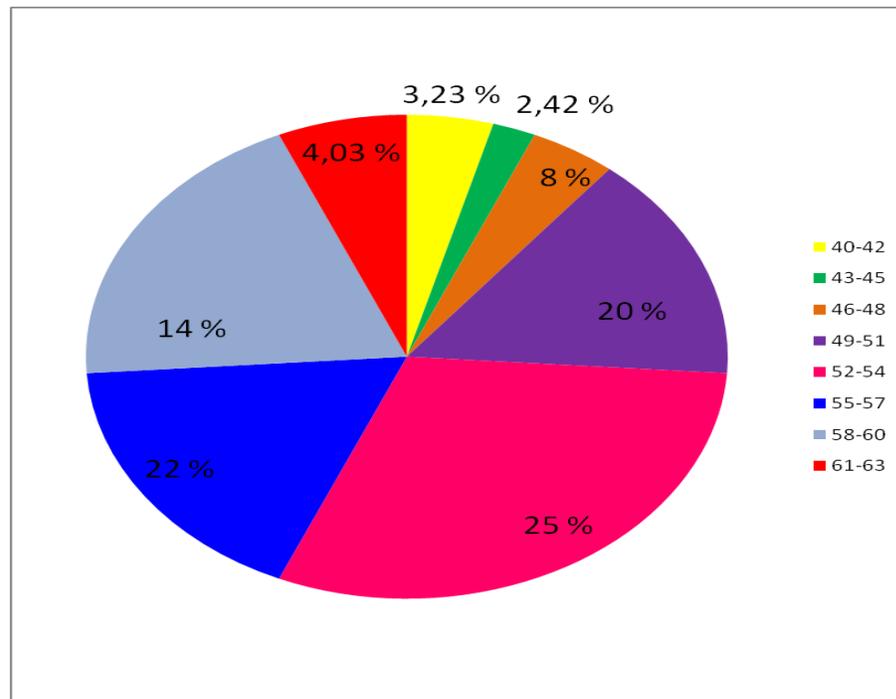
Seluruh guru yang menjadi sampel penelitian jika dikelompokkan berdasarkan usia dari pada rentang usia 40 – 42 tahun sebanyak 4 orang atau sebesar 3,23%, usia 43 – 45 tahun sebanyak 5 orang atau sebesar 4,03%, usia 46 – 48 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 8,06%, usia 49 – 51 tahun sebanyak 25 orang atau sebesar 20,16%, usia 52- 54 tahun sebanyak 31 orang atau sebesar 25%, usia 55- 57 tahun sebanyak 28 orang atau sebesar 22,58%, usia 58 – 60 tahun sebanyak 18 orang atau sebesar 14,52%, usia 61 – 63 tahun sebanyak 3 orang atau sebesar 2,42% . Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3 Kelompok Data Guru Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	%
1	40 – 42	4	3,23%
2	43 – 45	5	4,03%
3	46 – 48	10	8,06%
4	49 – 51	25	20,16%
5	52 – 54	31	25%
6	55 – 57	28	22,58%
7	58 – 60	18	14,52%
8	61 – 63	3	2,42%
Jumlah		124	100%

Sumber : Suku Dinas Pendidikan Menengah Jakarta Timur
Perhitungan dilakukan peneliti berdasarkan data dilapangan, 2015.

Tabel di atas sesuai dengan gambar di bawah ini:



Gambar 4.3 Frekuensi Berdasarkan Usia

Sumber : Suku Dinas Pendidikan Menengah Jakarta Timur
Perhitungan dilakukan peneliti berdasarkan data dilapangan, 2015.

4. Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

Guru yang menjadi responden penelitian ini bila dilihat dari masa kerjanya, terdiri dari 15 – 17 tahun sebanyak 9 orang atau sebesar 7,26%, 18 – 20 tahun sebanyak 8 orang atau sebesar 6,45%, 21 – 23 tahun sebanyak 31 orang atau sebesar 25% dan 24 - 26 tahun sebanyak 43 orang guru atau sebesar 34,68%, 27 – 29 tahun sebanyak 18 orang guru atau sebesar 14,52%, 30 – 32 tahun

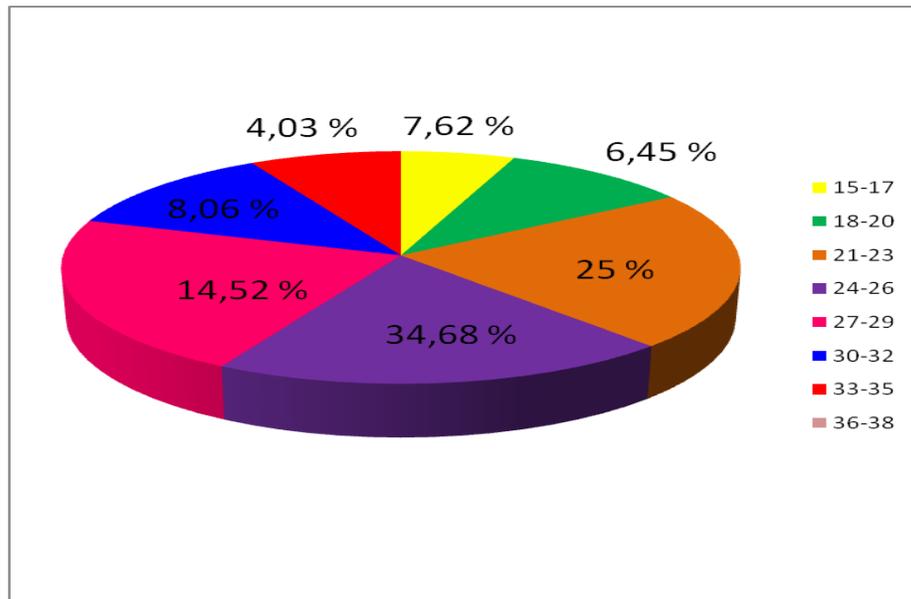
sebanyak 10 orang guru atau sebesar 8,06%, 33 – 35 tahun sebanyak 5 orang guru atau sebesar 4,03%. Distribusi frekuensinya dapat dilihat pada tabel dan diagram pie berikut:

Tabel 4.4 Kelompok Data Guru Berdasarkan Masa Kerja

No.	Usia	Frekuensi	%
1	15 – 17	9	7,26%
2	18 – 20	8	6,45%
3	21 – 23	31	25%
4	24 – 26	43	34,68%
5	27 – 29	18	14,52%
6	30 – 32	10	8,06%
7	33 – 35	5	4,03%
Jumlah		124	100%

Sumber : Suku Dinas Pendidikan Menengah Jakarta Timur
Perhitungan dilakukan peneliti berdasarkan data dilapangan, 2015.

Tabel di atas sesuai dengan gambar di bawah ini:



Gambar 4.4 Frekuensi Berdasarkan Masa Kerja

Sumber : Suku Dinas Pendidikan Menengah Jakarta Timur
Perhitungan dilakukan peneliti berdasarkan data dilapangan, 2015.

B. Deskripsi Data di Lapangan

1. Deskripsi Data Keadilan Organisasi (X)

Sesuai dengan indikator yang diteliti, digunakan angket dengan 35 item pernyataan yang sebelumnya telah dilaksanakan uji validitas dan reliabilitas mengenai variabel keadilan organisasi yang telah dijawab oleh para responden yaitu guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kecamatan Cakung Jakarta Timur.

Berdasarkan hasil angket Keadilan Organisasi tersebut, diperoleh data dari 124 orang guru yang menjadi responden didapat

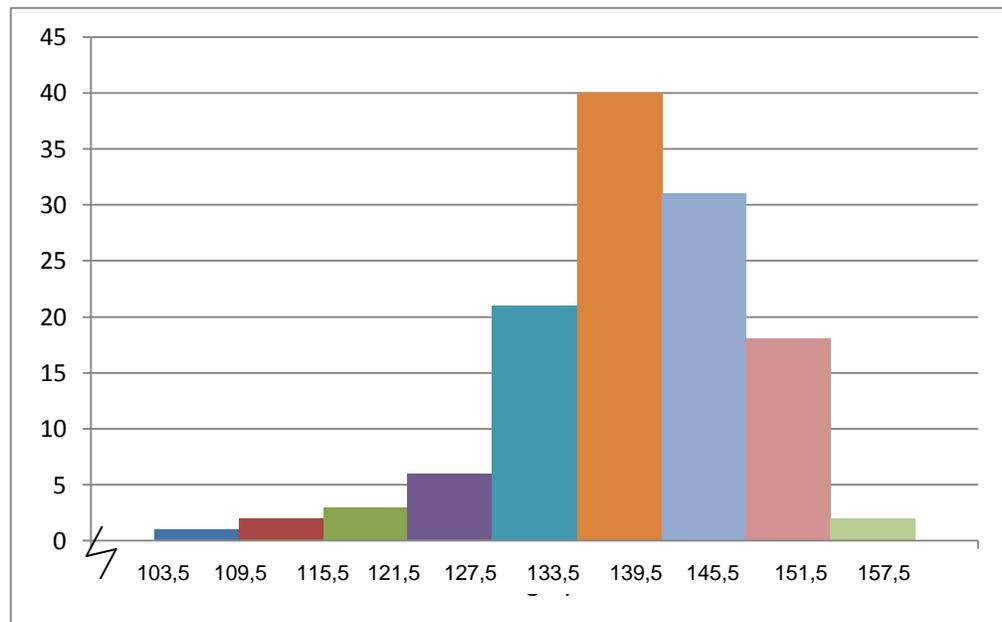
jumlah skor untuk variabel ini adalah sebesar 17029. Skor tertinggi 152 dan skor terendah 104 dengan skor rata-rata 137.33 dan simpangan baku sebesar 7.75. Perolehan data selengkapnya dijelaskan dalam tabel berikut :

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Keadilan Organisasi

No	Kelas Interval	Batas Kelas	Titik Tengah	Frekuensi	%
1	104 - 109	103.5 - 109.5	106.5	1	0.81%
2	110 - 115	109.5 - 115.5	112.5	2	1.61%
3	116 - 121	115.5 - 121.5	118.5	3	2.42%
4	122 - 127	121.5 - 127.5	124.5	6	4.84%
5	128 - 133	127.5 - 133.5	130.5	21	16.94%
6	134 - 139	133.5 - 139.5	136.5	40	32.26%
7	140 - 145	139.5 - 145.5	142.5	31	25.00%
8	146 - 151	145.5 - 151.5	148.5	18	14.52%
9	152 - 157	151.5 - 157.5	154.5	2	1.61%
Jumlah				124	100%

Sumber : Perhitungan dilakukan peneliti berdasarkan data dilapangan, 2015.

Berdasarkan pengujian data dalam tabel distribusi frekuensi dapat diketahui bahwa dari 124 responden terdapat 33 guru yang mendapat skor di bawah rata-rata atau 26,61% dan terdapat 91 guru yang mendapat skor di atas rata-rata atau 73,93%. Dari data tersebut dapat divisualisasikan dalam bentuk grafik sebagai berikut:



Gambar 4.5 Grafik Histogram Keadilan Organisasi

Sumber : Perhitungan dilakukan peneliti berdasarkan data dilapangan, 2015.

Berdasarkan Grafik Histogram di atas, maka frekuensi tertinggi terletak pada batas kelas 133.5 - 139.5. Frekuensi terendah terletak pada batas kelas 103.5 - 109.5. Untuk menentukan tinggi rendahnya rata-rata tingkat keadilan organisasi dapat diketahui dengan cara :

- a. Untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori sedang diperoleh dengan cara rata-rata skor dikurangi simpangan baku sampai dengan rata-rata skor ditambah simpangan baku, maka hasilnya :

$$137.33 - 7.75 = 129.58 = 129$$

$$137.33 + 7.75 = 145.08 = 145$$

Jadi, untuk kategori sedang atau rata-rata, rentang nilainya adalah 129 – 145

- b. Untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori tinggi yaitu skor yang berada di atas 129 atau ≥ 129 sampai dengan skor tertinggi, yaitu 129 – 145
- c. Untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori rendah diperoleh dengan menentukan skor yang berada dibawah 129 atau ≤ 129 sampai dengan skor terendah yang didapat, yaitu 1 – 129.

Berdasarkan data lapangan, maka dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata Keadilan Organisasi dikategorikan pada kategori sedang. Hal ini dapat dilihat dari 124 guru, sebagian besar mendapat skor antara 129 - 145, yakni sebanyak 92 orang guru.

2. Deskripsi Data *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Y)

Sesuai dengan indikator yang diteliti, digunakan angket dengan 32 item pernyataan yang sebelumnya telah dilaksanakan Uji Validitas dan Reliabilitas mengenai variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang telah dijawab oleh para responden yaitu guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kecamatan Cakung Jakarta Timur.

Berdasarkan hasil angket *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* diperoleh data dari 124 orang guru yang menjadi responden didapat jumlah skor untuk variabel ini adalah sebesar 16090. Skor tertinggi 151 dan skor terendah 94 dengan skor rata-rata 149,89 dan

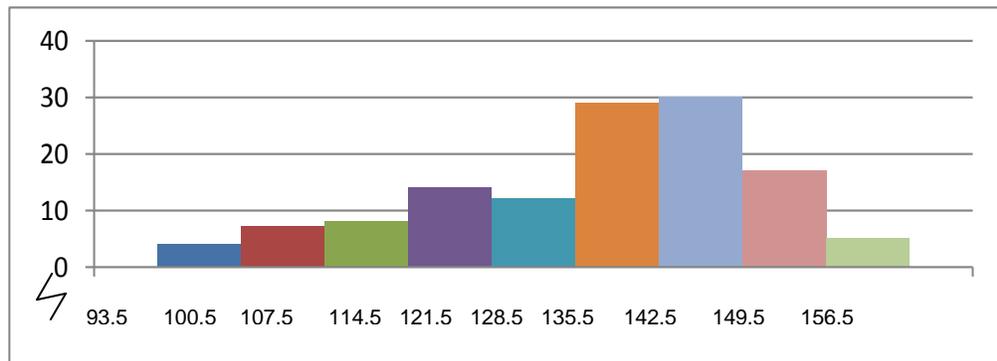
simpangan baku sebesar 13.07. Perolehan data selengkapnya dijelaskan dalam tabel berikut :

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi *Organizational Citizenship Behavior*

No	Kelas Interval	Batas Kelas	Titik Tengah	Frekuensi	%
1	94 - 100	93,5 - 100,5	97	4	3.23%
2	101 - 107	100,5 - 107,5	104	7	5.65%
3	108 - 114	107,5 - 114,5	111	8	6.45%
4	115 - 121	114,5 - 121,5	118	14	11.29%
5	122 - 128	121,5 - 128,5	125	12	9.68%
6	129 - 135	128,5 - 135,5	132	29	23.39%
7	136 - 142	135,5 - 142,5	139	30	24.19%
8	143 - 149	142,5 - 149,5	146	17	13.71%
9	150 - 156	149,5 - 156,5	153	3	2.42%
Jumlah				124	100%

Sumber : Perhitungan dilakukan peneliti berdasarkan data dilapangan, 2015.

Bedasarkan pengujian data dalam tabel distribusi frekuensi dapat diketahui bahwa dari 45 responden terdapat guru yang mendapat skor di bawah rata-rata atau 36,29% dan terdapat 79 guru yang mendapat skor diatas rata-rata atau 63,71%. Dari data tersebut dapat divisualisasikan dalam bentuk grafik sebagai berikut:



Gambar 4.6 Grafik Histogram Perilaku Sosial Organisasi (OCB)

Sumber : Perhitungan dilakukan peneliti berdasarkan data dilapangan, 2015

Berdasarkan Grafik Histogram di atas, maka frekuensi tertinggi terletak pada batas kelas 131,5 – 138,5 dan frekuensi terendah terletak pada batas kelas 89,5 – 96,5. Untuk menentukan tinggi rendahnya rata-rata budaya kerja dapat diketahui dengan cara :

- a. Untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori sedang diperoleh dengan cara rata-rata skor dikurangi simpangan baku sampai dengan rata-rata skor ditambah simpangan baku, maka hasilnya :

$$128,02 - 13,07 = 114,95 = 115$$

$$128,02 + 13,07 = 141,09 = 141$$
 Jadi, untuk kategori sedang atau rata-rata, rentang nilainya adalah 115 – 141.
- b. Untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori tinggi yaitu skor yang berada di atas 115 atau ≥ 115 sampai dengan skor tertinggi, yaitu 115 – 141.

- c. Untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori rendah diperoleh dengan menentukan skor yang berada dibawah 115 sampai dengan skor terendah yang didapat, yaitu 1 – 115.

Berdasarkan data dilapangan, maka dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dikategorikan pada kategori sedang. Hal ini dapat dilihat dari 124 orang guru, sebagian besar mendapat skor antara 117 – 142, yakni sebanyak 85 orang guru.

C. Pengujian Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk dapat mengetahui apakah data berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Kriteria uji normalitas adalah H_0 ditolak jika L_{hitung} lebih besar dari L_{tabel} atau H_0 diterima jika L_{hitung} lebih kecil dari L_{tabel} .

Berdasarkan perhitungan uji normalitas instrumen yang menggunakan *Liliefors*, diperoleh L_{hitung} terbesar variabel $X=0,0496$ ¹ Sedangkan nilai kritis L_{tabel} untuk jumlah sampel $n= 124$ dengan taraf signifikansi $\alpha=0,05$ adalah 0,0796. Dengan demikian nilai

¹Lampiran 15, *Perhitungan Uji Normalitas Variabel X*

$L_{hitung}=0,0496 < L_{tabel}=0,0796$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X berdistribusi normal.

Perhitungan uji normalitas instrumen pada variabel Y yang menggunakan *Liliefors*, diperoleh L_{hitung} terbesar variabel Y=0,0648² Sedangkan nilai kritis L_{tabel} untuk jumlah sampel n= 124 dengan taraf signifikansi $\alpha=0,05$ adalah 0,0796. Dengan demikian nilai $L_{hitung}=0,0648 < L_{tabel}=0,0796$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Y berdistribusi normal.

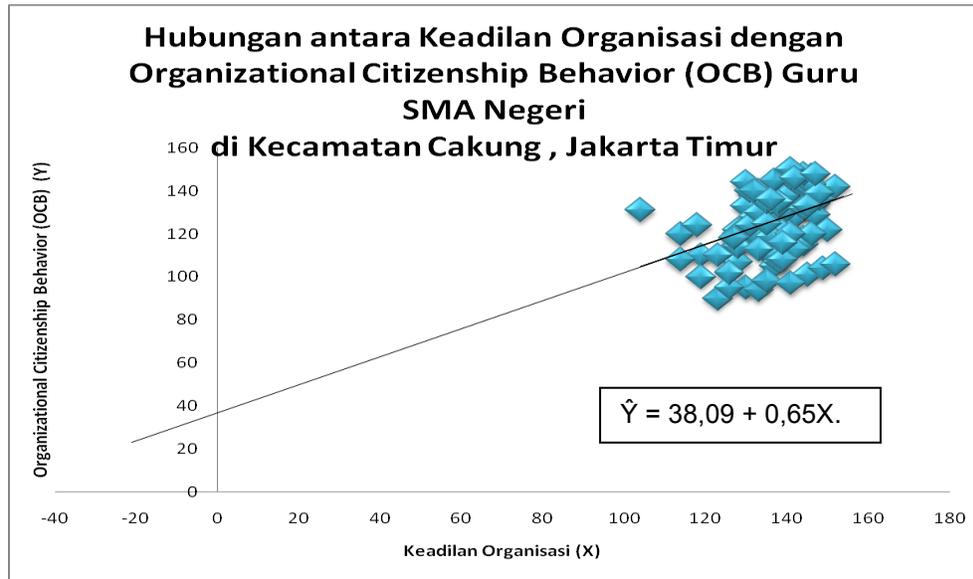
Dari perhitungan variabel X dan Y terlihat bahwa nilai L_{tabel} (angka kritis) yang didapat lebih besar dari L_{hitung} yang berarti bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

2. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mencari hubungan antara kedua variabel yang akan ditarik suatu garis lurus pada diagram pencar. Dari hasil uji regresi linier antara kedua variabel dalam penelitian ini diperoleh nilai atau persamaan regresi linier Y atas X yaitu $\hat{Y} = 38,09 + 0,65X$.³ Yang dapat digambarkan sebagai berikut :

²Lampiran 16, *Perhitungan Uji Normalitas Variabel Y*

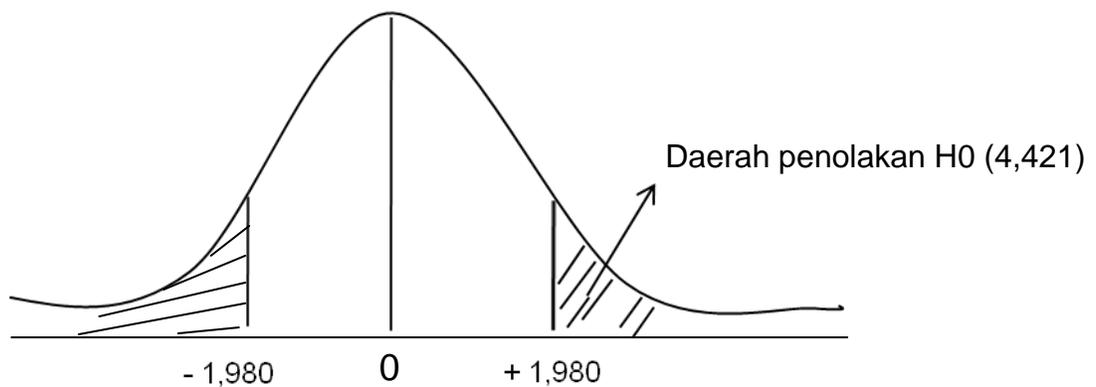
³Lampiran 17, *Perhitungan Uji Linieritas Dengan Persamaan Regresi Linier*



Gambar 4.7 Diagram Pencar Hubungan Antara Keadilan Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior Guru SMA Negeri di Kecamatan Cakung Jakarta Timur

Kemudian selanjutnya adalah menentukan ketetapan persamaan estimasi yang dihasilkan berdasarkan perhitungan dengan $dk = 124$, diperoleh *Standard Error of Estimate* (Se) sebesar 13,5303.

Dalam pengujian terhadap koefisiensi regresi dengan derajat kebebasan (*Degree of Freedom*) dan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ maka kritis pengujiannya adalah $t_{(n-k : \alpha/2)} = t_{(124-2, 0,05/2)} = t_{(122, 0,025)} = \pm 1,980$. Dari hasil perhitungan yang dilakukan maka dapat diketahui kesalahan standar koefisiensi regresi (S_b) adalah sebesar 0,1481. Dengan demikian nilai t_{hitung} yang dihasilkan adalah sebesar 4,421.



Gambar 4.8 Kurva Uji – t untuk Pengujian Linieritas

Gambar kurva di atas menunjukkan nilai t_{hitung} berada di daerah penolakan H_0 , maka keputusannya adalah menolak H_0 , berarti nilai b secara statistik tidak sama dengan 0 ($H_0 = \beta \neq 0$). Sehingga dapat disimpulkan secara statistik bahwa variabel (X) Keadilan Organisasi berhubungan dengan variabel (Y) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

3. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

a. Pengujian Hipotesis

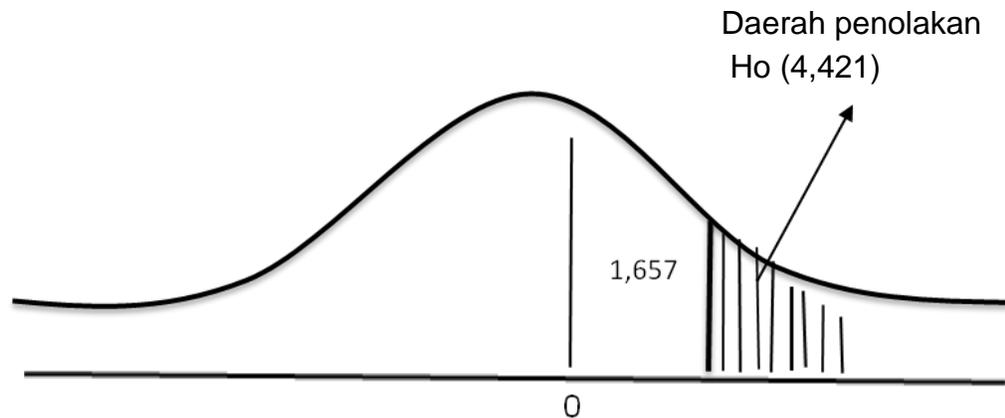
Dalam penelitian ini hipotesis yang dirumuskan adalah hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara Keadilan Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Guru SMA Negeri di Kecamatan Cakung Jakarta Timur.

Setelah data yang diperoleh, diolah dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment*, maka diperoleh koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar = 0,371565398⁴. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, dapat diketahui bahwa koefisien korelasi secara signifikan menunjukkan adanya hubungan yang positif antara Keadilan Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Hal ini dapat diperoleh berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan uji-t yaitu diperoleh t_{hitung} sebesar 4.421⁵ untuk uji satu pihak dengan $dk = 122$ serta signifikansi $\alpha = 0,05$ dari daftar distribusi diperoleh $t_{0,95}$ adalah sebesar 1,657⁶. Sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4.421 > 1,657$ maka H_0 dinyatakan dalam koefisien korelasi signifikan ditolak.

⁴Lampiran 20, *Perhitungan Uji Koefisien Korelasi Untuk Pengujian Hipotesis*

⁵Lampiran 21, *Perhitungan Uji Hipotesis Terhadap Koefisien Dengan Uji-t*

⁶Lampiran 21. *Perhitungan Uji Hipotesis Terhadap Koefisien Dengan Uji-t*



Gambar 4.9 Kurva Uji – t untuk Pengujian Hipotesis Koefisien Korelasi

Dari gambar kurva di atas menunjukkan bahwa t_{hitung} berada di daerah penolakan H_0 sehingga disimpulkan :

- 1) Hipotesis Nihil (H_0) yang menyatakan tidak ada hubungan antara Keadilan Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kecamatan Cakug Jakarta Timur.
- 2) Hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan terdapat hubungan antara Keadilan Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kecamatan Cakug Jakarta Timur. Dari hasil harga t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} kesimpulan yang dapat ditarik adalah tinggi rendahnya keadilan organisasi ada hubungannya

dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Semakin tinggi keadilan organisasi maka semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Untuk koefisien determinasi antara kedua variabel adalah 13.81%.⁷ Hal ini menunjukkan bahwa keadilan organisasi memberikan kontribusi sebesar 13.81%% terhadap tanggung jawab guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kecamatan Cakung Jakarta Timur. Sedangkan, 86.19% sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar keadilan organisasi.

b. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara Keadilan Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Guru SMA Negeri di Kecamatan Cakung Jakarta Timur. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa hipotesis H_a diterima dan hipotesis H_0 ditolak. Oleh karena itu, berdasarkan hasil uji hipotesis tersebut, maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang positif antara Keadilan Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

⁷Lampiran 20, *Perhitungan Uji Koefisien Korelasi Untuk Pengujian Hipotesis*

Guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kecamatan Cakung Jakarta Timur.

Arah hubungan dalam penelitian ini adalah positif, yakni apabila keadilan organisasi tinggi maka *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* menjadi tinggi. Berlaku untuk sebaliknya. Hal ini dikarenakan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang tinggi disebabkan keadilan organisasi yang tinggi.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi *Product Moment* antara Keadilan Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Guru SMA Negeri di Kecamatan Cakung Jakarta Timur, diperoleh nilai r sebesar 0,37157 dan hasil pengujian hipotesis dengan uji-t diperoleh t_{hitung} sebesar 4,421 untuk uji satu pihak dengan $dk = 124$ serta signifikansi $\alpha = 0,05$ dari daftar distribusi diperoleh $t_{0,95}$ adalah sebesar 1,657. Sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,421 > 1,657$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian (H_a) yang diajukan sebelumnya, diterima. Sehingga terlihat adanya hubungan yang positif antara Keadilan Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kecamatan Cakung Jakarta Timur. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin Tinggi keadilan organisasi maka semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Adapun kontribusi yang diberikan keadilan organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah sebesar 13,81%. Dan nilai tersebut dapat memberi gambaran bahwa keadilan organisasi yang tinggi dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* guru dalam bekerja, meskipun terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi baik dari dalam (*internal*) individu guru yang meliputi latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar, penataran dan pelatihan, etos kerja dan sebagainya.

Setelah peneliti mengadakan penelitian, hasil yang didapat terkait dengan Keadilan Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kecamatan Cakung Jakarta Timur menunjukkan bahwa keadilan organisasi yang di berikan kepala sekolah terhadap guru sudah dilakukan cukup baik.

Skor tertinggi yang diperoleh variabel X (keadilan organisasi) terdapat pada butir instrumen 18 dan 22 sebesar 381. Melalui skor jawaban responden pada butir ini dapat diketahui bahwa prosedur-prosedur penggajian yang dilakukan memperhatikan standar upah minimum pegawai dan pimpinan melibatkan guru dalam berbagai forum rapat. keadilan organisasi yang dimiliki cukup tinggi, menurut hasil interpretasi data keadilan organisasi tersebut, maka diperoleh

data dengan kategori sedang atau sama dengan rata-rata yaitu sebagian besar guru mendapatkan skor antara 129 - 145, yakni sebanyak 92 orang guru.

Skor terendah yang diperoleh variabel X terdapat pada butir instrumen ke-12 sebesar 306. Melalui skor jawaban responden pada butir ini dapat diketahui bahwa keadilan organisasi khususnya mengenai prosedur-prosedur dalam penggajian yang kurang akurat. Hasil yang didapat terkait dengan keadilan organisasi guru SMA Negeri di Kecamatan Cakung Jakarta Timur menunjukkan bahwa keadilan organisasi cukup tinggi.

Skor terendah yang diperoleh dari variabel Y (*Organizational Citizenship Behavior (OCB)*) adalah 452. Skor ini adalah skor dari butir atau nomor item ke-8. Dalam instrumen yang digunakan ini memuat pernyataan guru memberikan informasi pada rekan kerja berhubungan dengan pekerjaan. Rendahnya skor dari pernyataan tersebut menunjukkan bahwa guru tidak memberikan informasi kepada rekan kerja yang berhubungan dengan pekerjaan.

Sedangkan skor tertinggi yang diperoleh dari variabel Y adalah skor 540. Skor ini adalah skor dari butir atau nomor item ke- Dalam instrumen ini memuat pernyataan guru bersedia membantu meringankan pekerjaan rekan kerja yang berlebihan (*overload*). Tingginya skor tersebut menunjukkan bahwa guru sangat bersedia

membantu pekerjaan rekan kerja yang *overload*. Secara keseluruhan, menurut hasil interpretasi data tanggung jawab tersebut, maka diperoleh data dengan kategori sedang atau sama dengan rata-rata yaitu sebagian besar guru mendapatkan skor antara 117 – 142, yakni sebanyak 85 orang guru.

Dari pembahasan kedua variabel di atas maka dapat dikatakan bahwa kontribusi keadilan organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah sebesar 13,81%. Dari hasil nilai tersebut dapat memberikan gambaran bahwa keadilan organisasi yang tinggi dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* guru di sekolah. Sehingga hasil penelitian ini menyatakan kebenaran adanya hubungan antara keadilan organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Guru SMA Negeri di Kecamatan Cakung Jakarta Timur seperti yang telah di jelaskan pada bab 2.

Adams menyatakan keadilan organisasi is “one step forward” in that it tends to emphasize the consequences of holding someone accountable for unfair treatment”.⁸ Selanjutnya Adams menyatakan organisasi serta Keadilan adalah "satu langkah maju" dalam hal itu cenderung menekankan konsekuensi memegang

⁸Jerrold S. Greenberg dan Russel Cropanzano, *Advances in Organizational Justice* (California: Board of Trustees, 2001), h. 2

seseorang jawab atas perlakuan yang tidak adil. Keadilan organisasi merupakan daerah penyelidikan psikologis yang berfokus pada persepsi keadilan di tempat kerja. Ini adalah psikologi keadilan diterapkan pada pengaturan organisasi. Lebih lanjut Griffin dan Moorhead menyatakan bahwa:

*Organizational justice is an important phenomenon that has recently been introduced into the study of organizations. Justice can be discussed from a variety of perspectives, including motivation, leadership, and groups dynamics.*⁹

Keadilan organisasi merupakan fenomena penting yang baru-baru ini diperkenalkan ke dalam studi organisasi. Keadilan dapat dibahas dari berbagai perspektif, termasuk motivasi, kepemimpinan, dan kelompok dinamika. Schermerhorn menambahkan konsep mengenai keadilan organisasi bahwa:

*One of the basic elements of equity theory is the fairness with which people perceive they are being treated. This raises an issue in organizational behavior known as organizational justice—how fair and equitable people view the practices of their workplace.*¹⁰

Berdasarkan konsep yang telah dikemukakan yaitu salah satu elemen dasar dari teori keadilan adalah keadilan dengan yang orang melihat mereka diperlakukan.

⁹Griffin dan Moorhead, *Op.cit.*, h. 392

¹⁰John R.Schermerhorn et al, *Organizational Behavior* (New York: John Wiley - Sons, 2010), h. 117

Adanya hubungan yang positif antara keadilan organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* mengatakan bahwa karyawan yang puas tampaknya akan lebih mungkin berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain, dan jauh melebihi harapan yang normal dalam pekerjaan mereka. Salah satu faktor yang paling mempengaruhi kepuasan dan komitmen karyawan adalah keadilan organisasi. Karyawan yang merasa tingkat keadilan yang didapatkan dari perusahaannya rendah maka ia akan cenderung memiliki kepuasan kerja dan komitmen yang rendah, begitu pula sebaliknya apabila dirasakan tingkat keadilan pada perusahaan tinggi maka karyawan akan memiliki kepuasan dan komitmen organisasional yang tinggi pula. Komitmen yang tercipta berdasarkan tingginya keadilan organisasi inilah yang kemudian akan mendorong jalannya *organizational citizenship behavior*. Selanjutnya Gibson menjelaskan bahwa:

When Employees perceive high levels of procedural justice with the organization's resource and allocations decision, they are more likely to : be committed to the organization, be intrinsically motivated, stay with the organization, engage in organizational citizenship behavior, trust their supervisors, apply great effort to their work and perform their job well.¹¹

¹³James L.Gibson et al, Organization Behavior, Structure, Processes (New York: McGraw-Hill, 2012), h. 149

Berdasarkan definisi diatas menjelaskan bahwa ketika karyawan memandang tingkat tinggi keadilan prosedural dengan sumber daya dan alokasi keputusan organisasi, mereka lebih cenderung: berkomitmen untuk organisasi, termotivasi secara intrinsik, tinggal dengan organisasi, terlibat dalam perilaku OCB, percaya supervisor mereka, menerapkan upaya besar untuk pekerjaan mereka dan melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Lebih lanjut Luthans juga berpendapat bahwa:

Importantly, meta-analytic result have demonstrated that employee perceptions of distributive justice are related to desirable outcomes such as job satisfaction, organizational commitment, organizational citizenship behavior, turnover, and performance.¹²

Penjelasan konsep di atas menjelaskan yang penting, hasil meta-analisis menunjukkan bahwa persepsi karyawan keadilan distributif berkaitan dengan hasil yang diinginkan seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, perilaku OCB, omset, dan kinerja. Wegner dan Hollenbeck juga mengemukakan pandangannya bahwa:

Promoting perceptions of procedural justice among employees is important for a number of other reasons. Workers who feel that organizational procedures are much more likely to engage in organizational citizenship behaviors (OCBs) relative to other workers. they will often engage in citizenship behaviors toward their subordinates, who in turn will reciprocate with more OCBs directed toward management—creating a positive, self reinforcing cycle. This can help establish a climate of procedural

¹²Fred Luthans, *Op.cit.*, h. 182

*justice throughout the work unit, which has been shown to promote group performance and reduce absenteeism.*¹³

Berdasarkan penelitian ini ketika suatu organisasi adil dan memiliki keadilan selanjutnya karyawan akan merasa lebih puas, dan membuat mereka menunjukkan perilaku di luar deskripsi pekerjaan, sistem penghargaan formal, dan tentunya meningkatkan OCB di dalam organisasi.

Penelitian mengenai keadilan organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang telah dikemukakan oleh Wagner dan Hollenbeck sebagai berikut:

*According to conceptual model of research, main hypothesis is that there is a positive relationship among employees perceptions of organizational justice and leader-member exchange with organizational citizenship behavior. there is a positive relationship among employees perceptions of organizational justice and organizational citizenship behavior. Also, we used the correlation test to examine the relationship among each dimensions of organizational justice and organizational citizenship behavior.*¹⁴

Menurut model konseptual penelitian, hipotesis utama adalah bahwa ada hubungan yang positif antara karyawan persepsi organisasi keadilan dan pemimpin-anggota bursa dengan perilaku anggota organisasi. ada hubungan positif antara karyawan persepsi

¹³Wagner dan Hollenbeck, *Op.cit.*, h. 162

¹⁴ Farzin Farahbod et al, *Organizational citizenship behavior: the role of organizational justice and leader-member exchange* (Islamic Azad University: Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business, Vol.3, No.9, 2012), h.900

keadilan organisasi dan perilaku anggota organisasi. Juga, kami menggunakan uji korelasi untuk menguji hubungan antara satu sama dimensi keadilan organisasi dan perilaku anggota organisasi. Hal senada juga diungkapkan oleh Luthans bahwa:

A number of studies have found a strong relationship between justice and OCBs. It seems that procedural justice affects employees by influencing their perceived organizational support, which in turn prompts them to reciprocate with OCBs, going beyond the formal job requirements.

Sejumlah studi telah menemukan hubungan yang kuat antara keadilan organisasi dan OCB. Tampak bahwa keadilan prosedural mempengaruhi pegawai dengan mempengaruhi dukungan organisasi mereka dirasakan, yang selanjutnya mendorong mereka untuk membalas dengan perilaku OCB melampaui persyaratan pekerjaan formal.¹⁵

D. Keterbatasan Penelitian

Hasil penelitian yang didapat oleh peneliti dalam hal mencari hubungan antara keadilan organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* guru SMA Negeri di Kecamatan Cakung Jakarta Timur sangat disadari bahwa hasil penelitian ini sangat jauh dari kata sempurna

¹⁵Luthans, *op. cit.*, h. 150

karena mengingat banyaknya keterbatasan yang dimiliki oleh peneliti dalam melaksanakan penelitian ini:

1. Variabel yang diteliti ialah keadilan organisasi (variabel X) dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (variabel Y) yang terjadi antar guru SMA Negeri di Kecamatan Cakung Jakarta Timur.
2. Ukuran sampel yang diambil peneliti pada penelitian ini hanya berada pada lingkup guru SMA Negeri di Kecamatan Cakung Jakarta Timur yang telah berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS). Keterbatasan biaya juga yang menyebabkan peneliti mengambil wilayah penelitian yang berada dekat dengan tempat tinggal peneliti dan juga lebih mudah dijangkau oleh peneliti untuk menekan biaya seminimal mungkin.