

PERAN KOMUNIKASI ORGANISASI DAN KEADILAN DISTRIBUTIF TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DIMEDIASI KOMITMEN ORGANISASI

Siska Dana Krisna

siskadanakrisna@gmail.com, Universitas Mercu Buana

Article Info:

Keywords:

Organizational Communication;
Distributive Justice;
Organizational Citizenship Behavior;
Organizational Commitment.

Article History:

Received : Maret 28, 2022
Revised : Mei 15, 2022
Accepted : Juli 25, 2022

Article Doi:

<http://dx.doi.org/10.22441/jfm.v2i2.17759>

Abstract

This study purpose to analyze the Role of Organizational Communication and Distributive Justice on Organizational Citizenship Behavior Mediated on Organizational Commitment at PT. City Neonindo Indah Murni. Research Design: using a saturated sample with a total of 161 employees, the analysis was carried out quantitatively with the method of collecting questionnaires. Structural Equation Model (SEM) is used as an analytical method and Smart – PLS is used as an analytical tool. This study proves that organizational communication has a significant effect on organizational citizenship behavior. Distributive justice has no effect on organizational citizenship behavior. Organizational communication and distributive justice have a significant effect on organizational commitment, organizational commitment has a significant effect on organizational citizenship behavior. Organizational commitment is able to mediate organizational communication on organizational citizenship behavior and organizational commitment is able to mediate distributive justice on organizational citizenship behavior.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Peran Komunikasi Organisasi dan Keadilan Distributif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* yang Dimediasi oleh Komitmen Organisasi pada PT. City Neonindo Indah Murni. Desain Penelitian: menggunakan sampel jenuh dengan jumlah 161 karyawan, analisis dilakukan secara kuantitatif dengan metode pengumpulan kuesioner. Structural Equation Model (SEM) digunakan sebagai metode analisis dan Smart – PLS digunakan sebagai alat analisis. Penelitian ini membuktikan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Keadilan distributif tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Komunikasi organisasi dan keadilan distributif berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Komitmen organisasi mampu memediasi komunikasi organisasi pada *organizational citizenship behavior* dan komitmen organisasi mampu memediasi keadilan distributif pada *organizational citizenship behavior*.

Kata Kunci: Komunikasi organisasi, keadilan distributif, organizational citizenship behavior, komitmen organisasi.

PENDAHULUAN

Perusahaan konstruksi, desain interior dan promosi internasional memberikan kontribusi besar dalam menyediakan jasa konstruksi dan desain interior. Kegiatan konstruksi adalah keseluruhan atau sebagian dari rangkaian kegiatan pembuatan rencana atau pelaksanaan beserta pengawasannya yang terdiri dari pengaturan pekerjaan, arsitektur, sipil, kelistrikan, dan lingkungan, untuk mengetahui suatu konstruksi atau bentuk fisik yang berbeda. Perusahaan desain interior adalah badan usaha berpengalaman yang mengerjakan proyek-proyek nasional, serta pameran konstruksi, desain interior dan pengembangan pertama dan terbesar di Indonesia sejak tahun 1983. Perusahaan ini adalah satu-satunya perusahaan sejenis yang memiliki

sertifikat SGS untuk ISO 9001 :2008 di Indonesia. Klien perusahaan termasuk Unilever, Nestle, Lexus, Jaguar, Coffee Bean, Allworld Exhibitions dan lain-lain, lebih dari 20 desain perumahan, 300 anggota tim interior, fasilitas produksi satu hektar, Perusahaan Desain Interior membantu klien untuk merancang dan membangun proyek interior bersama .

Menurut Soelton dkk (2020); Soelton dan Nugrahati (2018); Bahwa karyawan merupakan aset yang sangat krusial dalam suatu perusahaan, karena efektifitas dan prestasi perusahaan sangat ditentukan oleh bagaimana kinerja sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut. Sesuai dengan pernyataan Organ, et, al (2006), OCB adalah kesediaan karyawan untuk mengambil peran (jabatan) yang melebihi peran utamanya dalam suatu perusahaan, sehingga lebih dikenal dengan perilaku extra-role. Perilaku Extra-role ini disebut juga OCB. Perilaku kerja yang melebihi standar kinerja keseluruhan tertentu. Peran ekstra memiliki implikasi penting bagi perusahaan, karena mengacu pada perilaku kerja karyawan yang terkait dengan perusahaan yang berbeda dan rekan kerja yang berbeda. Selain itu, kualitas perilaku karyawan atas peran berpengaruh terhadap kinerja keseluruhan dan efektivitas kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Permasalahan yang terjadi pada perusahaan desain interior ini adalah rendahnya sikap perilaku kewargaan organisasi, termasuk beberapa karyawan yang tidak melaksanakan tugas dan kewajibannya secara optimal, sehingga membebani karyawan lainnya sehingga beban kerja tidak seimbang. Karyawan tidak memiliki inisiatif untuk menggantikan rekan kerja yang tidak hadir, beberapa karyawan datang terlambat dan menghambat jalannya suatu pekerjaan. Beberapa karyawan tidak mau membantu rekan kerja mereka yang kelebihan beban. Terakhir yang menjadi dasar permasalahan adalah karyawan tidak mau tinggal jika perusahaan memberikan pekerjaan di luar jobdesc, yang seharusnya dengan alasan imbalan yang tidak sepadan.

Dari data pendapatan suatu perusahaan terlihat bahwa pendapatan perusahaan berfluktuasi atau tidak stabil. Pada Februari dan Maret 2021, pendapatan perseroan turun hampir 50%, dari pendapatan Januari dan April 2021, pendapatan perseroan kembali meningkat, sebelum akhirnya, dan pada Mei 2021, pendapatan perseroan turun cukup drastis. Ketidakstabilan pendapatan ini terjadi karena karyawan cenderung bekerja secara personal atau komunikasi antar karyawan yang rendah. Akibatnya menurunkan produktivitas karyawan, mengurangi kerjasama antar karyawan, menyebabkan kinerja perusahaan menjadi buruk dan berdampak pada penurunan pendapatan.

Dalam hasil pra survei peneliti menemukan fakta bahwa jam kerja mereka tidak sesuai dengan pekerjaan karyawannya, karyawan tentu setiap hari. Hal inilah yang melatarbelakangi peneliti untuk melakukan penelitian pada Perusahaan Desain Interior. Ketika karyawan dalam suatu organisasi memiliki perilaku kewargaan organisasi, mereka dapat mengendalikan diri dan bertindak secara tepat untuk kepentingan dan keberlanjutan organisasi.

Kesenjangan Penelitian. Penelitian ini mengutip penelitian-penelitian sebelumnya yang memberikan tanggapan yang beragam. Salah satunya adalah penelitian Siwi, dkk (2020) “komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi”. Menurut Triyanthi dan Subudi (2018) bahwa komunikasi organisasi langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Sementara itu, Chasanah (2017) menyatakan “keadilan distributif tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi”. Menurut Sari (2018) bahwa keadilan distributif berpengaruh signifikan terhadap OCB. Gunawan (2017) mengatakan “bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB”. Studi lain oleh Yuliana et., al. (2018) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasional terhadap OCB.

KAJIAN PUSTAKA

Organizational Citizenship Behavior (OCB), sesuai dengan Organ et., al (2006), OCB yang merupakan kesediaan karyawan untuk mengambil peran (jabatan) yang melebihi peran utamanya dalam suatu perusahaan, sehingga lebih dikenal sebagai perilaku extra-role. Perilaku Extra-role ini disebut juga OCB. Menurut Robbins dan Judge (2015), perusahaan yang memiliki personel yang unggul dapat memiliki prestasi kerja yang lebih tinggi. Perilaku ekstra peran adalah perilaku kerja yang melebihi kinerja standar keseluruhan yang spesifik. Perilaku peran ekstra memiliki implikasi kritis bagi perusahaan karena mengacu pada perilaku kerja personel yang terkait dengan perusahaan dan rekan kerja yang berbeda. Selain itu, pola pikir efektif perilaku ekstra peran karyawan berdampak efektif terhadap kinerja dan efektifitas standar kinerja perusahaan.

Komunikasi organisasional. Menurut Pace dan Faules (2015). Komunikasi organisasi adalah pertunjukan dan interpretasi pesan di tengah-tengah unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi. Menurut Syamsudin & Firmansyah (2016), bahwa komunikasi adalah proses pengiriman dan penerimaan informasi atau pesan antara dua orang atau lebih secara efektif, sehingga pesan yang dimaksud dapat dipahami.

Keadilan Distributif. Menurut Colqitt (2015), Keadilan Distributif mengacu kembali pada stabilitas distribusi efek organisasi dalam bentuk gaji, tunjangan, dan bonus. Ketika orang-orang di perusahaan merasa bahwa rasio imbalan masuk yang mereka dapatkan seimbang, mereka akan mengalami keadilan yang menunjukkan keadilan distributif. Menurut Niehoff & Moorman (1993), dimana terdapat dimensi dan indikator keadilan distributif yaitu Jadwal Kerja, Tingkat Gaji, Beban Kerja, Penghargaan yang Diterima, dan Tanggung Jawab Pekerjaan.

Komitmen Organisasional. Meyer dan Allen (1991) Merumuskan definisi komitmen organisasi sebagai kumpulan mental yang merupakan karakteristik dari hubungan antara peserta organisasi dan perusahaan mereka dan berimplikasi pada pemilihan pria atau wanita untuk memegang keanggotaan di perusahaan. Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa peserta yang berdedikasi pada perusahaannya dapat lebih mampu bertahan sebagai bagian dari perusahaan daripada peserta yang tidak berkomitmen pada perusahaan.

Hipotesis dan Kerangka Penelitian

Hubungan Komunikasi Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior*

Komunikasi organisasi adalah bagaimana pengirim dan penerima pesan organisasi yang beragam dalam perusahaan formal dan kasual dalam suatu perusahaan. Semakin besar dan rumit perusahaan, semakin rumit pula proses komunikasinya. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Triyanthi & Subudi (2018) yang membuktikan adanya pengaruh di tengah-tengah komunikasi organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior*. Berdasarkan penelitian di atas, maka dapat dibuat hipotesis yaitu:

H1: Komunikasi Organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Hubungan Keadilan Distributif dengan OCB – *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Chasanah (2017) Keadilan Distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Iqbal, dkk (2012), keadilan distributif berpengaruh positif terhadap OCB. Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

H2: Keadilan Distributif berpengaruh Positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Hubungan Komunikasi Organisasi dengan Komitmen Organisasi.

Menurut Triyanthi & Subudi (2018) terdapat pengaruh signifikan variabel Komunikasi Organisasi terhadap Komitmen Organisasi. Menurut Siwi, et., al (2020) Komunikasi Organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan pengaruh penelitian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H3 : Komunikasi Organisasi berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi.

Hubungan Keadilan Distributif dengan Komitmen Organisasi.

Menurut Sutrisna & Rahyuda (2017) “Variabel Keadilan Distributif berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi”. Menurut Chasanah (2027) keadilan distributif tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Hasil penelitian di atas, maka dapat disimpulkan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

H4 : Keadilan Distributif berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi.

Hubungan Komitmen Organisasi dengan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi

Menurut Priyandini, dkk (2020) tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi. Menurut Gunawan, dkk (2012) Komitmen organisasi berpengaruh besar terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil penelitian di atas, dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

H5 : Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Organisasi Perilaku Kewarganegaraan Nasional

Komitmen Organisasi Secara Tidak Langsung Mampu Memediasi Komunikasi Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Kantor PT. City Neonindo Indah Murni.

Menurut Azizah dan Prasetyowati (2015) terdapat pengaruh positif yang signifikan dari variabel Komitmen Organisasi dan Komunikasi Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Menurut Putrantoro (2014) bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari variabel Komitmen Organisasi dan Komunikasi Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Berdasarkan penelitian di atas, dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

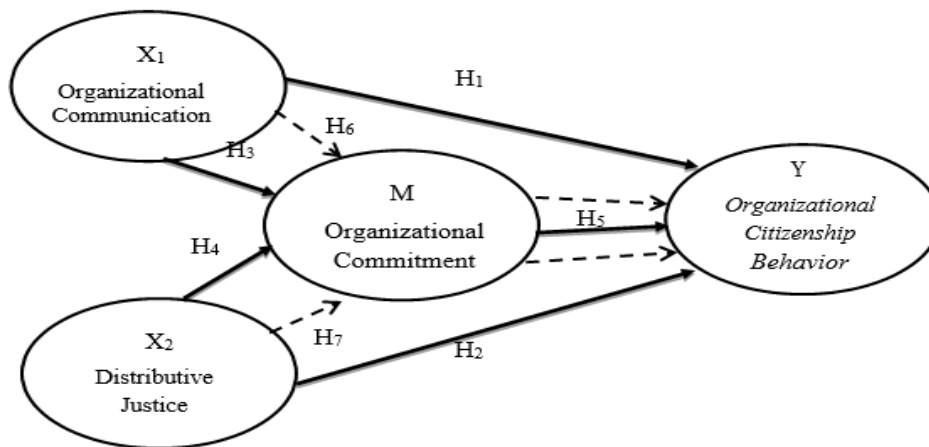
H6: Komitmen Organisasi Secara Tidak Langsung Mampu Memediasi Komunikasi Organisasi Terhadap *organizational citizenship behavior* Pada Kantor PT. City Neonindo Indah Murni.

Komitmen Organisasi Secara Tidak Langsung Mampu Memediasi Keadilan Distributif Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Kantor Pusat PT. City Neonindo Indah Murni.

Menurut Prameswari dan Suwandana (2017) Komitmen Organisasi dan Keadilan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Menurut Sanhaji, dkk (2016) bahwa terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara variabel Komitmen Organisasi dan Keadilan Distributif terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi. Berdasarkan penelitian di atas dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

H7: Komitmen Organisasi Secara Tidak Langsung Mampu Memediasi Keadilan Distributif Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Kantor Pusat PT. City Neonindo Indah Murni

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Sumber: Hasil Olahan Penulis (2022)

METODE

Penelitian dimulai dengan mengidentifikasi masalah penelitian, merumuskan dan mengumpulkan teori-teori dasar. Kemudian peneliti melakukan penyusunan metode dengan pengumpulan data, penyusunan instrumen dan teknik pengujian. Mengingat karakteristik populasi dan alasan penelitian ini. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, yang dikenal dengan penentuan sampel dimana semua partisipan dari populasi digunakan sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu survei dilakukan dengan pendekatan kuesioner menggunakan PLS – Partial Least Square. Populasi dalam penelitian ini adalah Personil Perusahaan Desain Interior sebanyak 161 Personil.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil: Perhatikan (R²) R-Square yang diuji (Goodness of Fit/GoF). Menilai model ini menggunakan PLS, seseorang mulai mengamati R² untuk setiap variabel laten yang ditetapkan. Sesuai dengan Ghazali (2014), nilai R² adalah 0,75 menunjukkan kuat, 0,50 menunjukkan sedang dan 0,25 menunjukkan lemah. Relevansi nilai prediksi (Q-squared) adalah 0,02 yang menunjukkan kecil, 0,35 yang menunjukkan sedang dan 0,35 yang menunjukkan besar. Pengujian model GOF/Goodness of Fit menggunakan Predictive Relevance (Q²) pada inner model. Nilai (Q²/ Q-square) harus lebih dari nol (0), menunjukkan model memiliki nilai relevansi prediktif.

Tabel 2. Goodness of Fit Model

<i>Variables</i>	<i>AVE</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbachs Alpha</i>	<i>R-Square</i>
<i>Organizational Communication</i>	0.733	0.965	0.959	–
<i>Distributive Justice</i>	0.703	0.950	0.939	–
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.687	0.968	0.965	0.870
<i>Organizational Commitment</i>	0.658	0.919	0.894	0.767

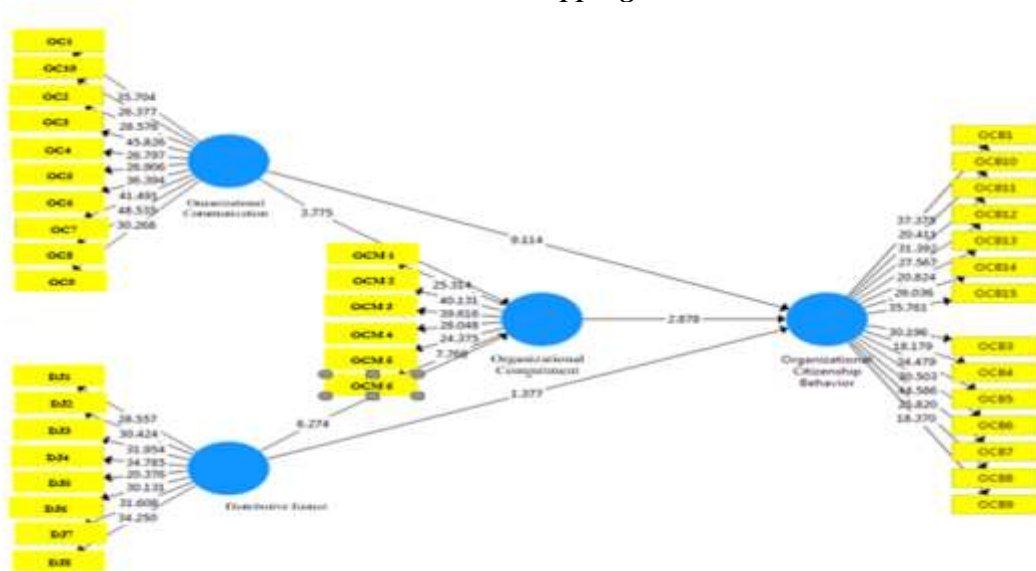
Sumber: Output PLS (2022)

Tabel 2. Goodness of Fit Model

	<i>Original Samples</i>	<i>Standard Deviation</i>	<i>T Statistic</i>	<i>P-Values</i>	<i>Description</i>
<i>OC → OCB</i>	0.659	0.072	9.114	0.000	<i>Positive – Significant</i>
<i>DJ → OCB</i>	0.092	0.067	1.377	0.169	<i>Not significant</i>
<i>OC → OCM</i>	0.340	0.090	3.775	0.000	<i>Positive – Significant</i>
<i>DJ → OCM</i>	0.580	0.092	6.274	0.000	<i>Positive – Significant</i>
<i>OC → OCB</i>	0.229	0.080	2.878	0.004	<i>Positive – Significant</i>
Mediation					
<i>OC → OCM → OCB</i>	0.078	0.037	2.094	0.037	<i>Mediated</i>
<i>DJ → OCM → OCB</i>	0.133	0.048	2.759	0.006	<i>Mediated</i>

Sumber: Output PLS (2022)

Gambar 2. Bootstrapping Test Result



Sumber: Output PLS (2022)

Analisis model dimensional dapat didefinisikan dengan menjelaskan nilai validitas diskriminan dengan memeriksa pada nilai akar kuadrat dari AVE (Average Variance Extracted) dengan nilai dorongan lebih dari 0,5 dan faktor pemuatan lebih dari 0,5, validitas konstruksi serta Cronbach Alpha sebagai reliabilitas Komposit harus lebih dari 0,70.

Nilai R² (R-square) menunjukkan kreasi yang kuat. Jadi, model yang diusulkan didukung oleh penelitian empiris dimana model diidentifikasi sebagai model yang benar. Demikian pula nilai AVE >0,5 menunjukkan bahwa setiap variabel dalam model memenuhi standar validitas diskriminan. Nilai composite reliability dan Cronbach Alpha untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,7 (>0,70), artinya masing-masing variabel dikategorikan reliabel. Hasil pengukuran berdasarkan analisis pengolahan fakta pada indikator berbasis model dimensional menunjukkan bahwa setiap indikator yang diolah pada Tabel 2 di atas dikategorikan tidak valid dimana sebagian besar nilai loading issue lebih dari > 0,50 (lebih dari 0,50).

Pembahasan:

Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Berdasarkan hipotesis, yaitu T-statistik adalah 9,114 dan sampel asli adalah 0,659, P-Values adalah 0,000. T-Statistik lebih tinggi dari nilai T-tabel yaitu 1,96, Nilai sampel asli dianggap efektif, dan nilai P-nilai di bawah 0,05, efek tersebut menyiratkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap perilaku kewargaan organisasi. Komunikasi yang terjadi antar pegawai, komunikasi yang baik juga akan mempengaruhi perilaku positif pegawai sebagai cerminan dari perilaku kewargaan organisasi, sehingga pegawai dapat memperoleh, mengembangkan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Sebaliknya jika terjadi komunikasi yang kurang baik, akibatnya tidak terjalin hubungan yang baik, sikap otoriter atau memisahkan diri, perbedaan pendapat atau konflik berkepanjangan, dan sebagainya, yang dapat berdampak pada hasil kerja yang tidak maksimal. Komunikasi karyawan dapat membentuk dan memperkuat sikap positif anggota sebagai bentuk perilaku kewargaan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi yang dilakukan oleh atasan dan karyawan maka perilaku kewargaan organisasional karyawan juga akan baik.

Hubungan Keadilan Distributif dengan *Organizational Citizenship Behavior*.

Berdasarkan hipotesis yaitu T-statistik adalah 1,377 dan Sampel Asli adalah 0,092, P-Values adalah 0,169. T-statistik berada di bawah T-tabel yaitu 1,96. Nilai Original sample menunjukkan positif dan P-value lebih besar dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa keadilan distributif tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Hal ini menunjukkan bahwa ukuran keadilan distributif yang terjadi di perusahaan tidak berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasional karyawannya. Karyawan merasa bahwa mereka akan terus melakukan pekerjaan mereka dengan baik meskipun ada kondisi yang tidak adil dalam pembagian kerja mereka. Pekerjaan ganda dan tekanan dalam melakukan pekerjaan, tidak akan meningkatkan perilaku kewargaan organisasional karyawan.

Hubungan Komunikasi Organisasi dengan Komitmen Organisasi.

Berdasarkan hasil Hipotesis diperoleh T-statistic sebesar 3,775, nilai original sample sebesar 0,340, dan P-value sebesar 0,000. T-statistik lebih besar dari nilai T-tabel yaitu 1,96, nilai sampel asli menunjukkan positif, dan nilai P lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi.

Komunikasi mempunyai pengaruh yang penting, bahkan dapat mempengaruhi karyawan menjadi tidak puas dan meninggalkan organisasi yaitu komunikasi mereka cenderung menurun. Maka komunikasi yang positif akan mendorong komitmen seseorang terhadap organisasi. Karyawan yang bebas menyuarakan ide dan keprihatinan mereka serta melibatkan mereka dalam organisasi berdampak pada terwujudnya kepuasan diri yang sejati, yang ditandai dengan meningkatnya nilai komitmen terhadap organisasi dan pekerjaannya. Sehingga dengan adanya kegiatan komunikasi yang baik dalam organisasi akan mempengaruhi peningkatan komitmen anggotanya. Hasil ini sesuai dengan penelitian Siwi, et., al (2020) yang menyatakan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Keadilan Distributif terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil Hipotesis diperoleh T-statistic sebesar 6,274 dan nilai original sample sebesar 0,580, P-values sebesar 0,000. T-statistik lebih tinggi dari T-tabel yaitu 1,96, nilai sampel asli menunjukkan positif, P-nilai di bawah 0,05, hasil ini menunjukkan keadilan distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Keadilan yang diterapkan oleh pimpinan di perusahaan dapat meningkatkan komitmen organisasi, antara lain

karyawan merasakan keadilan dalam memberikan beban kerja, pemimpin selalu mencari informasi yang akurat ketika ingin mengambil keputusan, pemimpin memperlakukan karyawan dengan baik, pemimpin memperlakukan karyawan dengan hormat dan menunjukkan perhatian ketika mengambil keputusan pekerjaan. Karyawan akan merasa patuh terhadap perlakuan yang adil dalam organisasi jika kebijakan, prosedur, dan praktik berlaku adil kepada semua karyawan. Dengan demikian, karyawan akan memiliki keyakinan terhadap keadilan yang dirasakan dan mampu meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Hasil ini sesuai dengan Sutrisna & Rahyuda (2017) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel keadilan distributif terhadap komitmen organisasi.

Hubungan Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior*.

Berdasarkan hasil hipotesis yaitu T-Statistic sebesar 2,878, nilai original sample sebesar 0,229, nilai P sebesar 0,004. Nilai T-statistik lebih tinggi dari T-tabel yaitu 1,96, nilai sampel asli menunjukkan nilai positif dan nilai P di bawah 0,05. Hasil ini menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi.

Komitmen organisasi merupakan keinginan kuat seseorang untuk tetap berada dalam suatu organisasi, kemauan yang didukung oleh kerja keras untuk menyesuaikan dengan apa yang diharapkan oleh organisasi dan juga keyakinan tertentu dalam menerima nilai-nilai dan prestasi organisasi. Dengan demikian, personel yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi, karyawan tersebut dapat merasa puas melakukan apapun yang diyakininya sehingga dapat mengembangkan organisasi karena menerima sebagai yang benar dalam organisasi sehingga terbentuk perilaku kewargaan organisasi pekerja. Penelitian ini sejalan dengan Gunawan, dkk (2012) dimana dalam penelitiannya menunjukkan variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior*.

Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Melalui Komitmen Organisasi.

Berdasarkan hipotesis diperoleh nilai T-statistik sebesar 2,094 dan nilai sampel asli sebesar 0,078, serta nilai P sebesar 0,037. T-statistik lebih tinggi dari nilai T-tabel yaitu 1,96, nilai sampel asli menunjukkan nilai positif, nilai P di bawah 0,05, hasil ini menunjukkan komitmen organisasi secara tidak langsung mampu memediasi komunikasi organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*. Dengan memfokuskan kepentingan antara atasan dan bawahan dengan komunikasi yang lebih intensif agar personel dapat memiliki komitmen yang berlebihan, efeknya akan muncul pada perhatian perilaku kewargaan organisasi yang juga meningkat. Pemimpin yang memberikan komunikasi yang baik kepada bawahannya akan dapat meningkatkan komitmen terhadap karyawannya. Komitmen karyawan yang tinggi terhadap perusahaan akan membentuk perilaku kewargaan organisasi yang positif sehingga dapat memajukan perusahaan karena keyakinannya terhadap organisasi. Penelitian ini sesuai dengan Azizah dan Prasetyowati (2015) yang dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari variabel komitmen organisasi dan komunikasi organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasi.

Pengaruh Keadilan Distributif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Melalui Komitmen Organisasi.

Berdasarkan hipotesis, T-statistik adalah 2,759, sampel asli adalah 0,133, dan Nilai P adalah 0,006. T-statistik lebih tinggi dari T-tabel yaitu 1,96, nilai sampel asli menunjukkan positif, nilai-p kurang dari 0,05, hasil ini menunjukkan komitmen organisasi secara tidak langsung mampu memediasi komunikasi organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*.

Kondisi keadilan distributif dapat dicapai dengan memenuhi aturan atau norma yang ada. Pemimpin yang dapat memunculkan kondisi lingkungan yang adil baik dari segi penempatan kerja, beban kerja, maupun hasil pencapaian kepada karyawan dapat menimbulkan sikap komitmen yang tinggi kepada bawahannya. Dimana, karyawan merasa bahwa dengan terciptanya lingkungan kerja yang adil mereka akan terus mewujudkan loyalitasnya kepada perusahaan sehingga berdampak pada peningkatan perilaku kewargaan organisasi pada pribadi-pribadi tersebut. Hasil penelitian ini sesuai dengan Prameswari dan Suwandana (2017) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari variabel komitmen organisasi dan keadilan organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis variabel-variabel yang berhubungan dengan komunikasi organisasi, keadilan distributif, komitmen organisasi, dan perilaku kewargaan organisasi.

PENUTUP

Kesimpulan

Hasil penelitian ini diperoleh dari penelitian pada personel Perusahaan Desain Interior. Dari hasil perhitungan dalam penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi pada karyawan PT. City Neonindo Indah Murni.
2. Keadilan distributif tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional pada karyawan PT. City Neonindo Indah Murni.
3. Komunikasi organisasi dan keadilan distributif berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. City Neonindo Indah Murni.
4. Secara tidak langsung komitmen organisasi mampu memediasi komunikasi organisasi dan keadilan distributif pada perilaku kewargaan organisasi pada PT. City Neonindo Indah Murni.

Saran

1. Pemimpin harus dapat memberikan tugas-tugas yang sesuai dengan kemampuan karyawan dan mampu memberikan informasi yang jelas agar karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai keinginan pemimpin, untuk meningkatkan perilaku kewargaan organisasi karyawan. Pemimpin harus mendengarkan pendapat karyawan sebelum mengambil keputusan terkait pekerjaan, sehingga perilaku kewargaan organisasi karyawan tercipta dengan baik.
2. Perusahaan diharapkan mampu membuat karyawan mau secara sukarela melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi perusahaan, berpartisipasi dalam berbagai kegiatan yang diselenggarakan oleh perusahaan, dan siap menerima kebijakan yang ditetapkan perusahaan. Penciptaan perilaku kewargaan organisasi karyawan harus selalu dijaga oleh manajemen perusahaan. Perilaku kewargaan organisasi yang terbentuk akan mampu meningkatkan komitmen organisasional dari karyawan.
3. Perusahaan harus menerapkan jadwal kerja secara adil, pemimpin harus selalu mendengarkan semua masalah karyawan sebelum mengambil keputusan, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memiliki pendapat atas keputusan kerja yang dibuat oleh pemimpin, pemimpin perlu meyakinkan karyawan bahwa seseorang harus setia pada organisasinya. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan suasana kerja yang ekstra harmonis dan nyaman bagi seluruh peserta organisasi, sehingga diharapkan peserta organisasi peduli terhadap pekerjaan yang belum selesai antar rekan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, Kharis. (2010) . Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern Pada PT.Avia Avian Tesis. Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional Jawa Timur.
- Allen, J., & Meyer, J.P. (1990). *The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to organizational*. *Journal of occupational psychology*, 63, 1 - 18.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Chasanah, I. R. (2015). Pengaruh Keadilan Prosedural dan Keadilan Distributif Terhadap Komitmen Organisasi Di PT. SAI *Apparel Industries Semarang (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Semarang)*.
- Colquitt, Jason. A, Lepine. Jeffery. A dan Wesson. Michael. J. 2015. *Organizational Behavior, 4th ed, mcgraw – Hill Education, United States of America*.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Ghozali, 2014. *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP , Semarang.
- Griffin, Ricky W., and Moorhead, Gregory., (2015). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. South Western:USA Eleventh Edition.
- Gunawan, A. W. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organization Citizenship Behavior Karyawan di CV. Juna (*Doctoral dissertation, universitas islam Kalimantan MAB*).
- Hilman Firmansyah dan Acep Syamsudin. (2016). *Organisasi dan Manajemen Bisnis*. Ombak, Yogyakarta.
- Isnaini, F. Z., Sunuharyo, B. S., & Aini, E. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediator *Organizational Citizenship Behavior (OCB) Studi Pada Karyawan Hotel Montana Malang. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 61 No. 3 103-106*.
- Jaya, R.(2018). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organisational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Pada Bptpm Kota Pekanbaru. Jurnal El-Riyasah, 8(1), 10-19*.
- Niehoff, B.P., & Moorman, R. H. (1993). '*Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. Academy of Management Journal, 36, 527-556*.
- Noor, Juliansyah. 2011. *Metodologi Penelitian: skripsi, tesis, disertasi dan karya ilmiah*. Jakarta. Pranada Media Book.
- Organ, Dennis W., et.al. (2006). *Organizational Citizenship Behavior. Its Nature, Antecedents, and Consequences. California: Sage Publications, Inc*.
- Pace, R.Wayne dan Faules. (2015). *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Piyandini, L., Nurweni, H., & Hartati, R. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan PT Sport Glove Indonesia Cabang Wonosari. Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa, 1(2)*.
- Rangkuti, Freddy. (2017). *Customer Care Excellence*. Jakarta : PT Gramedia
- Rohmah, N. 2011. Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan Negeri Sipil

- Politeknik Ilmu Pelayanan (PIP) Semarang. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, dan Pengembangan*, Vol. 1, No. 5, pp 917-926.
- Romli, Khomisahrial. (2014). *Komunikasi Organisasi Lengkap*. Jakarta : PT Grasindo
- Satria, P., Matriadi, F., & Maryudi, M. (2021). Pengaruh Personality, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Organization Citizenship Behavior Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Di Kecamatan Indra Makmur Kabupaten Aceh Timur. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 5(1), 48-68.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2017), *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610.
- Sengkey, Y. M., Tewal, B., & Lintong, D. C. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).
- Siwi, G.A., Tewal, B., & Trang, I. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(1).
- Sudarmo, T. I., & Wibowo, U. D. A. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. *Psycho Idea*, 16(1), 51-58.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- Sutrisna, I. W. W., & Rahyuda, A. G. (2014). Pengaruh Keadilan Distributif, Prosedural, dan Interaksional terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Pada Paramedis di Rumah Sakit TK II Udayana Denpasar (*Doctoral dissertation, Udayana University*).
- Triyanthi, M., & Subudi, M. (2018). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Kepemimpinan Transformasional Dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Serta Dampaknya Pada Kinerja Dan Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 7, 837-868.