

PERAN KEADILAN DISTRIBUTIF DAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DI MEDIASI ORGANIZATIONAL LEARNING

Chintia Handayani

chintiahanday@gmail.com, Universitas Mercu Buana

Article Info:

Keywords:

Distributive Justice;
Perceived Organizational Support;
Organizational Citizenship Behavior;
Organizational Learning.

Article History:

Received : September 28, 2022
Revised : Oktober 15, 2022
Accepted : November 25, 2022

Article Doi:

<http://dx.doi.org/10.22441/jfm.v2i3.17827>

Abstract

The purpose of this study was to analyze the Role of Distributive Justice and Perceptions of Organizational Support on Organizational Citizenship Behavior either directly or through Organizational Learning at PT. Indonesian Friends Association. Using a saturated sample with a total of 67 employees, the analysis is quantitative using a questionnaire collection method. Structural Equation Model (SEM) was used as an analytical method and Smart – PLS was used as an analytical tool. The results of the research, Distributive Justice has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior, Perception of Organizational Support has a positive and significant impact on Organizational Citizenship Behavior, Distributive Justice and Perceived Organizational Support have a positive and significant impact on Organizational Learning. Distribution of Justice has no significant effect on Organizational Learning through Organizational Citizenship Behavior and Perception of Organizational Support has no significant effect on Organizational Learning through Organizational Citizenship Behavior.

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis Peran Keadilan Distributif dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap perilaku *Organizational Citizenship Behavior* baik secara langsung maupun melalui *Organizational Learning* di PT. United Friends Indonesia. Menggunakan sampel jenuh dengan jumlah 67 orang karyawan, analisisnya kuantitatif dengan menggunakan metode pengumpulan kuesioner. *Structural Equation Model (SEM)* digunakan sebagai metode analisis dan *Smart – PLS* digunakan sebagai alat analisis. Hasil penelitian, Keadilan Distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, Keadilan Distributif dan Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Learning*. Keadilan Distributif tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Learning* melalui *Organizational Citizenship Behavior* dan Persepsi Dukungan Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Learning* melalui *Organizational Citizenship Behavior*.

Kata Kunci: Keadilan Distributif, Persepsi Dukungan Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior*, *Organizational Learning*.

PENDAHULUAN

PT United Friends Indonesia dengan basis customer dari sabang sampai merauke dan dengan produk utamanya adalah bahan Outdoor, Indoor, Tinta dan Mesin. Memiliki visi menjadi perusahaan digital printing yang paling sukses dan terdepan di kawasan Indonesia dengan memberikan pelayanan penyediaan segala jenis kebutuhan dibidang digital printing. Dan memiliki misi secara berkesinambungan menciptakan produk yang paling berkualitas tinggi serta memenuhi kebutuhan

pelanggan melalui program pemasaran yang terbaik. Mengembangkan karyawan yang berkompeten dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk tercapainya kepuasan pelanggan. Memperkuat kolaborasi dengan pelanggan melalui komunikasi dan kerjasama yang baik.

Sistem pengendalian manajemen yang baik dapat diukur melalui sumber daya manusia yang terdapat didalam organisasi perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu, sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai faktor yang penting sekaligus penentu bagi keberhasilan pencapaian tujuan pada suatu perusahaan (Soelton, 2020). Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting yang paling mempengaruhi atau berperan penting dalam mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan. Menurut (Soelton dan Nugrahati, 2018) bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang kurang baik, akan menimbulkan ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja sehingga apa yang dihasilkan karyawan atas pekerjaannya akan dirasa kurang bermanfaat bagi perusahaan, oleh karena itu dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, karenanya akan menciptakan suasana kerja yang kondusif, sehingga karyawan dapat menghasikan produktifitas yang tinggi dan dapat memajukan perusahaan.

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 sebagai 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 PT. United Friends Indonesia ini adalah rendahnya sikap kedisiplinan terlihat dari banyak nya karyawan yang datang terlambat bahkan izin dalam tiap bulannya, dan beberapa karyawan yang tidak melaksanakan tugas dan kewajiban secara optimal sehingga terdapat penurunan dari pendapatan perusahaan. Beberapa karyawan tidak mau membantu rekan kerja mereka yang sedang banyak pekerjaan dan tidak ada inisiatif untuk menggantikan pekerjaan rekan kerja yang tidak hadir dengan alasan pekerjaan di luar jobdesc.

Kesenjangan Penelitian. Penelitian ini mengutip penelitian-penelitian sebelumnya yang memberikan hasil penelitian yang beragam. Salah satunya adalah penelitian (Sari, 2018) yang menunjukkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behaviour. Sedangkan penelitian yang dilakukan (Nuzula et al., 2020) menunjukkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap organizational citizenship behaviour. Penelitian yang dilakukan (Azhar et al., 2019) yang menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behaviour. Sedangkan penelitian yang dilakukan (Hayati, 2020) bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap organizational citizenship behaviour. Penelitian yang dilakukan (Demirel et al., 2018) yang menyatakan bahwa Organizational Learning berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behaviour.

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.

Keadilan Distributif. Menurut Colquitt (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.

Persepsi Dukungan Organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2015). Persepsi dukungan organisasi yang dirasakan merupakan tingkat sejauh mana para pekerja mempercayai bahwa organisasi menilai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan. Endah (2015) menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi sebagai persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi memberi dukungan kepada karyawan dan sejauh mana kesiapan organisasi dalam memberikan bantuan.

Organizational Learning. Menurut Sarhaddi et al., (2013) mendefinisikan Organizational Learning (OL) sebagai “menemukan dan mengoreksi kesalahan. Belajar adalah konsep dinamis yang berangsur-angsur berubah dari pembelajaran individu ke pembelajaran organisasi dan karena kebutuhan organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan lingkungan. Menurut Marquardt (Pratiwi dan Fanani, 2019) Pembelajaran Organisasi adalah budaya yang meyakini bahwa pembelajaran adalah faktor penting dalam keberhasilan suatu bisnis atau usaha.

Hipotesis dan Kerangka Penelitian

Hubungan Keadilan Distributif terhadap Organizational Citizenship Behavior

(Sari, 2018) menemukan bahwa keadilan distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior. Dan hasil penelitian (Kusuma, 2019) bahwa keadilan distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior.

H1 : Keadilan Distributif Berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior.

Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior

(Linda et al., 2019) menemukan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior. Dan hasil penelitian (Wibowo, 2019) bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior.

H2 : Persepsi Dukungan Organisasi Berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior.

Hubungan Organizational Learning terhadap Organizational Citizenship Behavior

(Demirel et al., 2018) menemukan bahwa organizational learning berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior.

H3 : Organizational Learning Berpengaruh Terhadap Organizational Citizenship Behavior.

Hubungan Keadilan Distributif terhadap Organizational Learning

Pensiun dini menimbulkan kemungkinan adanya persepsi ketidakadilan yang akan dirasakan karyawan yang memiliki masa kerja lebih lama dengan jabatan rendah dan memiliki gaji lebih kecil dibandingkan dengan karyawan yang memiliki masa kerja lebih singkat dengan jabatan tinggi dan memiliki gaji lebih besar pula. Pada kondisi ini, perusahaan harus memperhatikan persepsi keadilan yang dirasakan oleh setiap karyawannya (Mardiyanti et al., 2017).

H4 : Keadilan Distributif Berpengaruh Terhadap Organizational Learning.

Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Organizational Learning

Ketika karyawan merasakan dukungan dari organisasi, mereka akan lebih bersedia untuk berbagi pengetahuan mereka dengan orang lain, yang pada gilirannya akan menciptakan pembelajaran lingkungan dan organisasi belajar. Dari perspektif ini, dukungan organisasi sangat penting untuk semua organisasi. Persepsi dukungan organisasi merupakan elemen penting untuk memberdayakan karyawan dan organisasi keberlanjutan (Pitaloka et al., 2017).

H5 : Persepsi Dukungan Organisasi Berpengaruh Terhadap Organizational Learning.

Hubungan Keadilan Distributif terhadap Organizational Citizenship Behavior melalui Organizational Learning

Perusahaan harus memperhatikan persepsi keadilan yang dirasakan oleh setiap karyawan karena hal tersebut akan terus memicu dan memotivasi perilaku warga organisasional karyawan terhadap perusahaan.

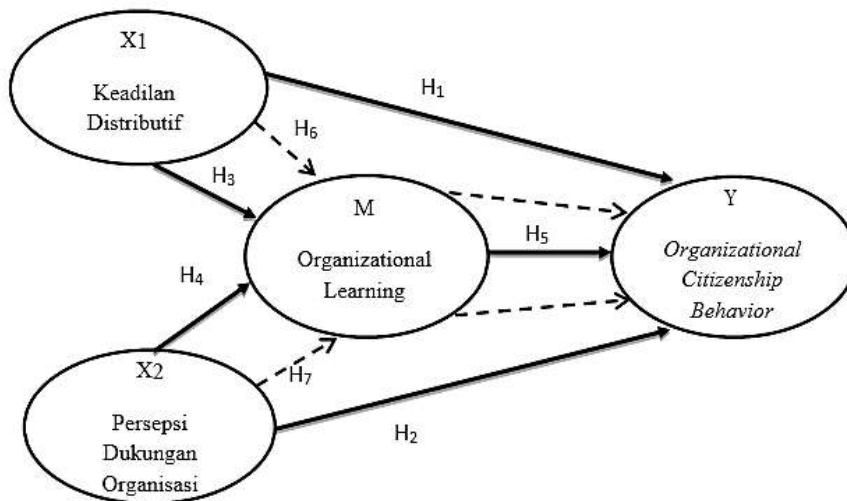
H6 : Keadilan Distributif Berpengaruh Terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Organizational Learning.

Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior melalui Organizational Learning

Karyawan yang menganggap bahwa dukungan organisasi yang diterimanya tinggi, akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi ke dalam identitas diri mereka dan kemudian mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tersebut.

H7 : Persepsi Dukungan Organisasi Berpengaruh Terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Organizational Learning.

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Sumber: Hasil Olahan Penulis (2022)

METODE

Rancangan Penelitian ini dimulai dengan kegiatan mengidentifikasi masalah di lokasi penelitian, melakukan perumusan masalah, dan mengumpulkan teori-teori dasar untuk memperkuat landasan masing-masing variabel. Maka teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sample jenuh yaitu penentuan sample dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sample. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dimana survei melalui metode kuesioner menggunakan metodologi Partial Least Square (PLS). Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. United Friends Indonesia yaitu 67 orang.

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 1 Model Goodness of Fit

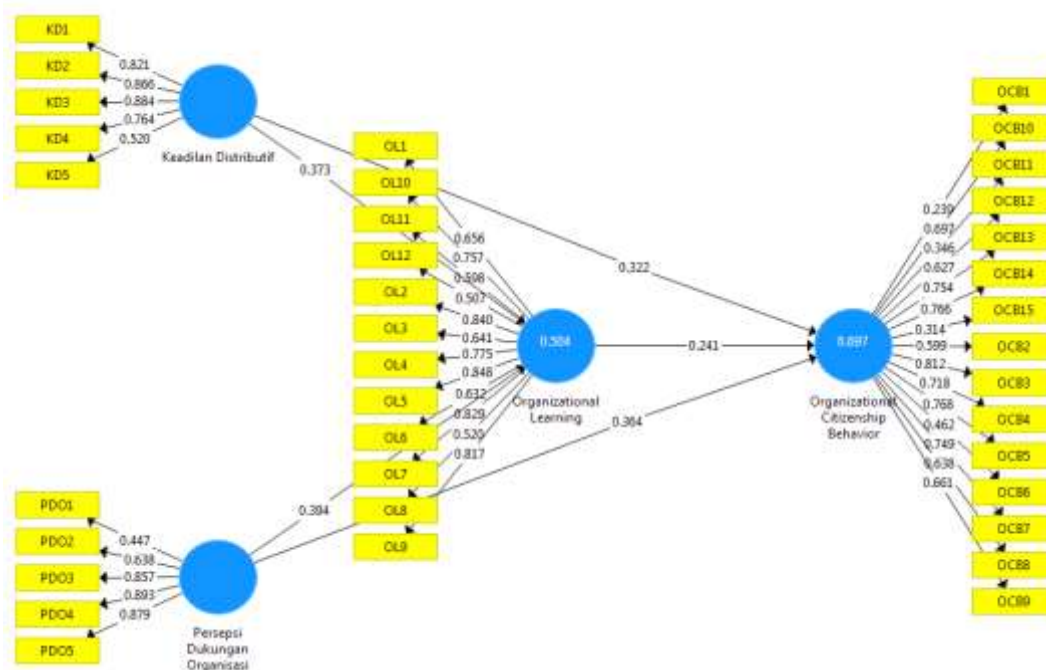
Variabel	AVE	Composite Reliability	Alpha Cronbach	R-Persegi
Keadilan distributif	0.612	0.884	0.834	-
Persepsi Dukungan Organisasi	0.689	0.897	0.849	-
Organizational Citizenship Behavior	0.511	0.919	0.903	0,723
Organizational Learning	0.506	0.923	0.911	0,506

Sumber: Pemrosesan

Tabel 1 Model Goodness of Fit

	Original Sample	Standard Deviation	T-Statistics	P Values	Keterangan
KD → OCB	0.364	0.143	2.544	0.011	Positif – Signifikan
KD → OL	0.384	0.132	2.899	0.004	Positif – Signifikan
OL → OCB	0.263	0.133	1.973	0.020	Positif – Signifikan
PDO → OCB	0.402	0.109	3.683	0.000	Positif – Signifikan
PDO → OL	0.386	0.125	3.092	0.002	Positif – Signifikan
Mediasi					
KD → OL → OCB	0.078	0.057	1.366	0.173	Bukan Mediasi
PDO → OL → OCB	0.063	0.049	1.278	0.202	Bukan Mediasi

Sumber: Pemrosesan



Gambar 2. Bootstrapping Test Result

Sumber: Output PLS, 2022

Pengukurannya adalah model analisis untuk menguji reliabilitas dan validitas setiap dimensi serta indikator yang digunakan untuk mengukur setiap variabel yang dibangun sebelumnya. 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:

1). Pengaruh Keadilan Distributif terhadap Organizational Citizenship Behavior

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai T-statistic sebesar 2.544, nilai original sample sebesar 0.364, dan nilai P Values sebesar 0.011. Nilai T-statistic lebih besar dari nilai T-table 1.96, nilai original sample menunjukkan nilai positif, dan pada nilai P Values menunjukkan kurang dari 0.05, hasil ini menunjukkan bahwa Keadilan distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior.

Pada dasarnya karyawan lebih senang bekerja dalam lingkungan yang adil. Ketika seorang karyawan merasa diperlakukan secara adil oleh perusahaan tentunya pegawai cenderung akan bekerja dengan baik bahkan kemungkinan akan melebihi pekerjaan yang ditanggung jawabkan kepadanya. Keadilan yang dipersepsi karyawan meningkatkan Organizational Citizenship Behavior.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sari (2018) bahwa keadilan distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior. Dan hasil penelitian (Kusuma, 2019) bahwa keadilan distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior.

2). Pengaruh Keadilan Distributif terhadap Organizational Learning

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai T-statistic sebesar 2.899, nilai original sample sebesar 0.384, dan nilai P Values sebesar 0.004. Nilai T-statistic lebih besar dari nilai T-table 1.96, nilai original sample menunjukkan nilai positif, dan pada nilai P Values menunjukkan kurang dari 0.05, hasil ini menunjukkan bahwa Keadilan distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational learning.

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa, pensiun dini menimbulkan kemungkinan adanya persepsi ketidakadilan yang akan dirasakan karyawan yang memiliki masa kerja lebih lama dengan jabatan rendah dan memiliki gaji lebih kecil dibandingkan dengan karyawan yang memiliki masa kerja lebih singkat dengan jabatan tinggi dan memiliki gaji lebih besar pula. Pada kondisi ini, perusahaan harus memperhatikan persepsi keadilan yang dirasakan oleh setiap karyawannya.

Hal ini mendukung penelitian (Demirel et al., 2017) yang menunjukkan bahwa keadilan distributif berpengaruh positif signifikan terhadap organizational learning. Pembelajaran organisasi terdiri dari tahapan menyajikan kesempatan belajar kepada karyawan, menyusun dan menganalisis informasi yang akan meningkatkan kinerja karyawan. Konsep penting lainnya dalam pembelajaran organisasi adalah budaya dan kebiasaan pembelajaran organisasi, yang dinyatakan sebagai struktur perilaku.

3). Pengaruh Organizational Learning terhadap Organizational Citizenship Behavior

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai T-statistic sebesar 1.973, nilai original sample sebesar 0.263, dan nilai P Values sebesar 0.020. Nilai T-statistic lebih besar dari nilai T-table 1.96, nilai original sample menunjukkan nilai positif, dan pada nilai P Values menunjukkan kurang dari 0.05, hasil ini menunjukkan bahwa organizational learning berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior.

Penelitian ini menunjukkan bahwa pembelajaran organisasi dapat menumbuhkan sikap organizational citizenship behavior karena mendorong pemikiran strategis, yang memungkinkan karyawan untuk memperluas perspektif mereka dan untuk mencapai lebih dari sekedar peran individu. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Demirel et al., (2018) yang menemukan bahwa organizational learning berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior.

4). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai T-statistic sebesar 3.683, nilai original sample sebesar 0.402, dan nilai P Values sebesar 0.000. Nilai T-statistic lebih besar dari nilai T-table 1.96, nilai original sample menunjukkan nilai positif, dan pada nilai P Values menunjukkan kurang dari 0.05, hasil ini menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior.

Hal ini dikarenakan persepsi dukungan organisasi yang dirasakan para pekerja cukup tinggi, sehingga pekerja mempercayai bahwa organisasi menilai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan. Hasil penelitian Linda et al., (2019) bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior. dan hasil penelitian (Wibowo, 2019) bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior.

5). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Organizational Learning

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai T-statistic sebesar 3.092, nilai original sample sebesar 0.386, dan nilai P Values sebesar 0.002. Nilai T-statistic lebih besar dari nilai T-table 1.96, nilai original sample menunjukkan nilai positif, dan pada nilai P values menunjukkan kurang dari 0.05, hasil ini menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational learning.

Perusahaan perlu mendukung implementasi pembelajaran organisasi dan manajemen pengetahuan. Ketika karyawan merasakan dukungan dari organisasi, mereka akan lebih bersedia untuk berbagi pengetahuan mereka dengan orang lain, yang pada gilirannya akan menciptakan pembelajaran lingkungan dan organisasi belajar. Dari perspektif ini, dukungan organisasi sangat penting untuk semua organisasi. Persepsi dukungan organisasi merupakan elemen penting untuk memberdayakan karyawan dan organisasi keberlanjutan. Hasil penilitan yang dilakukan Pitaloka et al., (2017) menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational learning.

6). Pengaruh Keadilan Distributif terhadap Organizational Citizenship Behavior melalui Organizational Learning

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai T-statistic sebesar 1.366, nilai original sample sebesar 0.078, dan nilai P Values sebesar 0.173. Nilai T-statistic kurang dari nilai T-table 1.96, nilai original sample menunjukkan nilai positif, dan pada nilai P values menunjukkan lebih dari 0.05, hasil ini menunjukkan bahwa organizational learning tidak mampu memediasi keadilan distributif terhadap organizational citizenship behavior.

Hal ini berarti, untuk keadilan distributif dalam menciptakan organizational citizenship behavior tidak terpengaruh dengan adanya proses yang dilakukan pimpinan terhadap semua anggota organisasi untuk menemukan cara-cara baru dalam meningkatkan efektivitas organisasi, dengan indikator, memperoleh pengetahuan baru, proses memfasilitasi pembelajaran dan proses pemanfaatan pengetahuan.

7). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior melalui Organizational Learning

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai T-statistic sebesar 1.278, nilai original sample sebesar 0.063, dan nilai P Values sebesar 0.202. Nilai T-statistic kurang dari nilai T-table 1.96, nilai original sample menunjukkan nilai positif, dan pada nilai P values menunjukkan lebih dari 0.05, hasil ini menunjukkan bahwa organizational learning tidak mampu memediasi persepsi dukungan organisasi terhadap organizational citizenship behavior.

Persepsi dukungan organisasi yang dirasakan merupakan tingkat sejauh mana para pekerja mempercayai bahwa organisasi menilai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan, adanya organisasi dapat meningkatkan perilaku kewarganegaraan setiap karyawan. Namun, hal ini tidak dipengaruhi dengan adanya konsep dinamis yang berangsur-angsur berubah dari pembelajaran individu ke pembelajaran organisasi dan karena kebutuhan organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan lingkungan.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil perhitungan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Keadilan distributif berpengaruh positif signifikan terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan PT United Friends Indonesia. Hal ini berarti keadilan distributif dalam perusahaan baik maka akan semakin baik organizational citizenship behavior yang ditunjukkan oleh karyawannya.
- 2) Keadilan distributif berpengaruh positif signifikan terhadap organizational learning pada karyawan PT United Friends Indonesia. Hal ini berarti keadilan distributif dalam perusahaan baik maka semakin baik organizational learning dalam perusahaan.
- 3) Organizational Learning berpengaruh positif signifikan terhadap Organizational citizenship behavior pada karyawan PT United Friends Indonesia. Hal ini berarti apabila semakin baik organizational learning yang terjadi diperusahaan maka akan meningkatkan sikap Organizational citizenship behavior pada karyawan.
- 4) Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan PT United Friends Indonesia. Hal ini diartikan bahwa semakin tinggi Persepsi Dukungan Organisasi dalam bekerja maka akan menimbulkan perilaku organizational citizenship behavior yang positif.
- 5) Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Organizational Learning pada karyawan PT United Friends Indonesia. Hal ini berarti semakin baik tingkat persepsi dukungan organisasi dalam bekerja maka akan menyebabkan tingginya tingkat Organizational Learning dalam perusahaan.
- 6) Organizational Learning tidak mampu memediasi pengaruh keadilan distributif terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan PT United Friends Indonesia.
- 7) Organizational Learning tidak mampu memediasi pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan PT United Friends Indonesia.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan:

- 1) Perusahaan sebaiknya mempererat hubungan antar karyawan, sehingga karyawan bisa saling membantu rekan yang sedang sibuk, misalnya seperti melakukan sosialisasi dengan waktu yang ditentukan.
- 2) Perusahaan harus memberikan keadilan kepada masing masing karyawannya, seperti memberikan tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuan masing masing karyawan.
- 3) Perusahaan sebaiknya memberikan dukungan kepada karyawan dalam bekerja, seperti menampung dan mempertimbangkan ide, pendapat, atau aspirasi yang diungkapkan karyawan.
- 4) Perusahaan dapat mengasah kemampuan mengembangkan ide para karyawan, dengan melakukan pelatihan secara rutin dengan jangka waktu yang ditentukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aboramadan, M., Dahleez, K. A., & Farao, C. (2020) Inclusive Leadership and Extra-Role Behaviors in Higher Education: Does Organizational Learning Mediate the Relationship?. *International Journal of Educational Management Emerald Publishing Limited*, 0951-354X.
- Allen, N.J., dan Meyer, J.P. 1990. The Measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to organization. *Journal of occupational psychology*, 63, 1-18.
- Allen & Meyer.1997. *Commitment In The Workplace (Theory, Research and Application)*. Sage Publication London.
- Angazi, H., Keshtmand, Z., & Moradi, M. (2016). Regression Analisis of Organizational Learning (OL) and Knowledge Management (KM) on Organizational Citizenship Behavior (OCB) – A Case Study: Youth and Sports Departments of Kermanshah Province. *European Journal of physical Education and Sport Science*, 1 (4).
- Azhar., Sari, E. Y. D., & Anam, C. (2019). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediator. *eJournal FEB Unmul (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman)*, 16 (1), 36-46.
- Chang, C.C., Tsai, M.C., dan Tsai, M.S. (2011). The Organizational Citizenship Behaviors and Organizational Commitments of Organizational Members Influence the Effect of Organizational Learning. *International Journal of Trade, Economics and Finance*, 2(1), 61-66.
- Claudia, M. (2018). The Influence of Perceived Organizational Support, Job Satisfaction and Organizational Commitment Toward Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Indonesian Economy and Business*, 33 (1), 23-45.
- Colquitt. Jason. A, Lepine. Jeffery. A dan Wesson. Michael. J. 2015. *Organizational Behavior*, 4 thed, mcgraw – Hill Education, United States of America.
- Dekoulou, P., & Trivellas, P. 2015. Learning Organization in Greek Advertising and Media Industry: A Way to Face Crisis and Gain Sustainable Competitive Advantage, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 148: 338-347.
- Demirel, Y., & Tohum, E. U. (2018) The Effect of Organizational Learning on Organizational Citizenship Behavior. *MANAS Journal of Social Studies*, 7 (2).
- Dessler, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources*, Jilid 2, Prenhalindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hayati, N. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior melalui Kepuasan Kerja. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, 16 (2), 54-61.
- Khandekar, Aradhana., Sharma, Anuradha. 2006. *Organizational Learning and Performance: Understanding Indian Scenario in Present Global Context*. Emerald. ISSN: 0040-0912.
- Kusuma, Y. W. (2019). Analisis Pengaruh Distributive Justice, Procedural Justice, dan Interactional Justice terhadap Job Satisfaction dan Organizational Citizenship Behavior pada Divisi Produksi dan HRD PT Kievit Indonesia di Salatiga. *Agora*, 7 (1), 1-9.

- Lestari, E. (2018). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, *Industrial: Jurnal Teknologi dan Mnaajemen Agroindustri*, 7 (2), 116-123.
- Linda, M. R., Yonita, R., & Silvia, E. D. (2019). The Effect of Perceived Organizational Support and Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior. *Advances in Econimics, Business and Management Research*, volume 97.
- Mardiyanti, I., & Suharnomo. (2017). Analisis Pengaruh Distributive Justice dan Procedural Justice terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Ethical Behavior sebagai Variabel Mediasi dan Organizational Culture sebagai Variabel Moderasi. *Diponegoro Journal of Management*, 6 (2), 1-15.
- Marsick, V.J., & Watkins, K.E (2003). Demonstrating the value of an organization's learning culture: The dimensions of learning organizations questionnaire. *Advances in Developing Human Resources*, 5(2), 132-151.
- Morales, V.J.G., Reche, F.M., & Torres, N.H. 2008. Influence of Transformational Leadership on Organizational Innovation and Performance Depending on The Level of Organizational Change Management, Vol. 21 No. 2 p. 188-212.
- 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
- Nielsen, T.M., Bachrach, D.G., Sundstrom, E., Halfhill, T.R., 2012. Utility of OCB: Organizational Citizenship Behavior and Performance in a Resource Allocation Framework. *Journal of Management*, Vol. 38, No. 2, Maret 2012.
- Nuzula, I. F., & Nurmaya, E. (2020) The Influence of Distributive Justice, Job Satisfaction and Affective Commitment to Organizational Citizenship Behavior. *Research in Production and Development*, 4, 1-19.
- Organ, D. W. 1988. *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie S. P. 2006. *Organizational Citizenship Behaviour: Its Nature, Incidents, and Consequences*. London: Sage Publication.
- Senge, P.M. (2010), *The fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*, Revised, Crown Publishing Group, New York, NY.
- Wibowo, T. (2019). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) di Mediasi oleh Komitmen Afektif. *Fintech dan R-Commerce untuk Mendorong Pertumbuhan UMKM dan Industri Kreatif*.
- Yilmaz, F. (2020). Relationship Between Distributive Justice and Organizational Citizenship Behavior in Service Businesses. *Bussiness & Mangement Studies: An International Journal*, 8(1), pp.438-457.

KETERANGAN :

JURNAL INI DALAM MODIFIKASI OLEH BAPAK SOELTON UNTUK RENCANA
PUBLISHED SCOPUS