

INTISARI

Perilaku kewargaan organisasional memang masih menjadi konsep pembahasan yang menarik baik di lingkungan organisasi atau perusahaan hingga saat ini. Teori perilaku kewargaan organisasional menjadi sebuah sarana bagi organisasi untuk meningkatkan keefektifitasan kinerja organisasi melalui dukungan dari perilaku para karyawannya. Perilaku kewargaan organisasional sendiri memiliki arti perilaku sukarela yang dilakukan oleh karyawan lebih dari tanggung jawabnya demi meningkatkan produktifitas dan efektifitas proses di dalam organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah keadilan distributif dan keadilan prosedural berpengaruh pada perilaku kewargaan organisasional dengan variabel kepribadian pencemas sebagai pemediasi di PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap. Penelitian ini dilakukan menggunakan teknik *convenience sampling* dengan jumlah 133 responden. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji asumsi klasik, analisis statistik deskriptif, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis.

Uji reliabilitas sudah dilakukan dan terbukti alat ukur yang digunakan sangat *reliable* dengan nilai dari 4 variabel Cronbach $> 0,60$. Dari hasil uji regresi linier berganda diketahui bahwa keadilan distributif memiliki koefisien β positif dan signifikansi $P > 0,05$ pada perilaku kewargaan organisasional, sedangkan untuk keadilan prosedural memiliki koefisien β positif dan signifikansi $P < 0,05$ pada perilaku kewargaan organisasional, dan kepribadian pencemas memiliki koefisien β negatif dengan tingkat signifikansi $P < 0,05$ pada perilaku kewargaan organisasional. Penjelasan tersebut mendukung hipotesis 2, serta menolak hipotesis 1 dan 3 yang sudah dirumuskan dalam penelitian ini.

Kesimpulan yang diambil dari penelitian ini adalah, kepribadian pencemas tidak memediasi hubungan keadilan distributif dan keadilan prosedural pada perilaku kewargaan organisasional.

Kata kunci: keadilan distributif, keadilan prosedural, perilaku kewargaan organisasional, kepribadian pencemas, pemediasi.

ABSTRACT

Organizational citizenship behavior is still an intriguing topic both in an organization or within a company. This theory becomes a tool to increase the effectiveness of organizational performance through the supportive behavior of their employees. The concept of behavior in this theory is voluntarily carried out by employees in order to increase productivity and effectiveness within the organization.

This study aims to examine whether distributive justice and procedural justice affect organizational citizenship behavior with neuroticism as a mediator at PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap. This study was conducted using convenience sampling technique over 133 respondents, followed by four analysis, classical assumption test, descriptive statistical analysis, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing.

Reliability test result show that the measuring instruments from 4 variables used in this study are reliable with the values of Cronbach $> 0,60$. From the results of multiple linear regression tests, it is known that distributive justice has a positive β coefficient but not having a significant correlation $P > 0,05$ on organizational citizenship behavior, while procedural justice has a positive β coefficient with significant correlation $P < 0,05$ on organizational citizenship behavior, and last but not least neuroticism has a negative β coefficient with significant correlation $P < 0,05$ on organizational citizenship behavior. This results support the hypothesis 2 while rejecting the hypothesis 1 and 3 on this study.

The conclusion from this study is that neuroticism cannot mediate the relationship between distributive justice and procedural justice on organizational citizenship behavior.

Keywords: distributive justice, procedural justice, organizational citizenship behavior, neuroticism, mediation.