

HUBUNGAN KONTRAK PSIKOLOGIS DAN KEADILAN DISTRIBUTIF TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR KARYAWAN

by Jefri Effendy Hakim 1522100008

Submission date: 27-Feb-2024 08:39AM (UTC+0700)

Submission ID: 2305524548

File name: Psikologi_1522100008_Jefri_Effendy_Hakim.pdf (411.71K)

Word count: 6314

Character count: 42058

HUBUNGAN KONTRAK PSIKOLOGIS DAN KEADILAN DISTRIBUTIF TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* KARYAWAN

Jefri Effendy Hakim¹, Andik Matulesy², Rr Amanda Pasca Rini³

¹Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Jefrieffendy_s2@untag-sby.ac.id

Abstract - This research aims to test whether the psychological contract and distributive justice affect employee organizational citizenship behavior. This type of research is explanatory research using a quantitative approach. The subjects of this research were 179 employees of PT. Research data was analyzed using Multiple Linear Regression analysis. The results of the first analysis show that R square is 0.511 or 51.1%. This means that the proportion of variance in organizational citizenship behavior explained by aspects of the psychological contract and distributive justice is 51.1%, while the remaining 48.9% is influenced by other variables outside this research. Second, an F test is carried out with a sig value of 0.000 if (sig < 0.05), then the null hypothesis which states that there is no significant relationship between the psychological contract variable and distributive justice on organizational citizenship behavior is rejected. This means that there is a significant relationship between the psychological contract variable and distributive justice on organizational citizenship behavior. Third, a t test (partial) was carried out to see the regression equation of the two independent variables on the dependent variable. The result is that if sig < 0.05, then the resulting regression coefficient relationship is significant to the dependent variable and vice versa. In this research it can be seen that the independent variable has a sig value of 0.00, which means that the independent variable has a significant relationship with the dependent variable.

Keywords: Psychological Contract, Distributive Justice, ³Organizational Citizenship Behavior

Abstract - Penelitian ini bertujuan untuk ³menguji apakah kontrak psikologis dan keadilan distributif mempengaruhi perilaku kewarganegaraan karyawan dalam organisasi. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Subyek penelitian ini adalah karyawan PT sebanyak 179 orang. Data penelitian dianalisis menggunakan analisis regresi berganda. Hasil analisis pertama menunjukkan R-squared sebesar 0,511 atau 51,1%. Artinya, proporsi varians perilaku kewargaan organisasi yang dijelaskan oleh aspek kontrak psikologis dan keadilan distributif adalah sebesar 51,1%, sedangkan sisanya sebesar 48,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini, artinya. Kedua, jika (tanda tangan < 0,05), kami melakukan uji F dengan nilai signifikansi 0,000. Selanjutnya hipotesis nol ditolak yang menyatakan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kontrak psikologis dan keadilan distributif terhadap Organizational Citizenship Behavior. Ketiga, dilakukan uji t (parsial) untuk memeriksa persamaan regresi kedua variabel independen terhadap variabel dependen. Dari hasil tersebut diperoleh nilai signifikansi variabel independen sebesar 0,00. Artinya variabel independen mempunyai hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen.

Kata kunci : ⁴Kontrak Psikologis, Keadilan Distributive, Organizational Citizenship Behavior

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap perusahaan menginginkan usaha maupun bisnis yang sedang dirintisnya sukses dalam menghadapi persaingan dunia yang ketat. Kesuksesan tersebut tak luput dari usaha dan kerja keras para karyawan yang turut bekerja dalam perusahaan. Para karyawan memegang peranan penting dalam meningkatkan efektifitas perusahaan (Luthans, 2011). Seperti yang dikatakan oleh pendiri Wal mart, Sam Walton, bahwa kunci sukses sebuah organisasi adalah sumber daya manusia atau karyawan yang bekerja pada organisasi dalam menjalankan produktifitas di organisasi tersebut (Luthans, 2011). Tanpa adanya karyawan yang mengelola, peralatan dan teknologi yang canggih sekalipun tidak dapat menjalankan perusahaan dengan baik (Luthans, 2011).

Dampak dari globalisasi dialami oleh industri perusahaan yang bergerak di bidang barang ataupun jasa seperti telekomunikasi, transportasi perbankan ataupun bisnis retail lainnya. Bisnis retail adalah bisnis yang dilakukan secara langsung kepada konsumen akhir yang digunakan untuk keperluan pribadi, keluarga, atau rumah tangganya dengan volume penjualan terutama lebih dari 50% dari konsumen akhir dan sebagian kecil dari pasar bisnis (Tri Joko Utomo, 2009).

Para ekonom melihat proses persaingan dari bisnis ritel ini dengan indicator yang dikenal dengan *Structure-Conduct-Performance* (SCP). Dari sisi indicator tersebut dapat dijabarkan bahwa terdapat banyak penjual maupun pembeli yang masing-masing tidak dapat mempengaruhi harga. Untuk meningkatkan efektifitas perusahaan (Robbins & Judge, 2017) serta kesejahteraan psikologis karyawan (Barling & Cooper, 2016), perusahaan mengharapkan karyawan akan melakukan pekerjaan melebihi dari tugas normal yang mereka miliki (Robbins & Judge, 2017). Perilaku tersebut tidak hanya perilaku yang sesuai dengan deskripsi pekerjaannya (*in-role*) saja, tetapi juga perilaku tambahan (*extra-role*) atau yang biasa disebut dengan *organizational citizenship behavior* (Robbins & Judge, 2017).

Organizational citizenship behavior dapat dilihat dari perilaku yang suka menolong orang lain, mau mengerjakan tugas secara ekstra, serta menaati aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Perilaku ini disebut perilaku individu yang positif dan konstruktif, atas kemauan diri sendiri dalam memberi semangat kepada tim dan memberi hasil yang positif untuk perusahaan (Zhang, 2011). Karyawan akan menunjukkan *organizational citizenship behavior* ketika merasa bahwa perusahaan telah menepati janji yang telah disepakati untuk karyawan dapatkan. Perusahaan yang telah

berusaha memenuhi hak karyawan akan membuatnya dengan sukarela melakukan perilaku *citizenship* (Chao, 2016).

Kontrak psikologis secara tidak langsung dapat memberikan motivasi pada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan (Abdullah, 2017). Kontrak psikologis secara tidak langsung dapat memberikan motivasi pada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan (Abdullah, 2017). Kontrak psikologis yang kuat dapat mengharmoniskan hubungan karyawan dengan atasan dan perusahaannya, sebaliknya apabila kontrak psikologis diterapkan secara tidak adil atau tidak sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan maka dapat menyebabkan timbulnya suatu masalah seperti meningkatkan rasa *disengaged* karyawan.

Faktor lainnya yang juga berdampak pada *organizational citizenship behavior* adalah salah satu dari keadilan organisasi yaitu keadilan distributif. Persepsi keadilan terbentuk ketika karyawan merasa mendapatkan imbalan yang setimpal dengan performansi kerja yang ditampilkannya. Keadilan organisasi terdiri dari tiga macam, yaitu keadilan distributif, keadilan procedural dan, keadilan interaksional (Brockner, 1996). Dalam studi ini, keadilan distributif akan diekplorasi sebagai faktor pendukung *organizational citizenship behavior*.

Bamiati (2020) mengemukakan bahwa keadilan distributive berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan pada karyawan PT X di Surabaya. Keadilan procedural berpengaruh langsung positif signifikan terhadap keterikatan karyawan pada karyawan PT X di Surabaya. Keadilan distributive berpengaruh tidak langsung dan signifikan terhadap keterikatan karyawan melalui mediasi *Affective commitment* pada karyawan PT X di Surabaya.

Perusahaan dalam penelitian ini adalah salah satu perusahaan industri yang bergerak dibidang ritel pendistribusian alat kosmetik, bahan pokok makanan seperti mini market dan aneka mainan yang berdiri sejak tahun 2005. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan salah satu manager operasional pada bulan Juli 2023, karyawan menunjukkan *organizational citizenship behavior* seperti datang kerja lebih awal, membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan maupun karyawan yang baru bekerja, mengikuti dan berbagi info mengenai perkembangan perusahaan, maupun adanya kontribusi karyawan terhadap kegiatan yang diselenggarakan perusahaan. Penelitian ini lebih memfokuskan pada faktor-faktor apa saja yang berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan.

B. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada hubungan positif antara kontrak psikologis dengan *Organizational Citizenship Behavior*?
2. Apakah ada hubungan positif antara keadilan distributive dengan *Organizational Citizenship Behavior*?
3. Apakah ada hubungan positif antara kontrak psikologis dan keadilan distributive secara bersama terhadap *Organizational Citizenship Behavior*?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian diatas maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji apakah kontrak psikologis memiliki hubungan positif dengan *Organizational Citizenship Behavior*.
2. Untuk menguji apakah keadilan distributive memiliki hubungan positif dengan *Organizational Citizenship Behavior*.
3. Untuk menguji apakah ada hubungan yang positif antara kontrak psikologis dan keadilan distributive secara bersama terhadap *Organizational Citizenship behavior*.

II. KAJIAN TEORI

A. Organizational Citizenship Behavior

Pada umumnya, organizational citizenship behavior berarti perilaku yang bukan merupakan bagian dari uraian pekerjaan formal individu (contoh : membantu rekan kerja yang absen, bersikap sopan kepada orang lain), atau perilaku yang tidak secara formal menghasilkan penghargaan (sudarmoto, 2012). Selain itu, organizational citizenship behavior didefinisikan oleh Robbins dan Judge (2017) dalam bukunya sebagai perilaku yang dilakukan secara sukarela dan bukan merupakan bagian dari persyaratan kerja formal individu, serta berkontribusi terhadap lingkungan psikologis dan social di organisasi.

Konsep mengenai organizational citizenship behavior pertama kali diperkenalkan kurang lebih semenjak tiga decade yang lalu oleh Dennis Organ pada tahun 1983. OCB dilatar belakangi oleh teori pertukaran social yang merupakan teori yang menyatakan bahwa dalam hubungan social terdapat unsur ganjaran, pengorbanan, dan keuntungan yang saling mempengaruhi.

Organ dkk (2006), mengatakan dalam teorinya bahwa karyawan yang melakukan *organizational citizenship behavior* dikenal juga sebagai “tentara yang baik” terdapat lima dimensi OCB yaitu :

a. *Altruism* (perilaku menolong)

Perilaku karyawan untuk mendukung rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam tugas organisasi atau masalah pribadi.

Aspek ini menunjukkan bahwa karyawan memberikan bantuan bukan karena kewajiban, melainkan atas dasar sukarela.

b. *Conscientiousness* (kesungguhan dalam bekerja)

Perilaku yang ditunjukkan dengan kesungguhan karyawan dalam bekerja, dimana karyawan bekerja melebihi deskripsi kerja yang telah ditetapkan dan diharapkan organisasi.

c. *Sportmanship* (toleransi yang tinggi)

Perilaku karyawan yang menunjukkan kesediaan untuk mentolerir kondisi tidak menguntungkan tanpa mengeluh

d. *Courtesy* (bersikap sopan)

Perilaku pegawai untuk menjaga hubungan baik dengan rekan kerja agar terhindar dari konflik interpersonal. Dimensi ini menunjukkan rasa hormat dan kepedulian karyawan terhadap orang lain.

e. *Civic virtue* (mengedepankan kepentingan bersama)

Perilaku karyawan yang menunjukkan sikap partisipasi dan menunjukkan kepedulian terhadap kemajuan serta keberhasilan organisasi.

B. Keadilan Distributif

Menurut Colquitt (2012), keadilan distributif mengacu pada distribusi hasil organisasi yang adil dalam bentuk gaji, tunjangan, dan penghargaan. Al-Zu'bi (2010) menyatakan keadilan distributif mengacu pada persepsi keadilan pada hasil yang diterima individu dari organisasi. Kourdi (2009) menjelaskan keadilan dapat dilihat dari tiga dimensi: fisiologis, ekonomi, dan spiritual dalam kaitannya dengan kondisi dasar tempat kerja. Faturochman (2012) menyatakan bahwa keadilan distributif tidak hanya berkaitan dengan memberi saja, tetapi juga meliputi pendistribusian, pendistribusian, penempatan, dan pertukaran.

Faktor-faktor yang mempengaruhi keadilan organisasi diantaranya adalah rasa keadilan yang diterima seseorang dalam sebuah organisasi, keadilan promosi yang diterima, gaji yang didapat, penghargaan dan pengorbanan karyawan. Faktor yang mempengaruhi keadilan organisasi menurut Lambert dan Hogan, (2008) adalah :

- a. Karakteristik tugas. Sifat dari pelaksanaan tugas karyawan beserta segala konsekuensi yang diterimanya.
- b. Tingkat kepercayaan bawahan. Sejauhmana kepercayaan karyawan terhadap atasan (peran dan kepemimpinan). Semakin tinggi kepercayaan karyawan pada atasan maka akan meningkatkan persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi
- c. Frekuensi *feedback*. Semakin sering *feedback* dilakukan maka akan semakin meningkatkan persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi.
- d. Kinerja manajerial. Sejauhmana peraturan yang ada diterapkan secara fair dan konsisten serta menghargai karyawan tanpa ada bias personal, dengan begitu akan semakin meningkatkan persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi.
- e. Iklim organisasi. Persepsi mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relative dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya yang juga akan berpengaruh pada meningkatnya persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi.
- f. Prosedur penilaian kinerja yang adil dapat tercermin dari standard yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja pada perusahaan adil dan obyektif.
- g. Sikap atasan yang adil dapat tercermin ketika atasan familiar dengan pekerjaan karyawannya dan adil kepadanya, maka karyawan akan merasakan keadilan organisasi.

C. Kontrak Psikologis

Kontrak psikologis mengalami perkembangan mulai dari awal teori diperkenalkan hingga saat ini. Kontrak psikologis pada dasarnya mengacu pada harapan bersama orang-orang satu sama lain dalam suatu hubungan, dan bagaimana harapan ini mengubah dan memengaruhi perilaku kita dari waktu ke waktu. Menurut Conway dan Briner (2006) istilah kontrak psikologis (*contract mental*) pertama kali dipelopori oleh Argyris pada tahun 1960, yang menyoroti sifat implisit antara seorang individu dan organisasinya yang menspesifikan pada apa yang masing-masing harapkan satu sama lain dan merupakan aspek tidak tertulis dan casual dalam hubungan kerja sebagai dasar untuk pembentukan kontrak psikologis. Kontrak psikologis pada dasarnya mengacu pada harapan bersama orang-orang satu sama lain dalam suatu hubungan, dan bagaimana harapan ini mengubah dan memengaruhi perilaku kita dari waktu ke waktu.

Terpenuhinya kontrak psikologis tergantung pada dua dimensi :

- a. Tingkat harapan dan persepsi karyawan bahwa perusahaan akan menyediakan apa yang diperoleh sesuai dengan apa yang diberikan karyawan.

- b. Asumsi adanya kesamaan persepsi mengenai pertukaran : seperti pertukaran uang dan waktu kerja, pertukaran kebutuhan kerja, pertukaran kebutuhan social/rasa aman dengan kerja keras dan loyalitas, pertukaran kesempatan untuk aktualisasi diri dengan usaha yang kreatif untuk mencapai tujuan perusahaan atau kombinasi lainnya.

Rousseau (2004) menjelaskan bahwa penilaian yang digunakan dalam penelitian kontrak psikologis dibedakan dalam tiga bentuk orientasi pengukuran :

- a. Berorientasi pada ciri (*feature-oriented*) : membandingkan kontrak psikologis untuk beberapa atribut atau dimensi
- b. Berorientasi pada persyaratan (*content-oriented*) : memeriksa persyaratan tertentu dari kontrak psikologis
- c. Berorientasi pada penilaian (*evaluation-oriented*) : menilai tingkat pemenuhan, perubahan atau pelanggaran yang dialami dalam konteks kontrak.

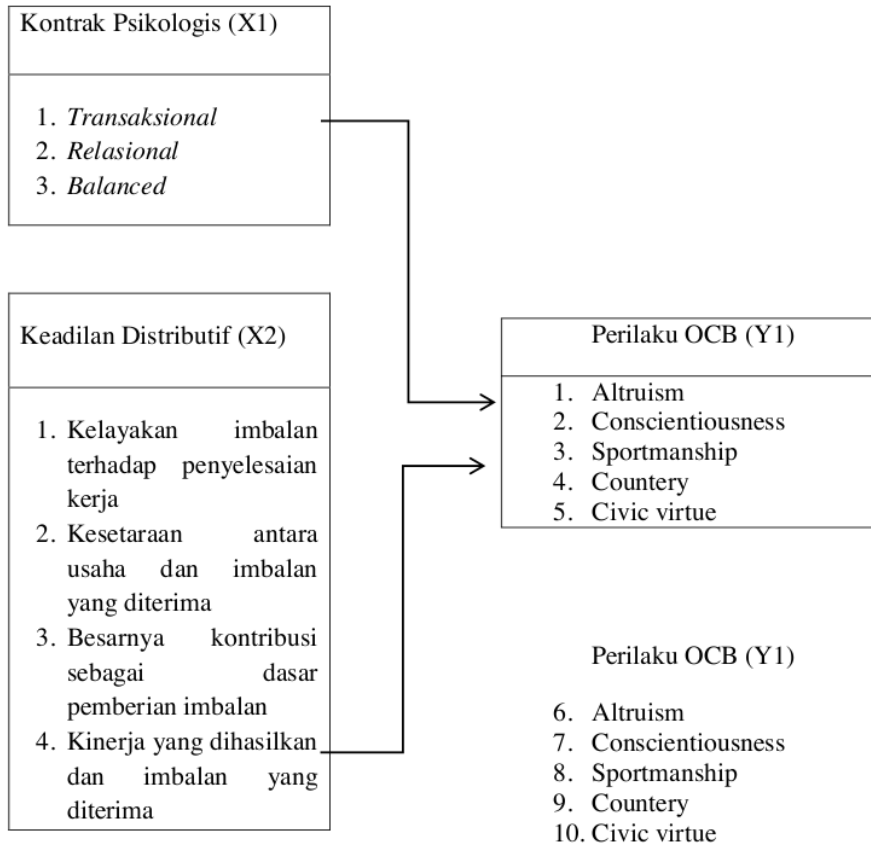
Rousseau (2004) menjelaskan bahwa penilaian yang digunakan dalam penelitian kontrak psikologis dibedakan dalam tiga bentuk orientasi pengukuran :

- d. Berorientasi pada ciri (*feature-oriented*) : membandingkan kontrak psikologis untuk beberapa atribut atau dimensi
- e. Berorientasi pada persyaratan (*content-oriented*) : memeriksa persyaratan tertentu dari kontrak psikologis
- f. Berorientasi pada penilaian (*evaluation-oriented*) : menilai tingkat pemenuhan, perubahan atau pelanggaran yang dialami dalam konteks kontrak.

D. Kerangka Berpikir

Berdasarkan rumusan masalah maka hubungan kontrak psikologis dan keadilan distributif terhadap *organizational citizenship behavior* dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.1



E. Hipotesis

- H1** : Ada hubungan yang positif antara kontrak psikologis dengan *Organizational Citizenship Behavior*
- H2** : Ada hubungan yang positif antara keadilan distributive dengan *Organizational Citizenship Behavior*
- H3** : Ada hubungan yang positif antara kontrak psikologis dan keadilan distributive secara bersama terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik. Penelitian ini menganalisis apakah ada hubungan kontrak psikologis dan keadilan distributif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan PT. X

B. Desain Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan desain korelasional dengan mempelajari keeratan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Penelitian korelasional adalah penelitian yang dirancang untuk menentukan tingkat hubungan variabel-variabel yang berbeda dalam satu populasi.

C. Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. X yang berstatus PKWT berjumlah 179 orang.

D. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di salah satu perusahaan industri yang bergerak dibidang ritel pendistribusian alat kosmetik, bahan pokok makanan seperti mini market dan aneka mainan yang berdiri sejak tahun 2005 dan diberi nama PT. Anugrah Bhakti Sentosa (ABS).

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Alat Ukur

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan bantuan alat ukur skala Likert. Tujuan pokok pembuatan skala ini adalah untuk memperoleh informasi yang relevan dengan tujuan penelitian dan memperoleh informasi dengan reliabilitas setinggi mungkin.

Subyek diminta untuk menggunakan pernyataan lewat alternative jawaban berdasarkan skala Likert (pernyataan sangat setuju, setuju, tidak setuju, netral, sangat tidak setuju) yaitu :

Tabel 3.1
Tabel Alternative Jawaban Skala Likert

SS	Sangat Setuju
S	Setuju
N	Netral
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

kepedulian terhadap kemajuan serta keberhasilan organisasi memajukan perusahaan

Tabel 3.3
Blue Print Skala Keadilan Distributif

Variabel	Aspek	Indikator	Aitem	
			Favourable	Unfavourable
Keadilan Distributif	Persamaan menunjukkan penilaian mengenai kesetaraan antara usaha yang diberikan dalam pekerjaan dengan imbalan yang diterima	a. Kesetaraan penilaian kinerja b. Persamaan dalam pmeberian imbalan	1,3,5	2,4,6
	Kelayakan menunjukkan penilaian mengenai kelayakan imbalan yang diberikan perusahaan berdasarkan penyelesaian pekerjaan	a. Kelayakan dalam menerima imbalan b. Penilaian dalam menentukan jenis imbalan	7, 9, 11	8, 10, 12
	Kontribusi menunjukkan penilaian mengenai kesesuaian antara imbalan dengan kontribusi yang diberikan oleh perusahaan	a. Kesesuaian antara imbalan dan kontribusi b. Menunjukkan kontribusi untuk menerima imbalan	13, 15, 17	14, 16, 18
	Kinerja menunjukkan penilaian mengenai kesesuaian antara kinerja yang dihasilkan dengan imbalan yang diterima	a. Penilaian kinerja berdasarkan apa yang dihasilkan b. Kesesuaian antara imbalan yang diterima dengan apa yang dikerjakan	19, 21, 23	20, 22, 24

Tabel 3.4
Blue Print Skala Kontrak Psikologis

Variabel	Aspek	Indikator	Aitem	
			Favourable	Unfavourable
Kontrak	Pengembangan karir menawarkan kemungkinan	a. Pengembangan karir	1,3	2,4

Psikologis	1 untuk pengembangan dan promosi dalam organisasi (seperti kemungkinan untuk pengembangan, diangkat menjadi pegawai tetap, peluang promosi)	b. Peluang promosi		
	Penawaran pekerjaan yang bersifat menantang dan menarik dimana karyawan dapat menggunakan kapasitas mereka	a. Tawaran pekerjaan b. Tantangan dalam menyelesaikan pekerjaan yang rumit	5,7	6,8
1	Keuangan, kompensasi penawaran ganti rugi yang tepat, seperti : Remunerasi sepadan dengan pekerjaan, kondisi kerja yang memiliki konsekuensi pajak yang menguntungkan	a. Lingkungan kerja yang menyenangkan b. Memiliki kerja sama yang baik	9,11	10, 12
		a. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan apa yang dikerjakan b. Penawaran reward yang menguntungkan	13, 15	14, 16
	Keseimbangan dengan pribadi karyawan, penawaran, menghormati dan pemahaman untuk situasi pribadi karyawan, misalnya : fleksibilitas dalam jam kerja, pemahaman tentang keadaan pribadi	c. Keseimbangan penawaran dengan apa yang dikerjakan d. Menghormati situasi pribadi e. Karyawan	17, 19	18, 20

2. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu alat ukur. Sebuah instrument atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrument mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh alat ukur tersebut (Ghozali, 2018). Uji validitas pada dasarnya dilakukan untuk mengukur ketepatan atau kecermatan alat ukur dalam hal ini item. Standar pengukuran yang digunakan untuk menentukan validitas item adalah $r_{xy} \geq 0,300$. Apabila ternyata item valid masih tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, maka dapat menurunkan sedikit kriteria dari $r_{xy} \geq 0,300$ menjadi $r_{xy} \geq 0,250$ atau $r_{xy} \geq 0,200$ (Azwar, 2016). Adapun standar validitas dalam penelitian ini adalah $r_{xy} \geq 0,200$.

3. Uji Reliabilitas

Instrumen penelitian dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya atau reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menggunakan alat bantu SPSS 25.0 untuk statistik *crombach alpha* (α). Instrumen penelitian dikatakan reliabel jika memberikan nilai *crombach alpha* (α) > 0,60.

F. Uji Asumsi

1. Uji Normalitas

Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik *One-Sample Kolmogrov Smirnov* untuk melihat kenormalitasan data. Pedoman yang digunakan adalah jika nilai *sign* > 0,05 maka dapat berdistribusi normal, sedangkan jika nilai *sign* < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel 3.5
Hasil uji normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Variabel	N	Kolmogrov-Smirnov Z	Sig.
Kontrak Psikologis dan keadilan distributive dengan OCB	179	0,084	0,084

Berdasarkan hasil uji normalitas data dengan menggunakan one-sample Kolmogrov Smirnov, diperoleh data yang berdistribusi normal pada ketiga variabel (yaitu 0,084 > 0,05). Hasil tersebut menyimpulkan bahwa data yang dihasilkan antara kontrak psikologis, keadilan distributif, dan perilaku kewargaan organisasi berdistribusi normal. Berdasarkan tabel di atas terlihat nilai signifikansi dari 179 subjek yang diberikan meteran adalah 0,084. Artinya apabila nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari 0,05 maka data tergolong berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Dalam penelitian ini uji linearitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25.0 variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear apabila nilai *sig linearity* dibawah 0,05 dan nilai *sig deviatison of linearity* diatas 0,05.

Tabel 3. 1
Hasil uji Linearitas test

Variabel	N	Sig. Linearity	Sig. Deviation from linearity
Kontrak Psikologis, dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	179	0,000	0,126
Keadilan Distributive	179	0,008	0,662

Berdasarkan hasil uji Linearitas data dengan menggunakan *Compare means Linearity* data yang dihasilkan pada variabel Kontrak psikologis dengan *Organizational citizenship behavior* sebesar 0,000 artinya $<0,05$ dengan nilai sig deviation from linearity sebesar 0,126 yang artinya $>0,05$. Sedangkan variabel keadilan distributive dengan *Organizational citizenship behavior* memiliki nilai Sig Linearity sebesar 0,008 yang artinya $<0,05$ dan nilai sig deviation from linearity sebesar 0,662 yang artinya $>0,05$.

3. Uji Homogenitas

Homogenitas digunakan untuk menguji apakah kedua data *independent variable* tersebut homogen yaitu dengan membandingkan kedua variansinya. Sehingga kita akan berhadapan dengan kelompok yang dari awalnya dalam kondisi yang sama.

Tabel 3. 2
Uji Homogenitas

Tests of Homogeneity of Variances					
		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Kontrak Psikologis	Based on Mean	1.926	32	137	.065
	Based on Median	1.054	32	137	.402
	Based on Median and with adjusted df	1.054	32	72.252	.415
	Based on trimmed mean	1.861	32	137	.008
Keadilan Distributive	Based on Mean	1.614	32	137	.052
	Based on Median	1.033	32	137	.430
	Based on Median and with adjusted df	1.033	32	89.829	.437

Based on trimmed mean	1.551	32	137	.044
-----------------------	-------	----	-----	------

Berdasarkan hasil di atas, nilai rata-rata variabel kontrak psikologis adalah 0,065 (makna > 0,05), sedangkan nilai rata-rata variabel perilaku distributif adalah 0,052 (makna > 0,05), saya paham. Dapat disimpulkan bahwa varians kedua variabel independen sama-sama mempunyai varians yang homogen.

4. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan (korelasi) yang signifikan antar variabel bebas. Jika nilai VIF < 10 atau memiliki *tolerance* > 0,1, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model regresi.

Tabel 3.3
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Colinearity Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant) 65.255	6.686			9.760	<.000		
	KD .116	.033	.213		3.545	<.001	.378	2.642
	KP .488	.053	.555		9.250	.138	.378	2.642

a. Dependent Variable: OCB

Berdasarkan hasil olah data diatas, diketahui bahwa nilai *Colinearity Tolerance* Variabel Kontrak Psikologis adalah sebesar 0,378 lebih tinggi dari 0,1 sedangkan Variabel keadilan distributif memiliki nilai *Colinearity Tolerance* sebesar 0,378 yang artinya > 0,1. maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel *independent* tidak memiliki masalah multikolinearitas.

G. Analisis Data

Dalam penelitian ini, untuk menguji hipotesis penelitian mengenai hubungan kontrak psikologis dan keadilan distributif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). maka persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 + b_7X_7 + e$$

Dengan penjelasan sebagai berikut :

Y = *organizational citizenship behavior*

a = Konstan intersepsi

b = Koefisien regresi

$X_1 = transactional$

$X_2 = relational$

$X_3 = balanced$

$X_4 = meaning$

$X_5 = competence$

$X_6 = self-determination$

$X_7 = impact$

$e = Residu$

Melalui analisis regresi berganda, dapat diperoleh nilai R^2 (*R square*). Fungsi dari R^2 adalah untuk mengetahui seberapa besar sumbangan seluruh *independent variable* terhadap *dependent variable* yaitu *organizational citizenship behavior*, untuk mendapatkan nilai R^2 digunakan rumus sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{SS_{reg}}{SS_y}$$

Selanjutnya, untuk membuktikan apakah R^2 signifikan atau tidak dilakukanlah uji F. dari uji F ini akan diperoleh apakah benar *independent variable* memiliki hubungan terhadap *dependent variable*. Adapun rumus uji F terhadap R^2 sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2) (N - k - 1)}$$

Keterangan :

k = Jumlah *independent variabel*

N = Jumlah sampel

Kemudian untuk menguji apakah hubungan yang diberikan oleh *independent variable* signifikan terhadap *dependent variable*, maka dilakukan uji t, pengujian ini dilakukan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{b}{S_b}$$

Keterangan :

b = Koefisien regresi

S_b = *standard erroe* dari b

Hasil uji t ini akan diperoleh dari hasil regresi yang dilakukan peneliti. Dalam penelitian ini, perhitungan statistic dilakukan dengan menggunakan program hitung SPSS.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini berjumlah 179 karyawan yang memiliki status pegawai kontrak waktu tetap (PKWT) di PT X. adapun rincian subjek penelitian di jelaskan pada tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4. 1
Gambaran umum subjek penelitian

Jenis Kelamin	PKWT	Total
Laki-Laki	83	83
Perempuan	96	96
Total	179	179

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa dari 179 subjek yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 83 subjek (46%) dan perempuan sebanyak 96 subjek (54%). Maka dapat disimpulkan subjek penelitian terbanyak adalah subjek yang berjenis kelamin perempuan. Tahapan *srceening* diikuti dengan 179 subjek yang kemudian dibagikan alat ukur untuk mengetahui apakah alat ukur yang diberikan mencapai sesuai dengan variabel yang hendak diukur.

B. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, peneliti melakukan uji korelasi regresi berganda untuk membuktikan hipotesis yang diajukan. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi berganda dengan menggunakan software SPSS 25. Ada tiga hal yang perlu diingat ketika melakukan analisis regresi. Ini melibatkan memasukkan R² (R kuadrat) untuk mengetahui berapa persentase (%) varians dalam variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen. Kedua, apakah variabel independen secara keseluruhan mempunyai hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen. Ketiga, kami mempertimbangkan signifikansi koefisien regresi masing-masing variabel independen.

Langkah pertama, penulis melihat besaran R² (*R square*) untuk mengetahui besaran persen (%) varians *dependent variable* yang dijelaskan oleh *independent variable*.

Tabel 4. 2
R square

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.609 ^a	.511	.514	4.435

a. Predictors: (Constant), KP, KD

Berdasarkan table 4.2, dapat dilihat bahwa perolehan R *square* sebesar 0,511 atau 51,1%. Hal ini berarti proporsi varians dari *organizational citizenship behavior* yang dijelaskan oleh aspek-aspek kontrak psikologis dan keadilan *distributive* adalah sebesar 51,1% sedangkan sisanya sebesar 48,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Langkah kedua, penulis melakukan uji F untuk menganalisis hubungan keseluruhan *independent variable* terhadap *organizational citizenship behavior*. Analisis uji F dapat dilihat pada table Anova berikut ini:

Tabel 4. 3
Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2043.845	2	1021.923	51.944	.000 ^b
	Residual	3462.516	176	19.673		
	Total	5506.362	178			

a. Dependent Variable: OCB
b. Predictors: (Constant), KP, KD

Berdasarkan tabel 4.3, dapat dilihat nilai sig sebesar 0,000 jika ($\text{sig} < 0,05$), maka hipotesis nihil yang menyatakan tidak ada hubungan signifikan dari variabel kontrak psikologis dengan keadilan *distributive* terhadap *organizational citizenship behavior* ditolak. Hal ini berarti terdapat hubungan yang signifikan dari variabel kontrak psikologis dengan keadilan *distributive* terhadap *organizational citizenship behavior*.

Langkah ketiga, penulis melihat koefisien regresi dari masing-masing *independent variable*. Jika nilai $\text{sig} < 0,05$, maka koefisien regresi tersebut signifikan. Hal ini berarti bahwa *independent variable* tersebut memiliki hubungan yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Adapun penyajian regresi masing-masing *independent variable* dapat dilihat pada tabel 4.4.

Tabel 4. 4
Koefisien Regresi

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	55.154	3.824		14.424	.000
	KD	.116	.033	.213	3.545	.001
	KP	.488	.053	.555	9.250	.000

a. Dependent Variable: OCB

Berdasarkan tabel 4.4 dapat Persamaan regresi diketahui menunjukkan signifikan atau tidaknya koefisien regresi yang dihasilkan, hal ini terlihat pada kolom 'sig' pada Tabel 4.4. Jika $\text{sig} < 0,05$ maka koefisien regresi yang dihasilkan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior dan sebaliknya. Pada Tabel 4.5 terlihat nilai signifikansi variabel independen sebesar 0,00. Artinya variabel independen mempunyai hubungan yang signifikan terhadap variabel perilaku kewargaan organisasi.

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu alat ukur. Sebuah instrument atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrument mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh alat ukur tersebut (Ghozali, 2018)

C. Pembahasan

Kuat lemahnya organizational citizenship behavior karyawan di PT X yang menjadi bahan penelitian penulisan ini terbukti secara empiris memiliki hubungan dengan kontrak psikologis dan keadilan distributive. Hubungan kedua variabel free tersebut terhadap organizational citizenship behavior sebesar 51,1% yang artinya organizational citizenship behavior 51,1% dipengaruhi oleh tinggi rendahnya kontrak psikologis dan keadilan distributive, sedangkan sisanya 48,9% ditentukan atau dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini didukung oleh peneliti terdahul yaitu I Gusti Ayu yang meneliti tentang kepuasan kerja karyawan yang dikaitkan dengan *organizational citizenship behavior* yang dimana hasil pengujian hipotesisnya menunjukan bahwa kepuasan kerja berhubungan secara positive terhadap *organizational citizenship behavior*.

Kontrak psikologis termasuk salah satu hal yang relevan dalam menjelaskan fenomena yang terjadi dalam perusahaan. Menurut Amstrong dalam Hardiyanto (2011) kontrak psikologis adalah kontrak casual tidak tertulis, terdiri dari harapan karyawan dan atasannya mengenai hubungan kerja yang bersifat timbal-balik. Definisi tersebut didukung oleh Maheswari (2008) yang mengatakan bahwa kontrak psikologis adalah serangkaian pengharapan karyawan mengenai apa yang akan mereka berikan kepada organisasi atau perusahaan dan sebagai timabal-baliknya organisasi atau perusahaan akan memberikan pengharapan atas kontribusi tersebut dengan compensate.

Hal ini berarti kontrak psikologis merupakan pertukaran secara tidak resmi antara karyawan dan perusahaannya dimana keduanya secara seimbang memberi dan menerima. Seorang karyawan pasti memiliki harapan-harapan pada perusahaan dimana ia bekerja. Sebagai contoh sebuah perusahaan menuntut karyawannya dapat bekerja sesuai target atau bahkan melebihi target. Karyawan yang bekerja selalu memenuhi target akan berharap keberadaannya diperusahaan terjamin dan karyawan yang bekerja melebihi target mengharapkan adanya promosi atau kenaikan jabatan.

Faktor pendukung *organizational citizenship behavior* yang lainnya dalam penelitian ini adalah keadilan distributve. Keadilan distributve berpengaruh pada *organizational citizenship behavior* yang ditunjukkan oleh koefisien dengan nilai signifikansi sebesar 0,00 yang artinya bahwa *organizational citizenship behavior* memiliki pengaruh dengan keadilan distributve. Hal ini didukung dengan penelitian yang dikemukakan Mentari & Ratmawati yang dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa keadilan distributive memiliki hubungan yang positif signifikan dengan keterikatan karyawan.

Penelitian dibidang *organizational justice* menunjukkan bahwa ketika para karyawan diperlakukan adil, mereka akan mempunyai sikap dan perilaku yang baik. Sugiarti (2005) mendukung hal ini dan berpendapat ketika para karyawan diperlakukan adil, mereka akan mempunyai sikap dan perilaku yang dibutuhkan untuk keberhasilan perubahan organisasi bahkan dalam kondisi sulit sekalipun.

Perusahaan yang baik adalah yang dapat memberikan kebutuhan karyawan secara adil. Upaya perusahaan untuk memberikan perlakuan maupun imbalan yang adil kepada setiap karyawannya agar tidak memunculkan kemarahan dan kecemburuan sosial. Respon dan perilaku karyawan berkaitan dengan penghasilan didasarkan pada persepsi mengenai keadilan. Para karyawan mempertimbangkan keputusan keadilan distributive ketika menerima penghargaan finansial dalam pertukaran pekerjaan yang mereka lakukan, yang pada gilirannya mempengaruhi sikap mereka terhadap organisasi. Ketika para karyawan merasa diperlakukan secara adil setelah berpartisipasi dalam rencana pembagian keuntungan, mereka akan semakin berperilaku positif dan semakin *locked in* terhadap perusahaannya.

Hasil penelitian ini juga telah membuktikan secara empiris bahwa *organizational citizenship behavior* sebagai variabel *dependent* dipengaruhi secara positive oleh kontrak psikologis dengan keadilan distributive dengan nilai R^2 sebesar 51,1%. Implikasinya, semakin kuatnya kontrak psikologis dan keadilan distributive yang diberikan oleh karyawan maka akan cenderung meningkat perilaku *organizational citizenship behavior*.

Begitupun sebaliknya variabel *organizational citizenship behavior* dipengaruhi dengan variabel-variabel lain diluar penelitian ini.

Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan keterlibatan karyawan karena hal ini terkait erat dengan hasil bisnis yang dijalankan Motivasi karyawan untuk tetap bersama perusahaan, produktivitas, keuntungan, loyalitas, dan kenyamanan pelanggan. Semakin banyak karyawan yang Anda miliki yang berkomitmen terhadap perusahaan Anda, maka semakin besar pula pertumbuhan penjualan perusahaan Anda. Perusahaan dengan keterikatan karyawan yang tinggi ditandai dengan tingginya tingkat keterikatan karyawan dan suasana kerja yang positif.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada PT. X di kendari yang diolah berdasarkan perhitungan SPSS 25.0 *for windows* untuk pengujian hipotesis maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kontrak psikologis berhubungan positif terhadap *organizational citizenship behavior* dengan koefisien signifikansi sebesar 0,00. Saat karyawan dan perusahaan saling mengerti dan memahami harapan masing-masing maka akan terbentuk suatu hubungan kerja yang baik. Karyawan akan merasa bahwa perusahaannya peduli terhadap keberadaan dan kesejahteraannya sehingga karyawan semakin bersedia untuk terikat dan terlibat penuh dengan perusahaannya.
2. Keadilan distributive berhubungan positif terhadap terhadap *organizational citizenship behavior* dengan koefisien signifikansi sebesar 0,00. Karyawan yang merasa diperlakukan adil akan menganggap perusahaan mereka baik, profesional, dan objektif. Hal ini akan membuat mereka berperilaku positif dan bersedia untuk memiliki keterikatan terhadap perusahaan mereka.
3. *Organizational citizenship behavior* berhubungan positif terhadap kontrak psikologis dan keadilan distributive dengan koefisien signifikansi sebesar 0,00. Seorang karyawan yang rela bekerja diluar jam kerja yang telah ditetapkan, akan memiliki kesadaran bahwa keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh hasil kerja mereka sehingga mereka bekerja dengan efektif demi kebaikan perusahaan yaitu dengan memilih tujuan atau peralatan yang tepat sehingga tercapai tujuan perusahaan.

B. Saran

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan pimpinan atau direksi perusahaan lebih memaksimalkan lagi kontrak psikologis dan keadilan distributive karyawan, hal ini dikarenakan dalam hasil penelitian ini diketahui kontrak psikologis dan keadilan distributive memiliki hubungan positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

2. Bagi Karyawan

Diharapkan para karyawan lebih meningkatkan lagi perilaku OCB di perusahaan, hal ini bertujuan untuk memaksimalkan hasil yang ingin dicapai oleh perusahaan. Dengan demikian perusahaan akan memberikan imbalan/*reward* yang sesuai dengan kinerja yang dihasilkan.

3. Bagi Peneliti

a. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel lain untuk lebih diteliti terhadap hal-hal yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* hal ini bertujuan agar lebih banyak kajian literature yang hendak dibaca dan digunakan oleh peneliti selanjutnya.

b. Penelitian selanjutnya disarankan agar menggunakan skala yang jumlahnya lebih banyak untuk mengantisipasi banyaknya aitem skala yang gugur atau tidak valid sehingga bisa mewakili dari atribut yang hendak diukur.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, ABM (2017). *Managing the Psychological Contract : Employee Relations in South Asia*. Cham : Springer International Publishing AG
- Alberta, D (2016). Pengaruh Kontrak Psikologis dan Keadilan Distributive terhadap keterikatan karyawan yang berdampak pada keefektifan kerja. (Thesis Magister Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta)
- Alcover, C, Rico, R., Turnley, W.H & Bolino (2016). Understanding the changing nature of psychological contracts in 21 st century organizations : a multiple-foci exchange relationships approach and proposed framework. *Organizational Psychological Review*. 1-32
- Al-Zu'bi, H.A (2010). "A Study of Relationship Between Organizational Justice and job Satisfaction". *International Journal of Business and Management*, 5(12), 102-109
- Barling, J. & Cooper, C.L. (2008). *The SAGE Handbook of Organizational Behavior Vol. 1 : Micro Perspectives*. London : SAGE Publications Ltd
- Brockner, (1996). An integrative Framework For Explaining Reactions to Decisions : Interactive Effect Of Outcomes and Prosedures. *Psychological Bulletin*
- Bukhari (2008). *Key Antecedentss of Organizational Citizenship Behavior (OCB) In the Banking Sector of Pakistan*. International Journal of Business and Management, Vol. 3, No. 12
- Chambel, M.J & Alcover, C. (2011). The Psychological contract of call-centre workers : eployment conditions, satisfaction and civic virtue behaviours. *Economic and Industrial Democracy*. 32(1), 115-134
- Colquitt, J.A (2012). Organizational Justice. Minnesota ; Oxford Handbooks Online
- Conway, N & Briner, R.B (2005). *Understanding Psychological Contracts at Work : A Critical Evaluation of Theory and Research*. New York : Oxford University Press Inc
- Conway, Neil, Briner, Rob B (2005). *Understanding Psychological Contracts at work : A Critical Evaluation of Theory and Research*. USA : Oxford University Press
- Cropanzano, R (2007). *Using Social Exchange Theory to Distinguish Procedural From Interactional Justice*. Group & Organization Management.
- De Vos (2002). *Psychological contract development during organizational socialization : Adaptation to reality and the role of reciprocity*. *Journal of organizational behavior*, 24;537-559
- Eisenberger, R (2001). Reciprocation of Perceived Organizational Support. *Jurnal of Applied Psychology*
- Faturrochman, (2012), *Keadilan Perspektif Psikologi*. Unit Penerbit Fakultas Psikologi UGM-Pustaka Pelajar
- Ghorbanifar, M. & Azma, F. (2014). Workplace Spirituality and Organizational Citizenship Behavior : Evidence from banking industry. *Management Science Letters*. 4, 1685-1692
- Gilliand, S.W & Chand (2001). Effects of Procedural and Distributive Justice on Reactions to a selection system. *Journal of Applied Psychology*. 79(5). 691-701
- Greenberg, J. dan Baron, RA (2003). *Behavior In Organizations Eight Edition*. New Delhi : Prentice Hall
- Griffin & Moorhead (2014), *Manajemen*. Jakarta : PT. Erlangga

- Hardiyanto, E (2011). *Pengaruh Kontrak Psikologis Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan*.
- Hasanah, M. & Miftahuddin (2016). Uji Validitas konstruk komitmen organisasi terhadap intensi turnover dengan metode confirmatory factor analysis (cfa). *Jurnal Pengukuran Psikologi dan Pendidikan Indonesia*. 5 (1), 31-46
- Homans, G.C (1961). *Social Behavior and Its Elementary Form*. New York : Hareourt, Brace and world
- Kickul, J & Lester, S, W (2001). Broken Promises : Equity Sensitivity as a Moderator Between Psychological Contract Breach and employee attitudes and behavior. *Journal of Business and Psychology*, 16, 191-217
- Kosar (2017). The Impact of Psychological empowerment on organizational citizenship behavior and knowledge sharing behavior : the mediating role of employee engagement and moderating role of leader-member exchange. *Jinnah Business Review*. 5(2) 1-12
- Kreitner, R dan Kinicki, A, (2003). *Perilaku Organisasi*, Terjemahan : Erly Suandy, Edisi Pertama, Jakarta. Penerbit Salemba Empat.
- Li, H.Y & Yu, G.L (2017). A multilevel examination of high-performance work systems and organizational citizenship behavior : a social exchange theory perspective. *EURASIA Journal of Mathematics Science and Technology Education*. 13(8).5821-5835
- Luthan, F. (2011). *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach 12th ed*. New York : McGraw-Hill/Irwin
- Makiah, Asmony, T. & Nurmayanti, S (2018). Effect of work life balance, workplace spirituality of organizational citizenship behavior (ocb) through organizational commitment as intervening variables (study on teacher generation y in Islamic boarding school districts west Lombok, Indonesia). *International Journal of Economics, Commerce and Management, United Kingdom*. 6(7), 776-800
- Organ, Podsakoff & Mackenzie (2006). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behavior. *Leadership Quarterly*, 1(2), 107-142
- Petersitzke, M (2009). *Supervisor Psychological Contract Management. Developing an Integrated Perspective on Managing Employee Perceptions of Obligations*. Wiesbaden : Gabler Edition Winssenschat
- Podsakoff, Nathan P., Blume, Brian D., dan Whiting (2019). *Individual and organizational-Level Consequences of Organizational Citizenship Behavior : A Meta-Analysis*. *Journal Of Applied Psychology*, Vol. 94, No.1,122-141
- Pratiwi, (2013). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan komitmen organizational sebagai variabel intervening. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang : tidak diterbitkan
- Robbins & Judge (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Prentice-Hall
- Rousseau (2000). *Psychological Contracts in Organizations : Understanding Written and Unwritten Agreement*. Thousand Oaks, CA : sage
- Rousseau (2004). *Psychological Contract Inventory Technical Report*. Pittsburgh : Carnegie Mellon University

- Smissen, Sjoerd, (2015). *Contemporary psychological contracts : how organizational change and generational differences affect employer employee relationships*, (doctoral dissertation). Tilburg University, ISBN : 978-94-6295-408-3
- Sudarmoto, F.L (2012). *Psikologi Organisasi : Tinjauan Perspektif Individual (Seri D)*. FKIP : UKI Atma Jaya
- Tziner, A & Sharoni, G (2014). Organizational Citizenship Behavior, Organizational Justice, Job Stress, and work-family conflict : examination of their interrelationships with respondents from a non-western culture. *Journal of work and organizational psychology*. 30,35-42
- Wellins, (2007). Employee Engagement : The Key to realizing competitive advantage, development dimensions international/DDI, 1-30
- Zhang, D, (2011). Organizational citizenship behavior. *White Paper*. 1-14. <https://cdn.auckland.ac.nz/assets/psych/about/our-people/document/Deww%20ZhangPaper.pdf>
- Zottoli, M.A (2003). *Understanding The Process Through Which Breaches Of The Psychological Contract Influence Feelings Of Psychological Contract Violation : An Analysis Incorporating Causal, Responsibility, And Blame Attributions*. Ohio : State University

HUBUNGAN KONTRAK PSIKOLOGIS DAN KEADILAN DISTRIBUTIF TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR KARYAWAN

ORIGINALITY REPORT

13%

SIMILARITY INDEX

14%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.unja.ac.id Internet Source	6%
2	repositori.uma.ac.id Internet Source	4%
3	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	2%
4	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%