

Persepsi keadilan dan organizational citizenship behavior efek mediasi dari komitmen afektif = Fairness perception and organizational citizenship behavior the mediating effect of affective commitment

Jonathan Proklamanto, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20387855&lokasi=lokal>

Abstrak

Organisasi tidak dapat berkembang apabila mereka tidak mengandalkan sumber daya manusia mereka untuk menjalankan operasi harian. Tapi di satu sisi, organisasi tidak bisa percaya begitu saja dengan kualitas tenaga kerja mereka. Karena beberapa dari mereka ada yang harus didorong untuk dapat bekerja sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Salah satu ukuran yang dapat digunakan untuk menilai tingkat keterlibatan, dedikasi, dan komitmen seorang pegawai adalah Organizational Citizenship behavior (OCB). OCB dapat diartikan sebagai kesediaan seorang pekerja untuk mengerahkan kemampuan mereka melampaui tugas dan peran yang telah diberikan kepada mereka. Studi-studi sebelumnya telah menggambarkan bahwa untuk seorang pekerja mencapai OCB mereka harus memiliki komitmen terlebih dahulu. Studi tentang Komitmen Afektif telah menjadi bukti jika pekerja yang memiliki komitmen tersebut bersedia untuk mengerahkan kemampuan mereka untuk kepentingan organisasi dan bersedia untuk menjadi anggota tetap di perusahaan (Nelson & Quick, 2007). Riset lain yang dilakukan oleh Moorman, Niehoff, dan Organ (1993) mengusulkan bahwa persepsi keadilan sangatlah penting dalam mempromosikan OCB. Dengan demikian kita dapat menilai bahwa persepsi akan keadilan dan komitmen afektif dapat memprediksi OCB.

Karya ilmiah ini bertujuan untuk memperluas ilmu bahwa Afektif Komitmen dapat menjadi mediasi antara keadilan prosedural (i.e. teori dari persepsi keadilan) dan OCB. Pertama-tama hubungan langsung antara keadilan prosedural dan OCB akan dikaji dan dianalisa. Langkah selanjutnya akan diikuti dengan menganalisa efek mediasi dari komitmen afektif. Setelah dilakukan penilaian dan analisa secara kritis dari literatur sebelumnya, telah dibenarkan bahwa keadilan prosedural memengaruhi OCB dan komitmen afektif secara positif. Penemuan lainnya juga memberikan konklusi bahwa komitmen afektif dan OCB memiliki hubungan positif yang sangat kuat. Tesis ini mengemukakan bahwa keadilan prosedural mempengaruhi komitmen afektif seorang karyawan yang menghasilkan perilaku diskresioner dalam organisasi.

<hr><i>Organizations cannot thrive off if they do not rely on their human resources to execute the daily operations. In contrast, an organization cannot rely on all of its employees as some must be pushed and coerced in order to work in tandem with the organizational goals and objectives. One of the measures that can be used to judge an employee's level of engagement, dedication, and commitment is the organizational citizenship behavior (OCB). Organization citizenship behavior can be defined as the willingness that employees exert to go beyond their given roles. It has been portrayed that for employees to attain OCB they must first commit to the organization. Affective commitment is evident that employees are willing to put in an effort on behalf of the organization and have a desire to remain as members of an organization (Nelson & Quick, 2007). Other study by Moorman, Niehoff, and Organ (1993) suggest that perception of fairness is important in promoting employee's citizenship. Thus, we can see that both fairness perception and commitment predict citizenship behavior.

This paper aims to extend the knowledge of affective commitment to become the mediator between procedural justice (i.e., the theory of fairness perception) and OCB. The direct relationship between procedural justice and OCB will be presented and analyzed as the first step of the analysis. It will be followed with the analysis of the mediating effect of affective commitment. After the critical appraisal of previous research in the form of literature review, it has been found that procedural justice affects OCB and affective commitment positively. The other finding also concludes that affective commitment has strong positive relationship with OCB. This thesis found that procedural justice affects affective commitment of an employee and result in an increase discretionary behavior in the organization.</i>