

HUBUNGAN KEADILAN ORGANISASIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR MELALUI KEPUASAN KERJA DAN SPIRITUAL KERJA (STUDI MEDIA MASSA DI PEKAN BARU)

HUBUNGAN KEADILAN ORGANISASIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR MELALUI KEPUASAN KERJA DAN SPIRITUAL KERJA (STUDI MEDIA MASSA DI PEKAN BARU)

Muhammad Asdiki¹⁾

Isyandi²⁾

*Mahasiswa Program Pascasarjana Magister Sains Manajemen
Universitas Riau*

ABSTRACT

MUHAMMAD ASDIKI, NPM. 1310247621. *The relationship of organizational justice on Organizational Citizenship Behavior through job satisfaction and working spiritual (Studies Massa Media Pekanbaru). under the guidance of Prof. Dr. H. B. Isyandi, SE, MS and Dr. Hj. Sri Indarti, SE, M.Si. The purpose of research to analyze the organizational justice have a relationship on Organizational citizenship behavior (OCB) through job satisfaction and working spiritual view of organizational justice have a relationship on Organizational Citizenship Behavior and job satisfaction. Then to identify the effects satisfaction workplace by spiritual work against Organizational citizenship behavior (OCB) and satisfaction work in the media pekanbaru. The samples are 116 employees of the editorial teams of both companies News Media in the Pekanbaru. Model PLS (Partial Least Square) . Criteria testing is look at the Outer Model which saw the value of Convergent Validity , Discriminant Validity, Composite Reliability, Average Variance Extracted (AVE). Cronbach Alpha. Then examination influence the saw the value estimate for path coefficients, prediction relevance (q square). Based on the results represent that show that justice organizational significant relationship on Organizational citizenship behavior (OCB) through job satisfaction and fairness of organizational significant relationship to job satisfaction and fairness of organizational did not have a relationship insignificant partially in the Haluan Riau, still has a significant relationship partially in Tribune Pekanbaru, Then the spiritual influence job satisfaction through work on Organizational citizenship behavior (OCB) has significant influence in the media Pekanbaru. Further research who up the theme in the same the need for a spot of company pertaining to teamwork to organizational citizenship behavior (OCB), so that the results will be significant, spiritual work is the discussion that is dealt with today concerns the world of work today so spiritual work needs to be added in the research that will provide a good acyl or behavior that will lead to maintain the organization .*

Keywords : organizational justice , job satisfaction , organizational citizenship behavior , spiritual work

Pendahuluan

Organisasi merupakan kumpulan orang-orang yang memiliki tujuan bersama dan hasrat dalam pemenuhan kebutuhan ekonomi maupun aktualisasi diri demi mewujudkan harapan yang diinginkan. Di sebuah organisasi yang berukuran kecil dan besar tentunya memiliki karyawan dari bermacam-macam karakteristik dari setiap

individu dan budaya, serta perilaku yang berbeda-beda akan menjadi sebuah keberagaman tersendiri bagi suatu organisasi.

Banyaknya keberagaman ini menjadi tugas pihak manajemen dalam menyatukan setiap individu untuk saling bekerja sama dalam mewujudkan tujuan yang telah direncanakan bersama, proses demi proses dilakukan pihak manajemen

HUBUNGAN KEADILAN ORGANISASIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR MELALUI KEPUASAN KERJA DAN SPIRITUAL KERJA (STUDI MEDIA MASSA DI PEKAN BARU)

memberikan terobosan kerja untuk memotivasi karyawan mereka dalam memenuhi target dan berperilaku yang diharapkan yang sering disebut behavior organizational (BO). Di dalam sebuah organisasi memiliki dua perilaku yang dapat meningkatkan kinerja organisasi yaitu behavior organizational (BO) dan Organizational citizenship behavior (OCB), yang keduanya memiliki perbedaan makna dalam perilakunya seperti yang dikatakan (Robbins: 2006) bahwa behavior organizational (BO) lebih menekankan pada perilaku intra role (formal) antara individu, kelompok dan organisasi yang merupakan kesatuan dalam perilaku, struktur dan proses, secara langsung berhubungan dengan produktivitas dan sistem reward dan punish yang menyertainya, sedangkan Organizational citizenship behavior (OCB) lebih menekankan pada perilaku extra role dari inisiatif individu dalam organisasi, sifatnya konstruktif dan dihargai oleh organisasi, namun tidak secara langsung berhubungan dengan produktivitas individu dan tidak ada sistem reward dan punish yang menyertainya. Sehingga dengan adanya kombinasi perilaku tersebut dapat meningkatkan kepuasan dalam diri pegawai akan membentuk suatu budaya organisasi dan iklim kerja yang baik terhadap sesama kelompok kerja. Di dunia persaingan yang kita rasakan sekarang, untuk memajukan sebuah organisasi tentu perlunya suatu strategi perubahan yang ada di dalam organisasi, baik bentuk struktur organisasi yang membentuk kelompok unit kerja di suatu bagian tertentu. Sehingga menjadi kelompok kerja yang fokus dalam pelaksanaan tugas-tugas dan fungsi masing-masing unit, untuk menciptakan keefektifan dan efisiensi suatu organisasi. Didalam kelompok kerja yang telah dibentuk terkadang konflik didalam pekerjaan akan sering terjadi, maka dari itu diperlukan solusi untuk mengatasi permasalahan yang terjadi, seperti sosok pemimpin yang bisa

menjadi penyeimbang, penengah dan penyelesaian dari konflik yang terjadi didalam kelompok kerja agar tercipta suatu iklim kerja yang saling mendukung satu sama lain untuk pencapaian tujuan bersama.

Begitu juga perusahaan yang akan menjadi objek penelitian ini salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pemberitaan dan informasi yang pekerjaan yang mereka lakukan tidak luput dari pekerjaan suatu kelompok kerja yang akan berkaitan dengan pekerjaan yang lain, yang didalam proses pekerjaan tentu diharapkan perilaku behavior organizational (BO) dan Organizational citizenship behavior (OCB) akan terwujud untuk menciptakan budaya kerja yang kuat dan berkinerja tinggi.

Perusahaan media massa yang berada di wilayah Pekanbaru yang akan menjadi perwakilan dalam penilitan ini adalah Haluan Riau dan Tribune Pekanbaru yang memberikan kesediaan dalam melakukan penelitian ini. Lebih lanjutnya sedikit gambaran proses pekerjaan yang mereka lakukan, mulai dari proses pencarian, pemuatan berita mereka memiliki kerja tim yang dibagi didalam unit-unit kerja masing-masing, kemudian hasil akhirnya karya yang mereka buat akan dibaca oleh masyarakat umum. Dengan adanya bermacam-macam karyawan dalam proses penerbitan yang saling berhubungan dengan unit yang lainnya, perlunya perilaku Organizational citizenship behavior yang akan membantu memberikan dampak kepada kinerja tim lebih baik. Kemudian berdasarkan tinjau langsung baik media Haluan Riau dan Tribune Pekanbaru didalam struktur organisasi mereka terdiri dari dua devisi unit kerja yakni devisi redaksi dan devisi bisnis, kemudian devisi redaksi terdiri dari Koordinator Liputan, Reporter, Fotografer, Riset, Pustaka, dokumentasi, Pracetak, Desain Grafis, kemudian devisi bisnis terdiri dari pemasaran, iklan, serikulasi, bagian umum, bagian keuangan dan lain-lain. Semua tugas yang mereka lakukan di

HUBUNGAN KEADILAN ORGANISASIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR MELALUI KEPUASAN KERJA DAN SPIRITUAL KERJA (STUDI MEDIA MASSA DI PEKAN BARU)

setiap unit kerja merupakan rangkaian proses kerja yang akan berkaitan dengan kerja tim saling membantu sama lainnya dalam penyelesaian tugas akhir yang mereka kumpulkan, kemudian akhirnya melakukan pencetakan dan penyebaran dalam bentuk koran maupun penyebaran berita melalui internet.

Rangkaian kerja tim didalam proses harus saling mendukung dan membantu satu sama lainnya, sehingga target kerja dan waktu yang telah ditentukan dapat dicapai, tentunya didalam proses pekerjaan berlangsung konflik kerja tidak bisa dihindari bisa saja terjadi didalam proses pekerja, hal ini dapat mengakibatkan hambatan pekerjaan mereka, hambatan dan konflik tadi akan menimbulkan rasa ketidakpuasan mereka terhadap pekerjaan sehingga akan menurun tingkat pencapaian di organisasi. Perlunya kondisi kerja sama kelompok / tim yang saling mendukung satu sama lain sangatlah diperlukan sehingga dapat mengatasi permasalahan yang akan terjadi, kemudian dukungan sesama kelompok /tim dapat memberikan kepuasan didalam diri individu terhadap pekerjaan mereka lakukan.

Kita ketahui bahwa perkembangan media masa merupakan bagian terbesar dalam proses pemberian informasi bahkan kemajuan disebuah wilayah, mulai dari berita dimuat bahkan laporan tercepat mengenai fakta atau ide terbaru yang benar, penting bagi sebagian besar masyarakat, dengan adanya media / surat kabar memberikan pengetahuan bagi seseorang mengenai peristiwa dan kejadian di wilayah tertentu dalam meningkatkan wawasan seseorang. Namun, fenomena sering terjadi di media massa yakni kebutuhan masyarakat akan informasi yang begitu besar membuat media massa dengan leluasa menyampaikan informasi. terkadang berita yang dimuat atau ditayangkan oleh media massa seringkali diragukan keabsahannya, dan masyarakat menerima begitu saja apa yang disampaikan oleh media massa tanpa

adanya filter terlebih dahulu. Paradigma yang terbentuk di masyarakat terhadap pemberitaan yang dilakukan oleh media massa adalah stigma positif. Sehingga, masyarakat percaya begitu saja apa yang dikatakan oleh media massa. Perlunya filter yang harus dilakukan karyawan media massa sehingga menuntut mereka melakukan pekerjaan dengan benar.

Keterkaitan pekerjaan yang melakukan filter tadi, merupakan proses yang harus mereka lalui untuk menciptakan sebuah informasi yang ingin dihasilkan surat kabar maupun dikoran secara benar, pekerjaan yang saling memberikan dukungan satu sama lain dan memahami, ini lah proses dimana Organizational citizenship behavior (OCB) akan terbentuk dan memberikan peran penting dalam memberikan arti kepuasan kerja terhadap seseorang. Sedangkan kondisi pekerjaan yang ada di media massa saat ini berkaitan dengan Organizational citizenship behavior (OCB) dan kepuasan : masih adanya beberapa orang yang cenderung mengabaikan jam masuk, datang terlambat. Salah satu indikator melihat tingkat kepuasan karyawan dapat dilihat dari tingkat absensi jam masuk para karyawan sebagai berikut :

Tabel 1 Tingkat Absensi Masuk Dan Keluar Karyawan Media Masa Pekanbaru

	Bagian	Jumlah Karyawan	Bulan	Lambat masuk		Cepat pulang	
Haluan Riau	Devisi Redaksi	56	januari	25	44,6%	10	17,8%
			februari	24	42,8%	6	25 %
			maret	28	50,0%	11	19,6%
Tribune Pekanbaru	Devisi Redaksi	60	Januari	15	25 %	3	5 %
			Februari	17	28,3%	3	5 %
			maret	19	31,6%	5	8,3 %
		116					

Sumber : Media Massa, 2015

Keadilan organisasional ketiga yaitu, keadilan prosedural tidak memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap OCB. Kemudian yang penelitian akan dilakukan berkaitan keadilan organisasional apakah berpengaruh terhadap perilaku mereka terhadap

HUBUNGAN KEADILAN ORGANISASIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR MELALUI KEPUASAN KERJA DAN SPIRITUAL KERJA (STUDI MEDIA MASSA DI PEKAN BARU)

Organizational citizenship behavior (OCB) dan akan menimbulkan kepuasan kerja di dalam organisasi. Keadilan organisasional dapat dilihat diantaranya keadilan prosedural yang akan merujuk pada persepsi keadilan para individu tentang peraturan dan perosedur yang mengatur didalam proses pekerjaan mereka.

Standar Operating Procedure (SOP) Uang Saku Perjalanan Dinas Harian Haluan Riau, apakah dengan kebijaksanaan standar yang sudah ditetapkan akan memberikan rasa keadilan imbalan yang diterima karyawan maupun disetiap individu yang akan menunjukkan rasa kepuasan pegawai terhadap pekerjaan mereka, serta imbalan jasa yang mereka peroleh sesuai dengan waktu dan pekerjaan yang mereka curahkan. Tetapi kenyataan upah diberikan tidak membuat mereka bantah di organisasi, perilaku mereka sebagian mengarahkan meninggalkan organisasi dengan cara mengundurkan diri mencari posisi baru di lihat dari kedua perusahaan media massa tersebut. hal seperti ini merupakan bentuk ketidakpuasan seseorang karyawan dengan cara keluar dari perusahaan. Sehingga terjadi sebaliknya, apabila keadilan organisasi tidak terpenuhi maka perilaku yang tidak akan muncul yakni Organizational citizenship behavior (OCB) dan rasa ketidakpuasan mereka di dalam diri individu terhadap pekerjaan mereka.

Perilaku Organizational citizenship behavior (OCB) sangat berkaitan dengan Sipritual kerja terhadap kepuasan kerja seperti ditunjukkan oleh penelitian oleh (Herminigsih: 2012) hasil dari penelitian mereka menunjukkan bahwa spriritualitas dan kepuasaan kerja sebagai faktor membentuk Organizational citizenship behavior (OCB). (Muhdar: 2014) menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap Organizational citizenship behavior (OCB).

Teman yang saling meberikan dukungan sesama rekan kerja sangat membantu dalam pencapaian hasil yang

baik, dan dapat membantu dalam membuat kepuasan seseorang terhadap pekerjaan. Kemudian perilaku Organizational citizenship behavior yang akan terbentuk (Robbins: 2006) bahwa keadilan yang di peroleh karyawan di dalam organisasi akan membentuk mereka perilaku Organizational citizenship behavior yang berkaitan dengan kepuasan mereka bekerja dan mampu meningkatkan budaya organisasi. (dwi: 2008) hasil penelitian juga menunjukkan bahwa keadilan prosedural dan distributif berpengaruh terhadap kepuasaan kerja dan komitmen afektif.

Alasan penulis dalam mengangkat judul ini adalah berkaitan hal membentuk seseorang merasa adil didalam pekerjaan mereka melalui faktor keadilan dalam berorganisasi, tingkat keadilan ini akan mempengaruhi perilaku karyawan dalam organisasi bahwa dengan ada nya keadilan organisasional akan menjadi suatu pertimbangan strategis dalam menentukan suatu rasa kepuasan, sehingga mereka akan membentuk perilaku tanpa mengaharapkan sesuatu yang diinginkan dalam (Organizational citizenship behavior). yang akan mampu memajukan perusahaan tersebut. kemudian berdasarkan uraian di atas maka penulis ingin menganalisis hubungan keadilan organisasi terhadap Organizational citizenship behavior melalui kepuasan kerja yang akan membentuk terhadap budaya organisasi kerja yang tinggi dan kinerja individual dari kelompok-kelompok kerja yang akan memberikan dampak kemajuan organisasi kerja dan kinerja organisasi. oleh karena itu penelitian ini yang berjudul: Hubungan Keadilan Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior melalui Kepuasan Kerja dan di Mediasi oleh Spiritual Kerja (Studi Di Media Massa Di Pekanbaru)

Rumusan Permasalahan

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka penulis mencoba merumuskan yang

HUBUNGAN KEADILAN ORGANISASIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR MELALUI KEPUASAN KERJA DAN SPIRITUAL KERJA (STUDI MEDIA MASSA DI PEKAN BARU)

menjadi masalah pokok penelitian ini, adalah :

- 1) Keadilan organisasional mempunyai hubungan terhadap Organizational citizenship behavior (OCB) melalui kepuasan kerja di media massa Pekanbaru
- 2) Keadilan organisasional mempunyai hubungan langsung terhadap Organizational citizenship behavior (OCB) dan kepuasan kerja di media massa Pekanbaru
- 3) Kepuasan kerja akan mempengaruhi Organizational citizenship behavior (OCB) melalui Spiritual kerja di media massa Pekanbaru

Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian adalah sebagai berikut :

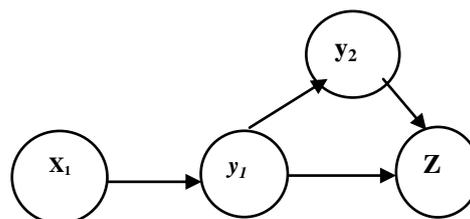
- 1) Untuk menganalisis Keadilan organisasional mempunyai hubungan terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) melalui kepuasan kerja di media massa Pekanbaru
- 2) Untuk menganalisis Keadilan organisasional mempunyai hubungan langsung terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) dan kepuasan kerja di media massa Pekanbaru
- 3) Untuk menganalisis kepuasan kerja akan mempengaruhi *Organizational citizenship behavior* (OCB) dari Spiritual kerja di media massa Pekanbaru

Kerangka Pemikiran

Adapun model penelitian yang akan dilakukan dapat digambarkan sebagai green teori dari penelitian melihat dari kerangka konsep yang di kemukaan oleh (Robbin: 2006) diskusi- diskusi awal OCB menganggap OCB terkait erat dengan kepuasan. Bukti yang lebih baru, meski demikian, menunjukkan bahwa kepuasan mem-pengaruhi OCB, namun melalui persepsi keadilan. Terdapat hubungan menyuruh yang moderat antara kepuasan kerja dan OCB. Namun kepuasan tidak

terikat dengan dengan OCB ketika keadilan dikendalikan agar tercapai kepuasan. Artinya pada dasarnya, kepuasan kerja berasal dari konsep mengenai hasil, perlakuan, dan prosedur yang adil. Kemudian di perkuat penelitian sebelumnya Penelitian yang telah dilakukan oleh (Permana :2013) acuan dalam penelitian ini dengan tempat penelitian Media Percetakan Buku. Hubungan antara variabel yang diteliti adalah apabila keadilan organisasional terpenuhi yakni menjadi tiga bagian : keadilan distributif, keadilan interaksional, keadilan prosedural akan memberikan dampak terhadap kepuasan pekerjaan dan melihat dari keadilan prosedural tidak signifikan terhadap OCB temuan dari penilitian tersebut. kemudian spiritual kerja berpengaruh langsung terhadap OCB. penelitian (Hasmarini: 2008) bahwa keadilan organisasional mampu berikan kepuasan kerja. hasil urian diatas maka dapat dirumuskan sebuah konsep pemikiran atau kerangka pemikiran dapat di lihat pada gambar 1 :

Gambar 1 Kerangka Pemikiran



Sumber: (Robbins : 2006), (Peraman : 2013), (Cropanzano : 2007), (Muhdar : 2010)

Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah, tujuan dan penelitian terdahulu maka dapat diajukan hipotesis yaitu Ha :

- 1) Hubungan Keadilan organisasional terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) melalui kepuasan kerja di media massa Pekanbaru
- 2) Hubungan Keadilan organisasional langsung terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) dan

HUBUNGAN KEADILAN ORGANISASIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR MELALUI KEPUASAN KERJA DAN SPIRITUAL KERJA (STUDI MEDIA MASSA DI PEKAN BARU)

kepuasan kerja di media massa Pekanbaru

- 3) Pengaruh kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap *Organizational citizenship behavior (OCB)* melalui Spiritual kerja di media massa Pekanbaru

Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel diperlukan dalam sebuah penelitian untuk mengumpulkan data dari variabel yang diteliti. Menurut (Sugiyono: 2006) Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan di masing-masing perusahaan media cetak bagian redaksi yang berjumlah 116 orang yang rinci pada tabel 3.2 berikut :

Tabel 2 Populasi dan Sampel Karyawan

No	Perusahaan	Bagian	Jumlah	Populasi / sampel
1	Haluan Riau	Redaksi	16	116
		Reporter	10	
		Produksi & TI	14	
		Cetak	16	
		Total	56	
2	Tribune Pekanbaru	Redaksi	18	60
		Reporter	12	
		Produksi & TI	14	
		Cetak	16	
		Total	60	

Sumber : Haluan Riau dan Tribune Pekanbaru

Pengambilan sampel di penelitian ini dengan cara pengambilan menurut pertimbangan tertentu (*purposive sampling*) yang artinya penarikan sampel dengan pertimbangan tertentu (Suharyadi: 2004), didasarkan pada kepentingan atau tujuan penelitian, diambil dengan cara *convenience sampling* yaitu penarikan sampel berdasarkan penilaian terhadap karakteristik anggota sampel yang disesuaikan dengan tujuan penelitian dikarenakan diduga bahwa kepuasan pekerjaan dibagian redaksi berbeda dengan bagian umum di perusahaan. Jadi, peneliti pengambilan sampel yang akan dilakukan 116 Responden, yang

diambil dari manajer sampai ke bawahan yang bersangkutan erat dengan proses pekerjaan didalam tim dan unit pekerjaan yang dilakukan.

Jenis dan Sumber data

Sumber data atau informasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data primer, yaitu data yang dikumpulkan melalui pengamatan dan wawancara langsung dengan warga yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas.
- 2) Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari dokumen serta informasi-informasi yang tertulis lainnya yang berasal dari pihak yang erat kaitannya dengan pembahasan ini.

Untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, teknik yang digunakan penulisan antara lain :

- 1) *Questioner*, yaitu dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan pada seluruh responden yang ada.

Tabel 3 Definisi Operasional Variabel

Sub Variabel	Definisi	Indikator Penelitian	Skala
	kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang yang positif terhadap pekerjaannya. (Robbins : 2006) bahwa kepuasan kerja sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya.	(Robbins : 2006) 1) suasan pekerjaan, 2) pengawasan, 3) tingkat upah saat ini, 4) peluang peromosi, 5) hubungan dengan mitra kerja	Ordinal
	Peran ekstra demi terselesaikannya tugas -tugas itu. Kontribusi pekerja di atas dan lebih dari, deskripsi kerja formal inilah yang disebut dengan <i>organizational citizenship behavior</i> (Kristanto: 2013).	Organ (Andhira : 2013) 1) <i>Altruism</i> 2) <i>Conscientiousness</i> 3) <i>Sportmanship</i> 4) <i>Courtesy</i> 5) <i>Civic Virtue</i>	ordinal
	Spiritualitas berarti sesuatu yang universal, yaitu nilai, makna, dan tujuan hidup manusia yang tidak tergantung pada agama apapun yang dianut seseorang untuk kembali kepada sosial yang saling sadar dan bijaksana (Mizan : 2005)	1) kapasitas untuk kesadaran transenden (makhluk ilahi atau diri sendiri); 2) kemampuan untuk memasukkan keadaan spiritual pada kesadarannya; 3) kemampuan untuk mensucikan pengalaman sehari-hari; 4) kemampuan untuk memanfaatkan spiritualitas untuk memecahkan masalah; dan 5) kemampuan untuk terlibat dalam perilaku baik/bijak (misalnya, pengampunan). 6) pengakuan sadar bahwa realitas fisik tertanam lebih besar dalam, mengejar sadar akan kesehatan psikologis, tidak hanya untuk diri sendiri tetapi untuk	Ordinal

HUBUNGAN KEADILAN ORGANISASIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR MELALUI KEPUASAN KERJA DAN SPIRITUAL KERJA (STUDI MEDIA MASSA DI PEKAN BARU)

Keadilan distributif	(Robbins : 2008) mendefinisikan keadilan distributif sebagai keadilan jumlah dan penghargaan yang dirasakan diantara individu-individu	1) Keadilan 2) Persamaan 3) Kebutuhan Cropanzano et al. (2007)	Ordinal
Keadilan interaksional	(Robbins : 2008) didefinisikan sebagai persepsi individu tentang tingkat sampai dimana seorang karyawan diperlakukan dengan penuh martabat, perhatian, dan rasa hormat	1) Keadilan interpersonal 2) Keadilan informasional Cropanzano et al. (2007)	Ordinal
Keadilan prosedural	Thibaut (indhira : 2013) mengawali studi tentang keadilan prosedural yang memandang bahwa prosedur penyelesaian perselisihan oleh pihak ketiga seperti mediasi dan arbitrase mempunyai tahapan proses dan tahapan keputusan.	1) Konsistensi 2) Lack of Bias 3) Keakuratan Pertimbangan wakil karyawan 4) Koreksi 5) Etika Cropanzano et al. (2007)	Ordinal

Metode Analisis

a) Deskriptif Kualitatif

Deskriptif kualitatif adalah untuk menganalisa data-data hasil penelitian dengan menggunakan analisis deskriptif dalam hal ini bertujuan untuk apa penganalisaan data atau informasi yang bersifat menjelaskan atau menguraikan masalah selanjutnya diambil beberapa kesimpulan sebagai jalan untuk memecahkan persoalan.

Kemudian dalam pengukuran penelitian ini juga menggunakan skala likert 5 poin. Metode skala likert merupakan skala multiple item, yaitu skala yang dipergunakan untuk mengukur sikap atau statement dimana pertanyaan tersebut dalam kuisioner dapat dihitung melalui skala jawaban dengan bobot dan kategori dengan mengajukan sejumlah pertanyaan kemudian diambil kesimpulan.

Tabel 4 Desain Skala Likert

Bobot	Kategori
1,00-1,79	Sangat Tidak Setuju
1,80-2,59	Tidak Setuju
2,60-3,39	Cukup Setuju
3,40-4,19	Setuju
4,20-5,00	Sangat Setuju

Sumber : Sugiyono, 2006

b) Analisis Kuantitatif

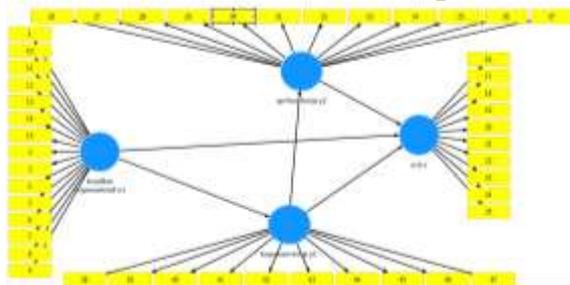
Analisis kuantitatif dalam penelitian ini menjelaskan bentuk hubungan antara variabel atau lebih. Adapun hubungan variabel terikat dengan variabel bebas , *intervening* dan *moderating* dengan menggunakan PLS-SEM yakni adalah SEM menggunakan PLS (*Partial Least Square*) hanya mengijinkan model hubungan antar variabel yang recursif (sarah) saja. Hal ini sama dengan model analisis jalur (path analysis) tidak sama dengan SEM yang berbasis kovarian yang mengijinkan juga terjadinya hubungan non-recursif (timbang-balik).

Dalam kerangka PLS, satu variabel manifest hanya dapat dihubungkan dengan satu varabel laten. Semua variabel manifest yang dihubungkan dengan satu variabel laten disebut sebagai suatu 'blok'. Dengan demikian setiap variabel laten mempunyai blok variabel manifest. Suatu blok harus berisi setidaknya-tidaknya satu indikator. Cara suatu blok dihubungkan dengan variable laten dapat reflektif (variabel-variabel manifest berperan sebagai indikator yang dipengaruhi oleh konsep yang sama dan yang melandasinya) atau formatif (indikator – indikator yang membentuk atau menyebabkan perubahan pada variabel laten) (Wijanto, 2008).

Menyangkut dalam alat analisis PLS-SEM di penelitian mengangkat variabel efek medias dan moderasi sehingga dalam penggunaan alat analisis tersebut pertaman akan dianalisis terlebih dahulu efek mediasi kepada endogen, kemudian dilanjutkan dengan analisis efek moderasi terhadap variabel endogen tersebut. Sehingga dapat dirumuskan persamaan sebagai berikut :

HUBUNGAN KEADILAN ORGANISASIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR MELALUI KEPUASAN KERJA DAN SPIRITUAL KERJA (STUDI MEDIA MASSA DI PEKAN BARU)

Gambar 2 Jalur *Partial Least Square*



Sumber : Data Olahan

Partila Least Square (PLS) dikembangkan pertama kali oleh (Herman Wold: 1982). PLS *Path Modeling* dikembangkan sebagai alternatif pemodelan persamaan struktural (SEM) yang dasar teorinya lemah. PLS-PM berbasis varian berbeda dengan metode SEM dengan software AMOS, Lisrel, EQS menggunakan basis kovarian. Ada beberapa hal yang membedakan analisis PLS dengan model analisis SEM yang lain :

- 1) Data tidak harus berdistribusi normal multivariate.
 - 2) Dapat digunakan sampel kecil. Minimal sampel >30 dapat digunakan.
 - 3) PLS selain dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, dapat juga digunakan untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten.
 - 4) PLS dapat menganalisis sekaligus konstruk yang dibentuk dengan indikator reflektif dan formatif
 - 5) PLS mampu mengestimasi model yang besar dan kompleks dengan ratusan variabel laten dan ribuan indikator Falk (David: 2008).
- c) Model *Partial Least Square*

Dalam PLS *Path Modeling* terdapat 2 model yaitu outer model dan Inner model. Kriteria uji dilakukan pada kedua model tersebut.

a. *Outer model (Model Measurement)*

Model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. atau dapat dikatakan bahwa outer model mendefinisikan bagaimana

setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya. Uji yang dilakukan pada *outer model* :

- 1) *Convergent Validity*. Nilai *convergen validity* adalah nilai *loading* faktor pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Nilai yang diharapkan >0.50.
- 2) *Discriminant Validity*. Nilai ini merupakan nilai *cross loading* faktor yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai *loading* pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai *loading* dengan konstruk yang lain.
- 3) *Composite Reliability*. Data yang memiliki *composite reliability* >0.60-0,70 dapat diterima untuk *Exploratory Research*.
- 4) *Average Variance Extracted* (AVE). Nilai AVE yang diharapkan >0.5.
- 5) *Cronbach Alpha*. Uji reliabilitas diperkuat dengan *Cronbach Alpha*. Nilai diharapkan >0.6 untuk semua konstruk.

b. *Inner Model (Model Structural)*.

Uji pada model struktural dilakukan untuk menguji hubungan antara konstruk laten. Ada beberapa uji untuk model struktural yaitu : (Ghozali: 2012).

- 1) *Estimate for Path Coefficients*, merupakan nilai koefisien jalur atau besarnya hubungan/pengaruh konstruk laten. Dilakukan dengan prosedur *Bootstrapping*.
- 2) *Prediction relevance (Q square)* atau dikenal dengan *Stone-Geisser's*. Uji ini dilakukan untuk mengetahui kapabilitas prediksi dengan prosedur *blinfolding*. Apabila nilai yang didapatkan 0.02 (kecil), 0.15 (sedang) dan 0.35 (besar). Hanya dapat dilakukan untuk konstruk endogen dengan indikator reflektif.

HUBUNGAN KEADILAN ORGANISASIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR MELALUI KEPUASAN KERJA DAN SPIRITUAL KERJA (STUDI MEDIA MASSA DI PEKAN BARU)

HASIL PENELITIAN

Analisis Data

Pengujian akan dilakukan dengan PLS (Partial Least Squares) dengan pengukuran evaluasi model atau outer model untuk melihat menguji validitas dan reliabilitas model. Berikut hasil pengujian outer model pada masing-masing indikator baik di Haluan Riau maupun Tribune Pekanbaru :

- Outer Model indikator pengujian pernyataan di Haluan Riau Uji validitas convergent indikator reflektif dengan program SmartPLS 3.0 dapat dilihat dari nilai loading factor untuk tiap indikator konstruk. Ketentuan yang biasanya digunakan untuk menilai validitas convergent yaitu $>0,50$ nilai loading factor diatas $>1,96$ (significance level = 5%). (Ghozali: 2014).

Tabel 5 Uji Validitas Haluan Riau

Measurement model	Variabel	Hasil	Nilai kritis	Evaluasi model
Convergent Validity	OCB Y1	0,617	>0,50	valid
	keadilan organisasi x1	0,575		valid
	kepuasan kerja z	0,509		valid
	spiritual kerja y2	0,577		Valid
Discriminant validity	Indikator	Cross loading		
	1 <- keadilan organisasi x1	3,355	>1,96	Valid
	10 <- keadilan organisasi x1	5,850		Valid
	11 <- keadilan organisasi x1	4,568		Valid
	12 <- keadilan organisasi x1	3,943		Valid
	13 <- keadilan organisasi x1	4,748		Valid
	14 <- keadilan organisasi x1	6,926		Valid
	15 <- keadilan organisasi x1	6,393		Valid
	16 <- OCB Y1	3,083		Valid
	17 <- OCB Y1	6,578		Valid
	18 <- OCB Y1	4,550		Valid
	19 <- OCB Y1	13,757		Valid
	2 <- keadilan organisasi x1	3,397		Valid
	20 <- OCB Y1	8,513		Valid
	21 <- OCB Y1	8,175		Valid
	22 <- OCB Y1	3,611		Valid
	23 <- OCB Y1	2,590		Valid
	24 <- OCB Y1	4,462		Valid
	25 <- OCB Y1	4,485		Valid
	26 <- spiritual kerja y2	2,332		Valid
	27 <- spiritual kerja y2	4,813		Valid
	28 <- spiritual kerja y2	7,242		Valid
	29 <- spiritual kerja y2	2,607		Valid
	3 <- keadilan organisasi x1	5,903		Valid
	30 <- spiritual kerja y2	3,915		Valid
	31 <- spiritual kerja y2	10,786		Valid
	32 <- spiritual kerja y2	9,320		Valid
	33 <- spiritual kerja y2	6,439		Valid
	34 <- spiritual kerja y2	6,575		Valid

Sumber : data olahan

Berdasarkan tabel 5 melalui pengukuran (outer loading) semua indikator valid yang memenuhi kriteria (Rule of Thumbs) sehingga dinyatakan valid. Kemudian untuk mengkoreksi variabel-variabel tersebut agar memenuhi kriteria yang telah ditentukan, pada uji selanjutnya dengan tujuan dapat menaikkan skor

pengukuran model (outer loading) masing-masing item maka di lihat dari skor composite reliability.

Tabel 6 Uji Reliability Haluan Riau

Variabel	Composite Reliability	Nilai kritis	Evaluasi model
OCB Y1	0,875	>0,70	Reliabel
keadilan organisasi x1	0,930		
kepuasan kerja z	0,911		
spiritual kerja y2	0,876		

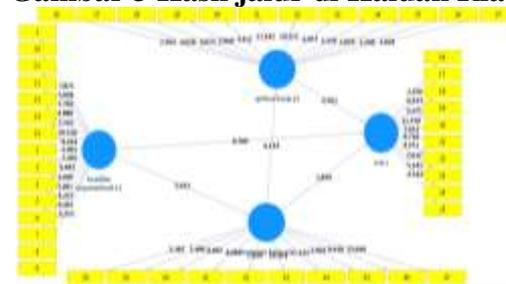
Sumber : data olahan

Berdasarkan tabel 6 hasil yang ditunjukkan masing-masing variabel reliabel dikarenakan nilai nya diatas $>0,70$. Kemudian pengujian selanjutnya akan melihat validitas convergent yaitu nilai loading factor di Tribune Pekanbaru.

- Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Model struktural (inner model) merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten. Melalui proses bootstrapping, parameter uji T-statistic diperoleh untuk memprediksi adanya hubungan kausalitas. Model struktural (inner model) dievaluasi dengan melihat persentase varian yang dijelaskan oleh nilai R2 untuk variabel dependen dengan menggunakan ukuran Stone-Geisser Q-square test (Ghozali: 2014) dan juga melihat besarnya koefisien jalur strukturalnya.

Gambar 3 Hasil jalur di Haluan Riau



Sumber : Data Olahan

Berdasarkan gambar 3 hasil dari Path Coefficients dari masing-masing variabel di mulai dari manifest variabel, kemudian hubungan variabel di uji melalui pengujian proses bootstrapping. Proses pengujian dilakukan dengan menggunakan bootstrapping untuk mendapatkan hasil

HUBUNGAN KEADILAN ORGANISASIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR MELALUI KEPUASAN KERJA DAN SPIRITUAL KERJA (STUDI MEDIA MASSA DI PEKAN BARU)

yang terbaik maka dipakai proses tersebut sehingga hasil dapat kita lihat pada tabel 4.18.

Tabel 7 Uji R Square Halau riau R Square

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Error (STERR)	T Statistics ((O/STERR))	P Values
kepuasan kerja y1	0,197	0,253	0,115	1,719	0,043
ocb z	0,523	0,575	0,075	6,935	0,000
spritual kerja y2	0,254	0,306	0,089	2,857	0,002

Sumber : Data Olahan

Hasil dari tabel 7 uji R Square menunjukkan bahwa masing variabel, dari variabel kepuasan kerja memiliki nilai 0,19 di nilai dari di rule of thumb kategori lemah, Organizational Citizenship Behavior memiliki nilai 0,52 masuk kategori moderate dan kemudian spiritual kerja memiliki nilai 0,25 termasuk kategori lemah. Ketentuan di dasarkan oleh chin (Ghozali: 2014) bahwa 0,67, 0,33 dan 0,19 menunjukkan model kuat, moderate dan lemah dan selanjutnya 0,75, 0,50, 0,35 menunjukkan model kuat, moderate dan lemah (Hair et al. 2011).

Tabel 8 Path Coefficients Halau riau Path Coefficients

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Error (STERR)	T Statistics ((O/STERR))	P Values
keadilan organsasional x1 -> kepuasan kerja y1	0,444	0,486	0,129	3,433	0,000
keadilan organsasional x1 -> ocb z	0,073	0,079	0,104	0,700	0,242
kepuasan kerja y1 -> ocb z	0,246	0,253	0,134	1,839	0,033
kepuasan kerja y1 -> spritual kerja y2	0,504	0,547	0,082	6,154	0,000
spritual kerja y2 -> ocb z	0,523	0,527	0,110	4,763	0,000

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 8 Berdasarkan tabel 4.19 untuk pengujian hipotesis bahwa ukuran signifikansi keterdukungan hipotesis dapat digunakan perbandingan nilai T-table dan t-statistic. Jika T-statistic lebih tinggi dibandingkan nilai T-table, berarti hipotesis terdukung atau diterima. Dalam penelitian ini untuk tingkat keyakinan (alpha 5% persen) maka nilai T-table untuk hipotesis satu ekor (one-tailed) adalah >1.67356.

Tabel 9 Indirect Effects Haluan Riau

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Error (STERR)	T Statistics ((O/STERR))	P Values
keadilan organsasional x1 -> kepuasan kerja y1					
keadilan organsasional x1 -> ocb z	0,226	0,263	0,084	2,702	0,004
keadilan organsasional x1 -> spritual kerja y2	0,224	0,267	0,087	2,559	0,005
kepuasan kerja y1 -> ocb z	0,264	0,289	0,080	3,279	0,001
kepuasan kerja y1 -> spritual kerja y2					
spritual kerja y2 -> ocb z					

Sumber : Data Olahan

untuk pengujian hipotesis yang pertama adalah hubungan Keadilan organisasional terhadap Organizational citizenship behavior (OCB) melalui kepuasan kerja di media massa Pekanbaru menunjukkan hipotesis diterima di lihat dari hasil nilai t hitung lebih besar dari t statistik 2,702 >1.67356 kemudian nilai taraf signifikansi sebesar atau di sebut P Values sebesar 0,004 < 0,05 maka keadilan organisasional memiliki hubungan terhadap Organizational citizenship behavior (OCB) melalui kepuasan kerja di Haluan Pekanbaru.

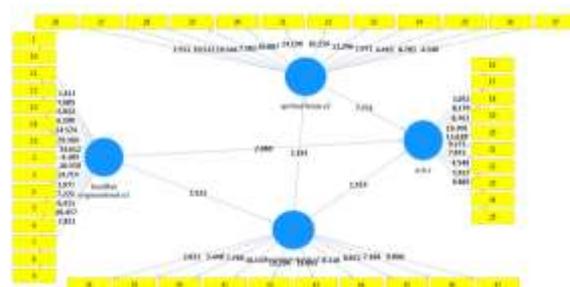
Hubungan Keadilan organisasional langsung terhadap Organizational citizenship behavior (OCB) dan kepuasan kerja di media massa Pekanbaru, hasil menunjukkan bahwa hubungan keadilan organisasional terhadap Organizational citizenship behavior (OCB) memiliki nilai t hitung lebih kecil dari pada t statistik 0,700 < 1.673 dan taraf signifikansi 0,242 > 0,05 maka dapat diartikan bahwa hubungan keadilan organisasional tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap Organizational citizenship behavior (OCB). Kemudian hubungan keadilan organisasional terhadap kepuasan kerja memiliki nilai 3,433 > 1.673 lebih besarnya t hitung dari pada t statistik dan taraf signifikansi 0,000 < 0,05 lebih kecil dari 0,05 maka dapat diartikan bahwa keadilan organisasional memiliki hubungan secara langsung terhadap kepuasan kerja di Haluan

HUBUNGAN KEADILAN ORGANISASIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR MELALUI KEPUASAN KERJA DAN SPIRITUAL KERJA (STUDI MEDIA MASSA DI PEKAN BARU)

Riau.

Hasil pengujian Pengaruh Spiritual kerja akan berpengaruh terhadap Organizational citizenship behavior (OCB) dari kepuasan kerja di media massa Pekanbaru, memiliki hasil nilai t hitung lebih besar dari t statistik $3,279 > 1.673$ dan taraf signifikansi lebih kecil dari $0,05 < 0,001$ maka hasil menunjukkan bahwa kepuasan kerja melalui Spiritual kerja berpengaruh terhadap Organizational citizenship behavior (OCB) di Haluan Riau. Kemudian hubungan langsung kepuasan kerja terhadap Spiritual kerja memiliki nilai t hitung besar dari pada t statistik $6,154 > 1.673$ taraf signifikansi kecil dari $0,05 < 0,000$ maka kepuasan kerja memiliki hubungan secara langsung terhadap Spiritual kerja. Hubungan langsung kepuasan kerja terhadap Organizational citizenship behavior (OCB) memiliki nilai $1,839 > 1.673$ dan taraf signifikan kecil dari $0,05 < 0,033$ artinya kepuasan kerja memiliki hubungan secara langsung terhadap Organizational citizenship behavior (OCB). Kemudian hubungan langsung Spiritual kerja terhadap Organizational citizenship behavior (OCB) memiliki nilai t hitung besar dari pada t statistik $4,763 > 1.673$ dan taraf signifikansi lebih kecil $0,05 < 0,000$. Berikut hasil pengujian yang akan dilakukan di Media Massa Tribune Pekanbaru apakah memiliki perbedaan dari hasil yang di tunjukkan oleh Media Massa Haluan Riau.

Gambar 4 Hasil jalur di Tribune Pekanbaru



Sumber : Data Olahan

Berdasarkan gambar 4 dapat di lihat juga hasil dari Path Coefficients dari masing-masing variabel di mulai dari manifest variabel, kemudian hubungan variabel di uji melalui pengujian proses bootstrapping. Proses pengujian dilakukan dengan menggunakan bootstrapping untuk mendapatkan hasil yang terbaik maka dipakai proses tersebut sehingga hasil dapat kita lihat di tabel berikut nya. Kemudian nilai perbandingan t-statistik buat reseponden di Tribune Pekanbaru sebesar $1.9015 >$ perbandingan nilai T-table dan t-statistic Jika T-statistic lebih tinggi dibandingkan nilai T-table, berarti hipotesis terdukung atau diterima seperti yang telah dilakukan sebelumnya.

Tabel 10 Uji R Square Tribune Pekanbaru

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Error (STERR)	T Statistics ((O/STERR))	P Values
kepuasan kerja y1	0,226	0,274	0,129	1,751	0,040
ocb z	0,689	0,710	0,070	9,777	0,000
spritual kerja y2	0,174	0,207	0,108	1,612	0,054

Sumber : Data Olahan

Hasil dari tabel 10 uji R Square menunjukkan bahwa masing-masing variabel, dari variabel kepuasan kerja memiliki nilai 0,22 di nilai dari di rule of thumb kategori lemah, Organizational citizenship behavior (OCB) memiliki nilai 0,68 masuk kategori kuat dan kemudian spritual kerja memiliki nilai 0,17 termasuk kategori lemah. R Square juga disebut bahwa sumbangan pengaruh variabel independen dapat menerangkan terhadap variabel dependen.

HUBUNGAN KEADILAN ORGANISASIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR MELALUI KEPUASAN KERJA DAN SPIRITUAL KERJA (STUDI MEDIA MASSA DI PEKAN BARU)

Tabel 11 Path Coefficients Tribune Pekanbaru

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Error (STERR)	T Statistics ((O/STERR))	P Values
keadilan organisasional x1 -> kepuasan kerja y1	0,475	0,506	0,135	3,532	0,000
keadilan organisasional x1 -> ocb z	0,177	0,174	0,085	2,080	0,019
kepuasan kerja y1 -> ocb z	0,191	0,203	0,126	1,514	0,065
kepuasan kerja y1 -> spritual kerja y2	0,417	0,435	0,131	3,193	0,001
spritual kerja y2 -> ocb z	0,613	0,602	0,079	7,771	0,000

Sumber : Data Olahan

pengujian hipotesis bahwa ukuran signifikansi keterdukungan hipotesis dapat digunakan perbandingan nilai T-table dan t-statistic. Jika T-statistic lebih tinggi dibandingkan nilai T-table, berarti hipotesis terdukung atau diterima. Dalam penelitian ini untuk tingkat keyakinan (alpha 5% persen) maka nilai T-table untuk hipotesis satu ekor (one-tailed) adalah > 1.9015.

Tabel 12 Indirect Effects Tribune Pekanbaru

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Error (STERR)	T Statistics ((O/STERR))	P Values
keadilan organisasional x1 -> kepuasan kerja y1					
keadilan organisasional x1 -> ocb z	0,212	0,240	0,110	1,926	0,027
keadilan organisasional x1 -> spritual kerja y2	0,198	0,228	0,105	1,894	0,029
kepuasan kerja y1 -> ocb z	0,256	0,261	0,086	2,977	0,001
kepuasan kerja y1 -> spritual kerja y2					
spritual kerja y2 -> ocb z					

Sumber : Data Olahan

Pengujian hipotesi pertama adalah Hubungan Keadilan organisasional terhadap Organizational citizenship behavior (OCB) melalui kepuasan kerja di media massa Pekanbaru, memiliki hasil pengujian t hitung besar dari pada t statistik 1,926 > 1.9015 dan taraf signifikansi kecil dari 0,05 < 0,027 maka keadilan organisasional memiliki hubungan terhadap Organizational citizenship behavior (OCB) melalui kepuasan kerja di media mass Tribune Pekanbaru. Pengujian Hipotesis berikutnya Hubungan Keadilan organisasional langsung terhadap Organizational citizenship behavior (OCB) dan kepuasan kerja di media massa Pekanbaru, hasil dari keadilan

organisasional terhadap Organizational citizenship behavior (OCB) memiliki nilai t hitung 2,080 > 1.901 dan taraf signifikansi kecil dari 0,05 < 0,019 maka artinya bahwa keadilan Organisasional memiliki hubungan secara langsung terhadap Organizational citizenship behavior (OCB). Kemudian keadilan organisasional terhadap kepuasan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3,532 > 1.901 dan taraf signifikansi lebih kecil dari 0.05 < 0,000 artinya keadilan organisasional sangat berhubungan secara langsung terhadap kepuasan kerja.

Hasil pengujian Pengaruh Spiritual kerja akan berpengaruh terhadap Organizational citizenship behavior (OCB) dari kepuasan kerja di media massa Pekanbaru, memiliki nilai t hitung lebih besar dari pada t statistik 2,977 > 1.901 dan taraf signifikansi kecil dari 0,05 < 0,001 artinya kepuasan kerja memiliki hubungan terhadap Organizational citizenship behavior (OCB) melalui Spiritual kerja. kemudian untuk melihat hasil hubungan langsung kepuasan kerja terhadap Spiritual kerja memiliki nilai t hitung besar dari t tabel 3,193 > 1.901 dan taraf signifikansi kecil dari 0,05 < 0,001, bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan secara signifikan terhadap Spiritual kerja. Pengaruh secara langsung kepuasan kerja terhadap Organizational citizenship behavior (OCB) memiliki nilai 1,514 < 1.901 taraf signifikan besar dari 0,05 > 0,065 bahwa terkait secara langsung kepuasan kerja terhadap Organizational citizenship behavior (OCB) tidak memiliki hubungan secara signifikan. Sedangkan hubungan Spiritual kerja terhadap Organizational citizenship behavior (OCB) memiliki nilai t hitung besar dari t tabel 7,771 > 1.901 dan taraf signifikansi kecil dari 0,05 < 0,000, maka dapat di artikan bahwa spiritual kerja memiliki hubungan secara langsung terhadap Organizational citizenship behavior (OCB). Sehingga perbandingan hasil dari kedua Media Massa Haluan Riau dan Pekanbaru, bahwa hasil dari pengujian

HUBUNGAN KEADILAN ORGANISASIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR MELALUI KEPUASAN KERJA DAN SPIRITUAL KERJA (STUDI MEDIA MASSA DI PEKAN BARU)

hipotesis tidak menunjukkan perbedaan yang sangat jauh, hanya saja perbedaan terjadi pada hasil pengujian secara langsung antara keadilan organisasional terhadap Organizational citizenship behavior (OCB) tidak memiliki hubungan signifikan di Media Massa Haluan Riau akan tetap di Tribune memiliki hasil yang signifikan antara keadilan organisasional terhadap Organizational citizenship behavior (OCB). Kemudian perbedaan kedua yang terjadi didalam pengujian di Haluan Riau bahwa kepuasan kerja secara langsung memiliki hubungan sangat signifikan terhadap Organizational citizenship behavior (OCB), akan tetapi di Media Massa Tribune memiliki hasil yang tidak signifikan antara kepuasan terhadap Organizational citizenship behavior (OCB). Untuk memperkuat hasil yang didapatkan maka perlu pembahasan yang akan dilakukan berkaitan hasil dalam penelitian ini, maka berikut pembahasan yang akan dilakukan.

Pembahasan

Pembahasan yang akan dilakukan akan membahas pokok dari pengujian hipotesis dan kaitan dengan hasil sebelumnya dan teori yang berkaitan dengan penelitian.

Hubungan Keadilan Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Melalui Kepuasan Kerja di Media Massa Pekanbaru

Hasil pengujian dari kedua perusahaan Media Massa memiliki hasil yang sama bahwa keadilan organisasional memiliki hubungan yang signifikan terhadap Organizational citizenship behavior (OCB) melalui kepuasan kerja di Media Massa Pekanbaru. merujuk dari teori di kemukakan oleh (Robbins: 2006) bahwa Organizational citizenship behavior (OCB) terkait erat dengan kepuasan namun melalui persepsi rasa keadilan. Pada dasar bahwa tampak logis bahwa kepuasan kerja menjadi penentu utama perilaku Organizational citizenship behavior (OCB). Kemudian berkaitan hasil dari tanggapan para

karyawan terhadap perilaku menunjukkan hasil bahwa di Media Massa Haluan Riau mayoritas mereka menjawab setuju dengan arti perilaku mereka sudah menunjukkan didalam perilaku Organizational Citizenship Behavior, akan masih ada bagian perilaku yang berjalan kurang baik seperti masih adanya beberapa rekan kerja belum wujudnya perilaku saling tolong menolong tersebut. Sedangkan dari Media Massa Tribune Pekanbaru menunjukkan sikap mereka terhadap perilaku Organizational Citizenship Behavior, perilaku saling menolong sangat sudah terwujud dalam proses pekerjaan media massa lakukan baik itu mencari dan memuat berita dan menerbitkannya. Sehingga perilaku extra di dalam Organizational Citizenship Behavior akan membentuk tim kerja yang solid.

Analisis perbandingan dari hasil rekap menunjukkan bahwa karyawan yang menunjukkan perilaku Organizational Citizenship Behavior rata-rata yang tertinggi adalah di media massa Haluan Riau walaupun masih adanya perilaku mereka yang belum terwujud seperti menolong rekan kerja yang mengalami kesusahan. Gambaran hasil dari penelitian ini menunjukkan perbaikan-perbaikan yang perlu dilakukan oleh perusahaan sesuai dengan hasil temuan. Dalam memperkuat hasil perlu kita merujuk hasil penelitian yang dilakukan yang berkaitan.

(Permana :2013) Hubungan antara variabel yang diteliti adalah apabila keadilan organisasional terpenuhi yakni menjadi tiga bagian : keadilan distributif, keadilan interaksional, keadilan prosedural akan memberikan dampak terhadap kepuasan pekerjaan dan lain-lainnya sehingga karyawan merasa puas atas pekerjaan mereka yang diperkuat dengan penelitian sebelum dilakukan oleh (Hasmarini: 2008) bahwa keadilan organisasional mampu berikan kepuasan kerja Kemudian didorong dengan sikap dengan Kecerdasan Spiritual yang akan berimbas

HUBUNGAN KEADILAN ORGANISASIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR MELALUI KEPUASAN KERJA DAN SPIRITUAL KERJA (STUDI MEDIA MASSA DI PEKAN BARU)

kepada sikap dan perilaku ke Organizational Citizenship Behavior.

Hubungan Keadilan Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kepuasan Kerja Di Media Massa Pekanbaru

Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa keadilan organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior tidak signifikan di Media Massa Haluan Riau. Bahwa merujuk dari hasil teori (Robbins: 2006) bahwa keadilan akan berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior apabila ada terkaitan dengan kepuasan kerja maupun melalui kepuasan kerja tersebut. Kemudian sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Permana :2013) bahwa dari hasil menunjukkan bahwa ada beberapa keadilan yang tidak signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior yakni keadilan prosedural yakni dimana keadilan ini menyangkut kelayakan proses alokasi semua karyawan diperlakukan sama. Tidak ada orang atau kelompok yang diistimewakan atau diperlakukan tidak sama. Keputusan yang dibuat berdasarkan informasi yang akurat pertimbangan wakil karyawan : Pihak-pihak terkait dapat memberikan masukan untuk pengambilan keputusan dan adanya proses koreksi : Mempunyai proses banding atau mekanisme lain untuk memperbaiki kesalahan. Adanya Etika : norma pedoman profesional tidak dilanggar. Sedangkan hasil berbeda untuk Tribune Pekan baru bahwa keadilan organisasional sangat berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior. Sesuai juga dengan hasil (Permana :2013) bahwa adanya keadilan yang signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior, yakni adalah keadilan distributif dan keadilan interaksional. Merujuk dari arti dari keadilan distributif pengertian dari kelayakan imbalan, Menghargai karyawan berdasarkan kontribusinya, dan Persamaan : Menyediakan kompensasi bagi setiap

karyawan yang secara garis besar sama. Kebutuhan : Menyediakan benefit berdasarkan pada kebutuhan personal seseorang sedangkan keadilan interaksional adalah Keadilan interpersonal : Memperlakukan seorang karyawan dengan martabat, perhatian, dan rasa hormat dan Keadilan informasional : Berbagi informasi yang relevan dengan karyawan.

Hasil keadilan organisasional terhadap kepuasan kerja di Media Massa Pekanbaru dari kedua perusahaan Haluan Riau dan Tribune Pekanbaru menunjukkan hasil signifikan hal ini tak terlepas dari tanggapan karyawan terhadap kepuasan kerja dan keadilan organisasi, bahwa keadilan organisasi di Haluan Riau menunjukkan rata-rata nilai keseluruhan setuju diartikan perusahaan ditempat mereka bekerja sudah memberikan rasa keadilan yang ditunjukkan dari hasil jawaban responden memiliki rata-rata setuju terhadap keadilan yang mereka peroleh secara keseluruhan. Meskipun masih adanya keadilan yang diberikan belum sepenuhnya terpenuhi baik itu dari keadilan distributif (kelayakan imbalan), keadilan prosedural (proses alokasi penempatan kerja), keadilan intreraksional (berkaitan di harga dan informasi yang di berikan oleh perusahaan). Sedangkan keadilan yang di perhatikan di Tribune Pekanbaru keadilan memiliki nilai rata-rata setuju secara keseluruhannya artinya bahwa karyawan merasakan rasa keadilan yang mereka peroleh baik dalam bentuk keadilan distributif dan keadilan prosedural maupun keadilan interaksional meskipun masih ada beberapa karyawan yang masih rasa ketidakadilan yang mereka terima belum sesuai menurut mereka. Kemudian melihat tanggapan karyawan terhadap kepuasan kerja di Haluan Riau menunjukkan nilai rata-rata setuju artinya sikap mereka menunjukkan puas terhadap pekerjaan. Sedangkan di Tribune Pekanbaru tanggapan para karyawan memiliki nilai rata-rata setuju artinya sikap dari pada karyawan di

HUBUNGAN KEADILAN ORGANISASIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR MELALUI KEPUASAN KERJA DAN SPIRITUAL KERJA (STUDI MEDIA MASSA DI PEKAN BARU)

media massa ini puas terhadap pekerjaan mereka. Artinya kepuasan seseorang karyawan adalah sikap umum mereka terhadap pekerjaan mereka jalani, apakah itu sesuai menurut dari segi gaji, kondisi pekerjaan, penempatan, dan lain-lainnya merupakan ukuran dari karyawan terhadap perusahaan di tempat mereka bekerja. Sehingga dengan tanggapan para kerayawan tentang keadilan organisasional dan kepuasan kerja memiliki hubungan erat sehingga hasil dari keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja signifikan. Merujuk penelitian yang telah dilakukan oleh Penelitian oleh (dwi : 2008) menunjukkan pengaruh keadilan prosedural dan distributif terhadap kepuasan kerja dan komitmen afektif, Hasil yang didapat secara parsial dari masing-masing jalur yaitu keadilan prosedural dan keadilan distributif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang kemudian kepuasan kerja mempengaruhi komitmen afektif secara positif dan signifikan. Berarti baik keadilan prosedural maupun keadilan distributif memiliki pengaruh tidak langsung terhadap komitmen afektif melalui kepuasan kerja. Untuk pengaruh langsung hanya keadilan distributif yang mempengaruhi komitmen afektif secara positif dan signifikan, sedangkan keadilan prosedural hanya memberi pengaruh positif ke komitmen afektif akan tetapi tidak signifikan.

(Permana :2013) bahwa keadilan yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan tim, keadilan yang berpengaruh keadilan distributif dan keadilan interaksional. Dan keadilan yang tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah keadilan prosedural. Dengan masuknya nilai spiritual dalam dunia kerja akan bermanfaat bagi sebuah organisasi dan individu bersangkutan, Emmons (Muhdar: 2014) bahwa dalam mengusulkan diantaranya : kapasitas untuk kesadaran transenden (makhluk ilahi atau diri sendiri); kemampuan untuk memasukkan keadaan

spiritual pada kesadarannya; kemampuan untuk mensucikan pengalaman sehari-hari; kemampuan untuk memanfaatkan spiritualitas untuk memecahkan masalah; dan kemampuan untuk terlibat dalam perilaku baik/bijak (misalnya, pengampunan). Variabel spiritual di dalam penelitian menjadi variabel Moderator/Moderating Variabel (y_2) variabel yang mempunyai pengaruh tergantung (Contingent Effect) yang kuat dengan hubungan variabel terikat, variabel ini bisa saja akan memperkuat sebuah kepuasan dengan variabel independen yakni Organizational Citizenship Behavior (OCB), memperlihatkan bahwa nilai t hitung dari spiritual kerja sebesar $1,409 < 1,9715$ dan signifikan menunjukkan sebesar $0,160$ artinya tidak berpengaruh signifikannya hasil dari spiritual kerja yang dapat memperkuat kepuasan kerja di Haluan Riau. Kemudian untuk melihat hasil Tribune Pekanbaru dilihat pada tabel 4,12, bahwa nilai t hitung $1,893 < 1,9715$ kecil dari pada t tabel dan signifikansi $0,059 > 0,05$ menunjukkan bahwa spiritual kerja tidak mampu memperkuat dari kepuasan kerja dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai variabel independen di kedua perusahaan media massa. Artinya bahwa spiritual kerja tidak mampu membuat kepuasan seseorang terhadap pekerjaan yang mereka jalani. Kemudian dapat juga di lihat dari tanggapan reesponden menunjukkan bahwa masih ada karyawan tidak setuju dengan mengadakan pengalaman spiritual di dalam pekerjaan, dapat di lihat di indikator saya selalu mempunyai kesadaran akan membantu orang didalam kesusahan dengan rata-rata cukup setuju, indikasi ini menunjukkan bahwa masih ada nya mereka tidak menginginkan membantu orang lain didalam kesusahan. Kemudian untuk menambah pembahasan dalam penelitian ini dapat dirujuk penelitian sebelumnya yakni Ida Bagus, dkk (2013) hasil menunjukkan Workplace spirituality yang

HUBUNGAN KEADILAN ORGANISASIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR MELALUI KEPUASAN KERJA DAN SPIRITUAL KERJA (STUDI MEDIA MASSA DI PEKAN BARU)

diukur tidak mampu untuk memperkuat kepuasan kerja. Muhdar (2014) spiritual intelligence memiliki arti tersendiri yakni bahwa dengan adanya spiritual akan membuat berperilaku extra-role behavior (ERB) atau biasa disebut organizational citizenship behavior (OCB) Artinya SQ dapat melahirkan suatu perilaku dan hasil. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, perilaku dapat dalam bentuk in-role behavior dan extra-role behavior (ERB) atau biasa disebut organizational citizenship behavior (OCB). Jadi, hasil yang di dalam penelitian ini akan menjadi perbandingan penelitian akan mengangkat variabel yang sama yakni Spiritual kerja yang akan mempengaruhi perilaku organizational citizenship behavior dan akan menambah kepuasan didalam pekerjaan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) melalui Spiritual Kerja Di Media Massa Pekanbaru

Hasil pengujian menunjukkan bahwa berpengaruh kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior melalui spiritual kerja signifikan hasil ini tidak terlepas dari kepuasan seseorang terhadap pekerjaan kemudian memasukkan unsur spiritual kerja di dalam pengalaman sehari-hari. Kemudian untuk memperkuat hasil maka kita merujuk dari hasil sebelumnya oleh (Muhdar: 2014) menunjukkan pengaruh Spiritual ke Organizational Citizenship Behavior berpengaruh signifikan, kemudian didalam perkembangannya ilmu pengetahuan dibidang OCB menjadikan konstruk OCB semakin populer, akibatnya minat bagi para peneliti juga semakin meningkat. Kebanyakan peneliti membuat perbedaan antara perilaku in-role dan extra-role. OCB telah diuji secara empiris pada banyak organisasi di beberapa negara. Banyak studi empiris menunjukkan pengaruh positif terhadap OCB, diantaranya, kecerdasan spiritual, komitmen kerja, kepemimpinan, budaya

organisasi, keadilan organisasi, dan lain-lain. Namun pada tulisan ini, yang akan dikaji adalah mereview beberapa penelitian empiris pengaruh antara kecerdasan spiritual dan OCB, antara kecerdasan spiritual dan kinerja, dan antara OCB dan kinerja.

Hasil ini tidak terlepas dari tanggapan para karyawan tentang spiritual terhadap Organizational Citizenship Behavior, tanggapan para karyawan tentang spiritual kerja di Haluan Riau bahwa rata-rata nilai keseluruhan terhadap spiritual kerja di Haluan Riau setuju artinya menunjukkan bahwa sikap dari rata-rata karyawan sudah menunjukkan kearah spiritual kerja, bahwa dengan adanya wujud spritual kerja dari dalam diri karyawan dapat memberikan dampak terhadap organisasi baik itu mempertahankan organisasi maupun memajukan organisasi. Namun demikian masih adanya beberapa karyawan mengabaikan dari nilai-nilai spiritual tersebut. Sedangkan spiritual kerja di Tribune Pekanbaru memiliki nilai rata-rata setuju, artinya bahwa wujud dari sikap mereka sudah mengarahkan kepada spiritual kerja yang baik. Bahwa nilai-nilai spiritual kerja ini akan membantu kelangsungan hidup sebuah organisasi untuk kemajuan yang akan datang. Pentingnya spiritual kerja bagi seorang karyawan merupakan proses pengembangan individu karyawan untuk terus berusaha menciptakan budaya terus menerus belajar dari waktu terkait perkembangan zaman. Artinya dari tanggapan dan hasil pengujian terhadap spiritual sangat erat hubungan terhadap Organizational Citizenship Behavior.

Pengujian hasil pengaruh kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior di kedua Media Massa memiliki hasil yang berbeda yakin di Halaun Riau hasil menunjukkan hubungan signifikan antara kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior sedangkan di Tribune Pekanbaru bahwa

HUBUNGAN KEADILAN ORGANISASIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR MELALUI KEPUASAN KERJA DAN SPIRITUAL KERJA (STUDI MEDIA MASSA DI PEKAN BARU)

kepuasan kerja secara langsung tidak berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior, ini merepukan temuan yang di dapat di media Tribune Pekanbaru bahwa kepuasan kerja tidak membuat seseorang berperilaku extra rol yakni perilaku secara suka rela melainkan melalui spiritual kerja akan mempengaruhi perilaku Organizational Citizenship Behavior. Merujuk penelitian terdahulu oleh (Yuniar: 2011) kepuasan kerja dapat meningkatkan perilaku Organizational Citizenship Behavior dengan hasil menunjukkan signifikan, apabila karyawan merasa puas maka perilaku mereka akan membantu orang lain.

Hasil pengujian kepuasan kerja terhadap Spiritual Kerja memiliki hasil yang sama di kedua perusahaan Media Massa Pekanbaru menunjukkan hasil signifikan antara kepuasan kerja terhadap Spiritual Kerja. Kemudian hasil di perkuat penelitian sebelumnya oleh (Herminingsih : 2012) pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kepuasan signifikan. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa spiritual berpengaruh secara parsial pada kepuasan.

Keterbatasan Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini ada beberapa keterbatasan yang dihadapi. Salah satunya jumlah responden yang dibatasi dari kedua perusahaan yakni di Haluan Riau dan Tribune Pekanbaru hanya di bagian redaksi sedangkan di bagian umum belum dapat di uji dengan alasan dikarenakan kepuasan yang di miliki oleh karyawan kerja di lapangan berbeda dengan yang ada diluar ruangan. Jadi peneliti hanya mengambil sampel dibagian lapangan yakni di tim redaksi di kedua perusahaan tersebut. Menyangkut banyaknya media massa di pekanbaru, sulitnya hal mendapatkan perizinan didalam melakukan penelitian ini, sehingga penelitian yang memberikan perizinan untuk melakukan penelitian yakni hanya Haluan Riau dan Tribune Pekanbaru. Dengan keadaan seperti ini sedikitnya sampel yang dapat di peroleh hanya

berkisaran 116 orang didalam pengujian untuk mewakili di media massa di pekanbaru.

Keterbatasan lainnya adalah untuk alat pengujian SEM menggunakan PLS (Partial Least Square) hanya mengijjinkan model hubungan antar variabel yang recursif (sarah) saja. Hal ini sama dengan model analisis jalur (path analysis) tidak sama dengan SEM yang berbasis kovarian yang mengijjinkan juga terjadinya hubungan non-recursif (timbang-balik) akibat keterbatasan sampel. Penelitian berikutnya hendaklah menggunakan pengujian SEM yang berbasis kovarian yang mengijjinkan juga terjadinya hubungan recursif (timbang-balik) dan sampel yang di dapat juga relatif lebih besar sehingga dapat menguatkan hasil lebih baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan dalam bab sebelumnya, maka kesimpulan yang bisa diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Keadilan organisasional memiliki hubungan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) melalui kepuasan kerja di media massa pekanbaru
2. Keadilan organisasional tidak berpengaruh secara langsung terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) di Media Massa Haluan Riau dan keadilan organisasional berpengaruh secara langsung terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) di Media Massa Tribune Pekanbaru. Keadilan organisasi berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja di kedua Media Massa Pekanbaru.
3. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) melalui spiritual kerja di media massa pekanbaru.

HUBUNGAN KEADILAN ORGANISASIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR MELALUI KEPUASAN KERJA DAN SPIRITUAL KERJA (STUDI MEDIA MASSA DI PEKAN BARU)

Saran Berdasarkan kesimpulan diatas, penelitian dapat menunjukkan beberapa saran, sebagai berikut :

1. Pentingnya keadilan yang diberikan dari organisasi ke karyawan merupakan wujud akan membantu kepuasan kerja bagi karyawan baik di Media Massa Haluan Riau dan Tribune Pekanbaru. Pergerakan Media Massa tidak terlepas dari sistem kerja sama kelompok sehingga perlu bagi pihak manajemen mengandalkan pemimpin kelompok kerja sebagai penggerak operasional perusahaan dalam menguatkan hubungan antara pimpinan sebuah perusahaan dengan anggota tim di bidang kerja lainnya. Pemimpin di sebuah kelompok kerja juga dapat mewujudkan perilaku yang menguatkan budaya dan mempertahankan organisasi.
2. Keadilan organisasi sangat erat terhadap kepuasan karyawan, perlu nya perhatian bagi jajaran manajemen untuk menanggapi bahwa keadilan organisasi tidak hanya dari kelayakan imbalan melainkan, kerja yang dihargai, kondisi kerja, dan informasi yang secara merata. Artinya tidak adanya orang atau kelompok yang diistimewakan atau diperlakukan tidak sama. Kemudian menyakut sebuah keputusan kerja perlunya dibuat berdasarkan informasi yang akurat dan perlunya memperlakukan seorang karyawan dengan martabat, perhatian, dan rasa hormat sehingga terciptanya sebuah kepuasan kerja.
3. Perlakuan yang adil akan membawa Organizational Citizenship Behavior (OCB) berdampak kepada karyawan. Keadilan menghasilkan perasaan positif bagi karyawan karena diperlakukan secara memadai, dengan demikian menyebabkan loyalitas dan menumbuhkan kepuasan. Bahwa perilaku yang dapat menumbuhkan Organizational Citizenship Behavior

(OCB) yakni spiritual kerja, perlunya peran penting organisasi dalam memberikan nilai-nilai spiritual kerja dengan cara mengadakan evaluasi-evaluasi kerja secara formal bahkan menyakut perilaku-perilaku yang seharusnya di memiliki sebagai karyawan di sebuah organisasi, hendaknya diprogram kerja adanya seminar-seminar motivasi baik itu menyangkut perilaku atau berbau spiritual kerja sehingga bisa terwujud organisasi yang peduli dengan tatanan nilai sebuah organisasi yang akan mempertahankan dan memajukan sebuah dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSATAKA

- Anoraga, Pandji. 2005. *Psikologi Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi revisi IV. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Cantika, Budi Sri Yuli. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang : UMM Press. Caps (K).
- Cropanzano, R., Bowen, D.E., & Gilliland, S.W. 2007. *The Management Of Organizational Justice*. *Academy Of Management Perspectives*, Vol. 21, No. 4, pp. 34– 38.
- Dalam Islam*. *Jurnal JIES: Jakarta: ISSN. 2301-9263*.
- Danang Sunyoto, 2012. *Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. ISBN-13.
- Danar Zohar dan Ian Marshall. 2005. *Spiritual Capital : Memberdayakan SQ di Dunia Bisnis*, (Bandung: Mizan,)hlm.63.
- Diana, Ilfi Nur. 2012. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.
- Garson, G. David. 2008. *Handbook of Research on Public Information Technology*. ISBN-13; 978-1-59904-858-1: IGI Global.

HUBUNGAN KEADILAN ORGANISASIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR MELALUI KEPUASAN KERJA DAN SPIRITUAL KERJA (STUDI MEDIA MASSA DI PEKAN BARU)

- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Hasmarini, Dwi Penny dan Yuniawan, Ahyar. 2008. *Pengaruh Keadilan Prosedural dan Distributif terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif*. *Jurnal Bisnis Strategi*, 17(1), pp: 99-118.
- Herminingsih, anik. 2012. *Spiritualitas Dan Kepuasan Kerja Sebagai Faktor*
- Ida Bagus Gede Adi Permana, Siti Sulasmi. 2013. *Pengaruh Organizational Justice Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Team Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi dan Work Spirituality Sebagai Variabel Moderasi*. *Call for Paper FMI : Pontianak*.
- Kristanto, Sentot. 2013. *Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Komitmen dan Intensi Keluar Di PT. Indonesia Power UBP*. Bali: Tesis.
- Latan, Hengky. 2013. *Model Persamaan Struktural Teori Dan Implementasi Amos 21.0*. Bandung: Alfabeta.
- Latan, Hengky dan Prof. Imam Ghozali. 2014. *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi dengan program SmartPLS 3.0 M3*. Semarang : BP UNDIP.).
- Modassir, Atika. 2008. *Relationship of Emotional Intelligence with Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behavior*. *International Journal of Leadership Studies*, Vol. 4 Iss. 1, 2008, pp. 3-21.
- Muhdar HM. 2014. *Studi Empirik Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja: Sebuah kajian literatur*. *Jurnal Al-Buhuts*, Volume. 10 Nomor 1.
- Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B., & Wright, P.M. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing*, Edisi 6. Penerbit Salemba Empat.
- Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal JIES: Jakarta: ISSN. 2301-9263*.
- Pratiwi, Indhira .2013. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening*. *Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Universitas Diponegoro*.
- Rivai, Veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktek*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. 2006. *Perilaku Organisasi, Edisi lengkap*. Penerbit PT. Indeks, kelompok Gramedia.
- .2008. *Perilaku Organisasi, Edisi 2*. Penerbit : Salemba Empat.
- Sekaran, Uma. 2011. *Research methods for business. Ed. 4. Buku 1* : Penerbit Salemba Empat.
- . 2011. *Research methods for business . Ed. 4. Buku 2*. Penerbit Salemba Empat.
- Sugiyono, 2006. *Metode Penelitian Bisnis, cetakan kesembilan*. Bandung : CV Alvabeta.
- Suharyadi, & Purwanto S.K. 2004. *Statistika untuk Ekonomi & Keuangan Modern*. Penerbit Salemba Empat.
- Sholihin, Ph.D, Mahfud dan Dr. Dwi Ratmono.2013. *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 3.0*. Penerbit : Andi Yogyakarta.
- Tan, Dr. Gilbert. 2010. *Spirituality at Work and Organizational Citizenship Behavior: A Replication study in Taiwan*. *School of Business Singapore Management University*.

HUBUNGAN KEADILAN ORGANISASIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR MELALUI KEPUASAN KERJA DAN SPIRITUAL KERJA (STUDI MEDIA MASSA DI PEKAN BARU)

- Totawar, Abhishek Kumar, Ranjeet Nambudiri. 2014. *How does Organizational Justice influence Job Satisfaction and Organizational Commitment: Explaining with Psychological Capital*. Vikalpa: Volume 39. No 2.
- Umar, Husein. 2005. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Wijayanto, Setyo Hari. 2008. *Structural Equation Modeling dengan LISREL 8.8*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Yuniar, I Gusti Ayu Agung Yesika, Harlina Nurtjahjanti, Diana Rusmawati. 2011. *Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Resiliensi Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Kantor Pusat PT. BPD Bali*. Jurnal Vol. 9, No.1.