

Hubungan antara persepsi keadilan organisasi dengan perilaku kewargaan organisasi serta pemberian intervensi pelatihan komunikasi efektif untuk meningkatkan pengetahuan mengenai komunikasi efektif pada atasan di PT. X = Relationship between perceived organizational justice and organizational citizenship behavior and the provision of effective communication training intervention to improve knowledge of effective communication for supervisor at X Company

Aviantara Agung Nugraha, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20350565&lokasi=lokal>

Abstrak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara persepsi keadilan organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasi (PKO) di PT. X. Tipe penelitian yang digunakan adalah penelitian korelasional dengan responden penelitian sebanyak 33 karyawan. Persepsi keadilan organisasi diukur dengan menggunakan alat ukur persepsi keadilan organisasi yang diadaptasi dari alat ukur persepsi keadilan organisasi (Rego & Cunha, 2006). Alat ukur persepsi keadilan organisasi terdiri dari 17 item ($\alpha=0,907$). Sedangkan PKO diukur dengan alat ukur PKO yang dikembangkan oleh Podsakoff (1990 dalam Organ et al., 2000). Alat ukur PKO terdiri dari 24 item ($\alpha = 0,812$). Hasil penelitian menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan antara persepsi keadilan organisasi terhadap PKO ($R = 0,741, p<.0,01$).

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa hanya dimensi keadilan informasi yang menunjukkan hubungan positif dan signifikan terhadap PKO ($R = 0,653, p<.0,01$). Hal ini dapat diartikan semakin tinggi keadilan informasi maka akan semakin tinggi pula PKO. Peneliti kemudian merancang intervensi yang dapat meningkatkan keadilan informasi berupa pelatihan komunikasi efektif pada karyawan level jabatan manajer dan penyelia di PT. X. Tujuannya dengan meningkatkan keadilan informasi maka akan berdampak pada meningkatnya PKO di PT. X. Hasil evaluasi pemahaman menunjukkan signifikansi perbedaan pre-test dan post-test baik pada peserta pelatihan level karyawan maupun level penyelia (nilai t karyawan level manajer = -9,798 ($p < 0,05$), nilai t karyawan level penyelia = -6,364 ($p < 0,05$)). Hal ini dapat diartikan terjadi peningkatan pemahaman mengenai komunikasi efektif pada peserta pelatihan setelah pelaksanaan intervensi.

<hr><i>ABSTRACT</i>

This research aims to determine the relationship between perception of organizational justice and organizational citizenship behavior (OCB) at X company. The type of this study is correlational study and the number of participants are 33 employees. Perceived Organizational Justice is measured by using measurement instrument adapted from perceived organizational justice questionnaire developed by Rego & Cunha (2006). Perceived Organizational Justice questionnaire consists of 17 items ($\alpha=0,907$). Whereas, OCB measurement instrument adapted from OCB questionnaire developed by Podsakoff (1990 in Organ et al., 2000). OCB questionnaire consists of 24 items ($\alpha = 0,812$).

The results showed a positive and significant relationship between perceived organizational justice and OCB

($R = 0,741$, $p < 0,01$). The results also showed that only informational justice dimension indicating a positive and significant relationship on OCB ($R = 0,653$, $p < 0,01$). It can be concluded that the higher informational justice then the higher the OCB level. Researcher then designing interventions that can improve informational justice in the form of effective communication training for employee at managerial level and supervisory level. Purpose of the intervention is to improve informational justice that will result in increased levels of OCB. Evaluation at learning criteria show significant differences between pre-test and post-test both at managerial level as well as at supervisory level (value of t for managerial level = $-9,798$ ($p < 0,05$), value of t for supervisory level = -6.364 ($p < 0.05$)). It can be concluded that there has been an increase in knowledge about effective communication on the trainee after the implementation of intervention.