

Transformational Leadership and Organizational Justice Effect on Organizational Citizenship Behavior Through Organizational Commitment of Employees in the Industry XYZ

Nina Florentina Raisa*, Rojuaniah

Fakultas, Manajemen, Universitas Esa Unggul, Jakarta

Jl. Arjuna Utara No.9, Duri Kupa, Kec. Kb. Jeruk, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta, Indonesia

Email: ¹*ninaflorentinaraisa@student.esaunggul.ac.id, ²rojuaniah@esaunggul.ac.id

Email Penulis Korespondensi: ninaflorentinaraisa@student.esaunggul.ac.id

Submitted: 26/04/2023; Accepted: 08/06/2023; Published: 30/06/2023

Abstrak—Industri aksesoris industri otomotif XYZ, karyawan yang berkualitas sangat penting untuk kesuksesan organisasi. Hal ini menjadikan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai aspek penting dalam kelangsungan organisasi. Untuk mengetahui hubungan antara OCB dan komitmen organisasi, menganalisis dampak dari kepemimpinan transformasional dan keadilan organisasi. Dengan menggunakan metode analisis Structural Equation Model (SEM)-PLS, penelitian ini mempergunakan kuisioner dengan jumlah sampel sebanyak 150 karyawan dipilih melalui purposive sampling. Hasil penelitian mengungkapkan bahwasanya 4 dari 5 hipotesis berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan OCB dengan nilai T-Value tertinggi sejumlah 7,599. Dengan pengecualian Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap organizational commitment yang data hipotesis tidak didukung.

Kata Kunci: Aksesoris Otomotif; Kepemimpinan; Traformasional; Organizational Justice; Commitment; Citizenship.

Abstract—In the automotive accessories in XYZ industry, quality employees are essential for organizational success. This makes Organizational Citizenship Behavior (OCB) an important aspect of organizational continuity. To determine the relationship between OCB and organizational commitment, analyze the impact of transformational leadership and organizational justice. By using the Structural Equation Model (SEM)-PLS analysis method, this study used a questionnaire with a total sample of 150 employees selected through purposive sampling. The results revealed that 4 out of 5 hypotheses had a positive effect on organizational commitment and OCB with the highest T-value of 7.599. With the exception of transformational leadership having a positive effect on organizational commitment, the hypothesis data is not supported.

Keywords: Automotive Accessories; Leadership; Transformational; Organizational Justice; Commitment.

1. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan usahanya tidak terlepas dari faktor sumber daya manusia (Umiyati, H., et.al 2022) Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu sumber daya paling berharga yang dimiliki organisasi, karena manusia merupakan sumber daya yang dapat mengendalikan sumber daya lainnya (Rinika, V., & Rustam, 2021), Kualitas SDM yang rendah tentunya akan menimbulkan dampak negatif bagi keberlangsungan organisasi sehingga penting untuk memilih dan mempertahankan karyawan yang benar-benar berkualitas (Fazrin, A. W., Afganistan, S., & Simamora, 2022). Sumber daya manusia yang berkualitas mampu memberikan kontribusi optimal bagi organisasi atau perusahaan, dan menjadi motivasi bagi perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang telah memberikan atau diharapkan memberikan kontribusi yang signifikan bagi organisasi (Silaban, N., & Syah, 2018).

Selain itu Organisasi atau perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang bersedia secara sukarela bekerja di luar kewajibannya. Perilaku ini sering dinamakan Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang mana berperan penting dalam pekerjaan, terutama ketika seorang karyawan tidak bekerja secara individu melainkan secara berkelompok (Mallory, 2020) Sebab seorang karyawan yang baik akan cenderung menunjukkan OCB pada perusahaan sebagai kontribusi positif individu terhadap perusahaan yang melebihi tuntutan peran di tempat kerjanya (Mallory, 2020). Karyawan yang memiliki perilaku sukarela dengan bersedia melakukan pekerjaan di luar beban kerja maupun jam kerja dibutuhkan demi keberhasilan suatu organisasi ataupun perusahaan (Yang, J., Kim, Y., & Kim, 2021).

Salah satu faktor yang berperan dalam membentuk OCB adalah faktor kepemimpinan. Dalam hal ini kepemimpinan transformasional berkaitan erat dengan kemauan karyawan untuk terlibat pada OCB (Lam, 2020) Dimana pemimpin yang memberi contoh kepada bawahannya untuk melakukan OCB akan mendorong bawahannya untuk melakukan OCB (Yetnimar, dkk., 2020). Dengan contoh tersebut kepercayaan karyawan terhadap pemimpinnya akan meningkatkan semangat dan usaha karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. (Nurjanah, et.al, 2020) Selain itu OCB juga dipengaruhi oleh organizational justice (Wirandika, I. D., & Siswati, 2022) Organizational justice diperlukan untuk melihat seberapa adil perlakuan perusahaan kepada karyawan sehingga karyawan dapat merasakannya (Toomela, 2020), perlakuan yang adil terhadap seseorang dalam sebuah organisasi akan memeprekat hubungan antar setiap karyawan sehingga membuat orang bekerja sama secara efektif. Akan tetapi sebaliknya, ketidakadilan dalam organisasi seperti karat yang dapat merusak masyarakat dan individu serta merusak organisasi (Hamzah, H., Hubeis, M., & Hendri, 2020).

Pada penelitian Hamzah, H., Hubeis, M., & Hendri, (2020) menunjukkan bahwa organizational commitment adalah variabel yg paling mempengaruhi OCB. Seseorang dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi cenderung tetap menjadi anggota untuk waktu yang relatif lama. Organizational commitment merupakan bagian dari perilaku yang memberikan pengaruh terhadap berbagai perilaku yang penting bagi suatu organisasi untuk berfungsi secara efektif.

Organizational commitment yang tinggi dikaitkan dengan OCB dan karyawan dengan kinerja tinggi dan tingkat penundaan rendah (Aprilda, R. S., Purwandari, D. A., & Syah, 2019).

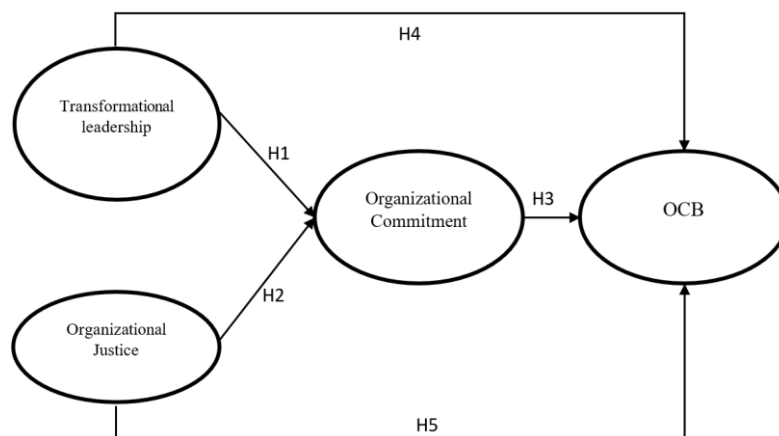
Penelitian Ratina, N. A., (2020) Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (T-Statistik = 6,16), pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya, bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Budaya Organisasi (T-Statistics = 5,23), terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Afektif (T-Statistics = 2,98), terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen afektif (T-Statistics = 2,39), terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi terhadap komitmen afektif (T-Statistics = 2,68). Hal ini berarti bahwa semakin tinggi penerapan budaya organisasi suatu perusahaan akan mendorong karyawan untuk memiliki komitmen afektif yang lebih baik.

Penelitian terkait dengan OCB sudah banyak dilakukan, namun belum banyak penelitian yang mengkaitkan variabel kepemimpinan transformasional, organizational justice, OCB secara bersama-sama dengan organizational commitment sebagai mediator pada karyawan industri aksesoris otomotif wilayah DKI Jakarta. Berdasarkan kesenjangan penelitian tersebut, maka tujuan dari penelitian yang ingin dicapai yaitu memberikan penjelasan tentang pengaruh pada kepemimpinan transformasional dan organizational justice terhadap OCB melalui organizational commitment karyawan pada industri aksesoris otomotif wilayah DKI Jakarta.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Kerangka Dasar Penelitian

Model penelitian disajikan pada Gambar 1 sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

Penelitian ini bersifat kuantitatif dan menggunakan metode analisis Structural Equation Model (SEM), sedangkan teknik dalam melakukan pengumpulan data yaitu dengan menyebar kuesioner awal (pre-test). Namun dalam pengambilan data menggunakan teknik purposive sampling yang mana peneliti yang akan menentukan sendiri pengambilan sampel sesuai dengan kriteria. Sampel dalam penelitian ini adalah perusahaan yang bergerak di industri aksesoris otomotif, karyawan yang telah bersatus sebagai karyawan tetap dengan minimal jabatan staf dan telah bekerja selama setahun di perusahaan yang bergerak di industri aksesoris otomotif. Alat analisis yang di gunakan adalah SmartPLS untuk mengukur uji validitas dan reabilitas. Dan jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 150 responden sebagai sampel.

2.2 Teknik Analisis Data

Teknik Analisis Data pada PLS dengan software Smart PLS versi 3.0 dengan tahapan sebagai berikut:

1. Pengujian Outer Model, 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, yaitu sebagai berikut :
 - a. Convergent Validity. Nilai convergen validity adalah nilai loading faktor pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Nilai yang diharapkan > 0.7
 - b. 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.
 - c. Average Variance Extracted (AVE). Nilai AVE yang diharapkan > 0.5

Composite Reliability. Data yang memiliki composite reliability > 0.7 mempunyai reliabilitas yang tinggi. Cronbach Alpha. Uji reliabilitas diperkuat dengan Cronbach Alpha. Nilai diharapkan > 0.7 untuk semua konstruk.
2. Pengukuran Model Struktural (Inner Model)

- Pengujian terhadap model struktural (Inner Model) dilakukan dengan melihat nilai R-Square yang merupakan uji goodness-fit model.
- Uji yang kedua adalah melihat signifikansi dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi t statistik pada Algorithm Bootstrapping report - Path Coefficients. Nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel dan signifikansi (t-tabel signifikansi 5% = 1.96)

2.3 Hipotesis Penelitian

Hasil pengujian hipotesis:

- Data dalam format .csv (comma, separated, value).
- Mendesain model dan menginput data.
- Analisis dengan PLS Algorithm dan Hasil.

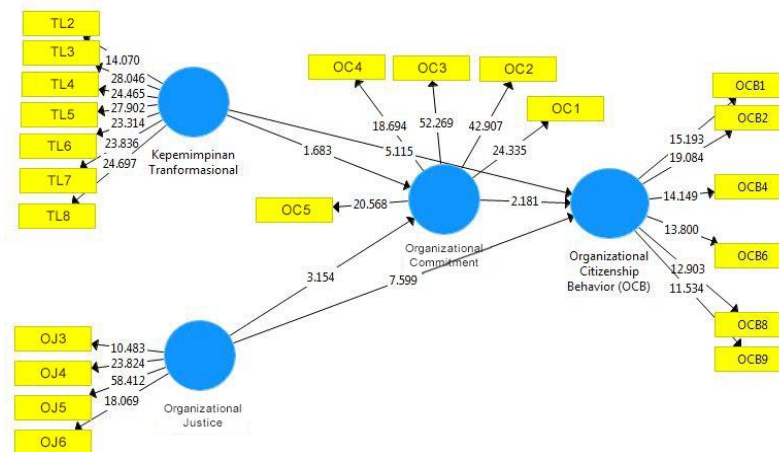
Pengukuran Outer Model (1) Convergent validity, dari pengukuran model dengan indikator refleksif dapat dilihat dari korelasi antara score item/indikator dengan score konstruksinya. Indikator dinyatakan reliabel jika memiliki nilai korelasi di atas 0.70 Hasil desain model dan input data serta hasil PLS Algorithm.

Hipotesis penelitian ini dinyatakan dalam 5 hipotesis yakni:

- H1: Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap organizational commitment
- H2: Organizational justice berpengaruh positif terhadap organizational commitment
- H3: Organizational commitment berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior
- H4: Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior
- H5: Organizational justice berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini dijelaskan dalam diagram T-Value sebagai berikut:



Gambar 2. Path Diagram T-Value

Keterangan : Kepemimpinan Transformasional, Organizational Justice, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behaviour

Berdasarkan Gambar 2 Path Diagram T-Value, maka dapat disajikan pengujian hipotesis penelitian yaitu sebagai berikut :

Tabel 1. Uji Hipotesis Hasil Penelitian

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	Nilai T-Value	Keterangan
H1	Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap organizational commitment	1,683	Data tidak mendukung hipotesis
H2	Organizational justice berpengaruh positif terhadap organizational commitment	3,154	Data mendukung hipotesis
H3	Organizational commitment berpengaruh positif terhadap OCB	2.181	Data mendukung hipotesis
H4	Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap OCB	5,115	Data mendukung Hipotesis
H5	Organizational justice berpengaruh positif terhadap OCB	7,599	Data mendukung hipotesis

3.1 Pengaruh Kepemimpinan transformasional terhadap organizational commitment

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap organizational commitment pada karyawan industri aksesoris otomotif wilayah DKI Jakarta. Hasil tersebut bertentangan dengan hipotesis dan juga tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratina, N. A., (2020) Keskes, et.al (2018) Junianty, A. T., Anindita, R., & Nugroho, (2021). Dimana Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap organizational commitment pada karyawan industri aksesoris otomotif, karyawan tetap memiliki komitmen terhadap organisasinya dan menaati aturan yang ditetapkan perusahaan. Selain itu pada divisi operasional, pekerjaan tersebut memiliki prosedur kerja yang baku dan tidak dituntut memiliki ide kreatif sehingga tidak perlu lagi pemimpin yang kreatif dan memberikan contoh kepada bawahannya karena mereka sudah memahami apa yang harus dikerjakannya.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa komitmen karyawan rendah berhubungan dengan kesadaran jika meninggalkan perusahaan (resign) karena bagi mereka jika karyawan resign, siapa saja dapat menggantikan posisi dan pekerjaan mereka yang monoton, dimana perusahaan tidak akan merasa rugi dan akan mudah merekrut karyawan baru. Sehingga kepemimpinan tidak ada kaitannya dengan komitmen mereka meskipun kepemimpinan tidak transformasional dan siapapun yang menjadi pimpinannya mereka tetap memiliki komitmen terhadap organisasinya. Sehingga kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap organizational commitment karyawan yang bekerja pada industri aksesoris otomotif wilayah DKI Jakarta.

3.2 Pengaruh Organizational justice terhadap organizational commitment

Hasil penelitian menunjukkan bahwa organizational justice berpengaruh positif terhadap organizational commitment pada karyawan industri aksesoris otomotif wilayah DKI Jakarta. Keadilan yang dirasakan seperti kesesuaian upah yang diterima, perlakuan yang sama terhadap semua karyawan, serta reward dan punishment yang ditetapkan perusahaan berlaku bagi semua karyawan sehingga akan dapat meningkatkan organizational commitment karyawan. Organisasi yang memiliki organizational justice dan dapat mempertahankannya akan meningkatkan organizational commitment pada karyawannya sehingga karyawan akan berkontribusi lebih bagi keberhasilan suatu organisasi. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang di lakukan oleh (Donglong, Z., Taejun, C., Julie, A., & Sanghun, 2020) dan (Purwanto, 2020) yang menyatakan bahwa organizational justice memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap organizational commitment.

3.3 Pengaruh Organizational commitment terhadap OCB

Hasil penelitian menunjukkan bahwa organizational commitment berpengaruh positif terhadap OCB pada karyawan industri aksesoris otomotif wilayah DKI Jakarta. Dalam penerapannya pada setiap pekerjaan karyawan memiliki sistem yang sudah jelas dan organizational commitment merupakan komitmen yang mempunyai keterikatan emosional sehingga mereka memiliki perasaan akan kewajibannya untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki organizational commitment terhadap perusahaan akan bersedia membantu rekannya agar dapat menjalankan pekerjaan yang merupakan kewajibannya secara bersama-sama. Hal ini mengartikan bahwa organizational commitment akan memberikan pengaruh positif terhadap OCB karyawan. Organizational commitment yang tinggi mengarah pada OCB yang lebih tinggi karena orang-orang di organisasi mereka menunjukkan lebih banyak OCB kapan pun mereka mau memiliki organizational commitment pada diri mereka sehingga memiliki dampak yang baik bagi pekerjaan yang mereka lakukan. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang di lakukan oleh (Lutfiyanto, R. P., Huda, N., & Hulmansyah, 2020) Hamzah, H., Hubeis, M., & Hendri, (2020) bahwa organizational justice memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karyawan.

3.4 Pengaruh Kepemimpinan transformasional terhadap OCB

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap OCB pada karyawan industri aksesoris otomotif wilayah DKI Jakarta. Kepemimpinan yang diterapkan seperti menginspirasi dan menciptakan lingkungan serta menjalin relasi yang baik dengan karyawannya sehingga menimbulkan OCB karyawan. Kepemimpinan yang transformasional dapat memiliki pengaruh positif dan meningkatkan OCB karyawan. Pemimpin transformasional dapat memberi motivasi karyawan serta mempunyai visi yang jelas, secara positif berhubungan dengan OCB yang dapat memunculkan dan meningkatkan OCB karyawan, sehingga atasan harus jelas mengenai ide, tujuan, dan nilai-nilai organisasi. Hali ini didukung penelitian yang di lakukan oleh Nurjanah, S., Pebianti, V., & Handaru, (2020) Mallory, (2020); dan Lam, (2020) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karyawan.

3.5 Pengaruh Organizational justice terhadap OCB

Hasil penelitian menunjukkan bahwa organizational justice berpengaruh positif terhadap OCB pada karyawan industri aksesoris otomotif wilayah DKI Jakarta. Keadilan yang diterima seperti upah yang diterima, perlakuan yang sama terhadap semua karyawan, serta reward dan punishment yang ditetapkan perusahaan berlaku pada setiap karyawan sehingga akan menimbulkan OCB karyawan dimana karyawan akan memberikan feedback bagi perusahaan, karena merasa dihargai dan diperlakukan secara adil. Hal tersebut menunjukkan bahwa organisasi yang memiliki dan mempertahankan organizational justice akan memunculkan dan meningkatkan OCB karyawan dimana semakin karyawan merasa dihargai dan diperlakukan secara adil tanpa merasakan adanya kesenjangan sehingga memiliki dampak yang baik bagi pekerjaan mereka. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang di lakukan oleh (Lutfiyanto, R. P., Huda, N., & Hulmansyah, 2020)

dan Hamzah, H., Hubeis, M., & Hendri, (2020); yang menunjukkan bahwa organizational justice memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karyawan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis pengujian hipotesis menggunakan analisis smartPLS dan pembahasannya mendapatkan kesimpulan bahwa Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap organizational commitment, karena karyawan memiliki komitmen terhadap organisasinya dan menaati aturan yang ditetapkan perusahaan Sehingga kepemimpinan tidak ada kaitannya dengan komitmen mereka meskipun kepemimpinan tidak transformasional dan siapapun yang menjadi pimpinannya mereka tetap memiliki komitmen terhadap organisasinya. Namun organizational justice berpengaruh positif terhadap organizational commitment pada karyawan industri aksesoris otomotif wilayah DKI Jakarta. Keadilan yang dirasakan seperti kesesuaian upah yang diterima, perlakuan yang sama terhadap semua karyawan, serta reward dan punishment yang ditetapkan perusahaan berlaku bagi semua karyawan sehingga akan dapat meningkatkan organizational commitment karyawan. Sedangkan Organizational commitment, kepemimpinan transformasional dan organizational justice berpengaruh positif terhadap OCB, dimana ketiga hal tersebut berpengaruh terhadap seorang karyawan untuk memberikan lebih kepada perusahaan.

REFERENCES

- Aprilda, R. S., Purwandari, D. A., & Syah, T. Y. R. (2019). Servant leadership , Organization Commitment and Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behaviour. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 3(4), 57–64.
- Donglong, Z., Taejun, C., Julie, A., & Sanghun, L. (2020). The structural relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior in university faculty in China: the mediating effect of organizational commitment. *Asia Pacific Education Review*, 21, 167–179.
- Fazrin, A. W., Afganistan, S., & Simamora, A. K. R. (2022). Analisis kualitas sumber daya manusia sebagai pendukung peningkatan kinerja karyawan pada PT MNC sekuritas. *Nautical: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(2), 69–73.
- Hamzah, H., Hubeis, M., & Hendri, I. (2020). The Effect of Career Development, Justice Organization and Quality of Work Life To Organizational Commitment and Implications To Organizational Citizenship Behavior of Employees At Pt. Perkebunan Nusantara Xiii. *International Review of Management and Mark*, 10(3), 101–109.
- Junianty, A. T., Anindita, R., & Nugroho, M. N. (2021). Peran Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Di Masa Pandemi Covid-19 Di Moderasi Work From Home/Work From Office Di Rsud Jati Padang Jakarta Selatan. *Jurnal Health Sains*, 2(12), 1575–1585.
- Keskes, I., Sallan, J. M., Simo, P., & Fernandez, V. (2018). Transformational leadership and organizational commitment : Mediating role of leader-member exchange. *Journal of Management Development*.
- Lam, J. (2022). Mediating Effects Of Interpersonal Trust, Organizational Identification, And Organizational Commitment On The Relationship Between Transformational Leadership And Organizational Citizenship Behavior. 1–193.
- Lutfiyanto, R. P., Huda, N., & Hulmansyah, H. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Mediasi (Study pada Guru Sekolah Menengah Kejuruan). *JBEA (Journal of Economics and Business Aseanomics)*, 5(2), 144–172.
- Mallory, K. L. (2020). The Impact Of Transformational Leadership, Organizational Citizenship Behavior And Organizational Commitment. 1–93.
- Nurjanah, S., Pebianti, V., & Handaru, A. W. (2020). The influence of transformational leadership, job satisfaction, and organizational commitments on Organizational Citizenship Behavior (OCB) in the inspectorate general of the Ministry of Education and Culture. *Cogent Business and Management*, 7(1), 1–13.
- Purwanto, A. (2020). The Relationship of Transformational Leadership, Organizational Justice and Organizational Commitment: A Mediation Effect of Job Satisfaction. *Journal of Critical Reviews*.
- Ratina, N. A., Lestariani, R. I., Indradewa, R., & Syah, T. Y. R. (2020). The Effect of Transformational Leadership on Affective Commitments with Job Satisfaction and Organizational Culture as An Intervening Variable. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 4, 447–452.
- Rinika, V., & Rustam, T. A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indo Perdana Lloyd Batam. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(1), 346–368.
- Silaban, N., & Syah, T. Y. R. (2018). The Influence of Compensation and Organizational Commitment on Employees' Turnover Intention. 20.
- Toomela, A. (2020). Psychology today: Still in denial, still outdated. *Integrative Psychological and Behavioral Science*, 54, 563–571.
- Umiyati, H., Nugroho, H., Anwar, K., Nasfi, Silaen, N. R., Juliastuti, Priatna, I. A., Enas, U., Miati, I., Ratih, S. D., Akbar, M., Nugroho, L., Sugiharto, S. B., & Syaifudin, A. (2022). *MSDM Dalam Organisasi*. (<https://repository.penerbitwidina.com/media/publications/553242-none-5dcd404d.pdf> (ed.)).
- Wirandika, I. D., & Siswati, S. (2022). Hubungan Antara Organizational Justice Dengan organizational citizenship Behavior (Ocb) Pada Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Jendral Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia. *Dpd Ri. Jurnal EMPATI*, 11(1).
- Yang, J., Kim, Y., & Kim, P. B. (2021). Pushing forward high-performance work systems in the hotel industry: A procedural-justice climate to promote higher unit-level outcomes. *Tourism Management*, 87.
- Yetnimar, Y., Nurjannah, N., & Rasyid, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Gaya Komunikasi Pemimpin Terhadap Budaya Organisasi Dengan Perubahan Organisasi Karyawan Di Universitas Abdurrah. *Jurnal Ilmu Komunikasi (JKMS)*, 9(2), 567–589.