

ANALISIS PENGARUH KEADILAN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA DAZZLE YOGYAKARTA

Fegi Pangestu Prayoga, Luluk Kholisoh dan Rini Susilawati

STIE Nusa Megarkencana
Jl. A.M. Sangaji, Cokrodingratan, Jetis, Yogyakarta 55233
fegipangestuprayoga@gmail.com, lulukstienus@gmail.com

ABSTRAK

Human resources are an important asset of an organization, because they can determine whether or not the goals of the human organization are achieved. The organization will be able to realize its vision and mission properly with employees, because in the hands of employees all of that can be realized. This study aims to determine the effect of organizational justice and job satisfaction organizational citizenship behavior to Dazzle employees Yogyakarta. This is quantitative research. The population in this study were all 198 Dazzle Yogyakarta employees. While the sample used in this study as many as 50 employees. The sampling technique in this study was probability sampling using simple random sampling. Methods of data collection is done by using questionnaires and interviews. The data analysis technique used is multiple linear regression techniques supported by the t test, simultaneous test and the coefficient of determination. The data that has been obtained is processed using SPSS 21. The results of this study indicate that organizational justice has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior, job satisfaction has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior, organizational justice and job satisfaction together have a positive and significant effect on organizational citizenship behavior, organizational justice, and job satisfaction jointly affect the organizational citizenship behavior of 63.9%, the remaining 36.1% is influenced by other variables not included in the research model.

Keywords: *Organizational Justice; Job satisfaction; Organizational Citizenship Behavior*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi bagian yang penting dalam suatu organisasi, terutama dalam tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi. Visi dan misi dari organisasi akan terwujud dengan baik melalui karyawan atau orang-orang yang ada di dalam struktur organisasi. Bagaimanapun sempurnanya teknologi yang digunakan dalam suatu organisasi jika tidak diimbangi dengan kapasitas dan kualitas dari sumber daya manusianya, maka efektivitas dan efisiensi organisasi tidak dapat berjalan dengan perusahaan bukan hanya ditentukan oleh kepuasan kerja karyawan, tetapi juga dipengaruhi oleh perilaku organisasi perilaku etikal dan moral dari para manajer organisasi dalam mengambil keputusan bagi perusahaan. Terkait hal tersebut, tentunya keadilan organisasi sebagai bagian dari manajemen perusahaan sangat dibutuhkan untuk membantu menciptakan kesejahteraan dan keadilan bagi karyawan untuk menunjang

keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Jika keadilan organisasi sudah dijalankan dengan baik, karyawan akan merasa menjadi bagian dari anggota organisasi dan akan baik. [1]

Setiap individu atau karyawan tentunya memiliki tujuan pribadi selain tujuan perusahaan yang harus dicapai. Dengan demikian diperlukan adanya integrasi antara tujuan perusahaan dengan tujuan pribadi yang dimiliki oleh karyawan agar tidak terjadi tumpang tindih atau overlapping. Berdasarkan pada prinsip timbal balik, karyawan yang merasa puas terhadap imbalan yang diberikan oleh perusahaan, tidak hanya membantu rekan kerja, tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja mereka sendiri dan komitmen organisasi, mengurangi pengunduran diri dan ketidakhadiran, sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, keberhasilan suatu mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tersebut. Hal tersebut yang akan

meningkatkan komitmen pada diri karyawan. Komitmen ini yang pada akhirnya akan mendorong karyawan untuk berusaha membantu organisasi mencapai tujuannya, dan meningkatkan harapan bahwa performa kerja akan diperhatikan serta dihargai oleh organisasi. [2]1

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku positif karyawan yang melampaui peran, tugas dan deskripsi pekerjaan yang disyaratkan oleh organisasi. Karyawan dengan OCB tidak berharap mendapatkan penghargaan dari organisasi atas perilaku positif

yang mereka lakukan. Mereka menunjukkan perilaku tersebut dengan sukarela dan spontan. Perilaku-perilaku OCB yang ditunjukkan oleh karyawan secara agregat akan meningkatkan efektivitas dari organisasi. Ketika para karyawan memiliki persepsi yang tinggi tentang keadilan dalam organisasi, karyawan akan sukarela membantu dan mengambil peran yang lebih tinggi dalam organisasi yang terwujud dalam kinerja yang tinggi. [3]1

Adapun jumlah pendapatan Dazzle Gejayan Yogyakarta dari bulan Januari – Desember tahun 2022 adalah sebagai berikut:1

Tabel 1 *Pendapatan Dazzle Gejayan Yogyakarta*

No	Bulan	Jumlah Pendapatan
1	Januari	Rp. 52.508.000
2	Februari	Rp. 49.852.000
3	Maret	Rp. 49.696.000
4	April	Rp. 44.022.000
5	Mei	Rp. 44.228.000
6	Juni	Rp. 51.312.000
7	Juli	Rp. 49.249.000
8	Agustus	Rp. 48.120.000
9	September	Rp. 46.271.000
10	Oktober	Rp. 50.526.000
11	November	Rp. 49.995.000
12	Desember	Rp. 55.874.000

Sumber: Dazzle Gejayan

Dari Tabel 1 menunjukkan bahwa data penjualan satu tahun terakhir mengalami turun naik. Pendapatan tertinggi ada pada bulan Desember sebesar Rp.

55.874.000 dan pendapatan terendah ada pada bulan April sebesar Rp. 44.022.000. Merujuk pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [4] tentang Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Princess Keisha Hotel Denpasar, maka peneliti mencoba mengkonfirmasi kembali untuk menguji apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh yang baik secara langsung tanpa mediasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).1

KAJIAN LITERATUR

Keadilan Organisasi

Keadilan dalam organisasi adalah dimana seorang individu merasa diperlakukan sama di dalam organisasi tempat dia bekerja. Ketidakadilan akan mengakibatkan ketidakpuasan yang menyebabkan perilaku menyimpang ditempat kerja, seperti malas bekerja, mengabaikan aturan perusahaan, dan lain sebagainya.1 Adapun indikator yang digunakan sebagai tolak ukur keadilan organisasi menurut [1] adalah sebagai berikut:

1. Gaji, yaitu keseimbangan perbandingan gaji yang diterima dengan hasil kerja.
2. Bonus, yaitu pendapatan jumlah bonus yang sama dengan rekan kerja yang lain.
3. Pelaksanaan keputusan, yaitu keadilan dalam pelaksanaan keputusan organisasi kepada tiap karyawan .
4. Berpendapat, yaitu karyawan merasa memiliki kesempatan yang sama untuk menyuarakan pendapat.
5. Perlakukan, kesamaan perlakuan untuk setiap karyawan.
6. Kepedulian, bentuk kepedulian organisasi terhadap setiap karyawan.

Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja dan kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan. Kepuasan kerja sangatlah penting dalam suatu organisasi, rendahnya kepuasan kerja dapat mempengaruhi absensi dan tingkat turn over

karyawan. [5] Indikator yang digunakan sebagai tolak ukur kepuasan kerja menurut [6] adalah sebagai berikut:

1. Isi pekerjaan, yaitu tampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan. Karyawan akan merasa puas bila diberi kesempatan untuk belayar dan bertanggung jawab.
2. Supervisi, yaitu perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya menjadi bagian yang penting dari organisasi dan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya supervisi yang buruk akan meningkatkan turn over dan absensi karyawan.
3. Organisasi dan manajemen, yaitu mampu memberikan situasi kerja yang stabil, untuk memberikan kepuasan kerja kepada karyawan.
4. Kesempatan untuk maju, yaitu kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya.
5. Gaji atau insentif, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
6. Rekan kerja, yaitu hubungan yang dirasa saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan kerja yang akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja karyawan yang yang baik.
5. Kondisi pekerjaan, yaitu kondisi yang mendukung tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikannya.

Pengertian Organizational Citizenship Behavior (OCB)

[7] mendefinisikan organizational citizenship behavior (OCB) adalah sikap membantu yang ditunjukkan oleh anggota organisasi, yang sifatnya konstruktif, dihargai oleh perusahaan tetapi tidak secara langsung berhubungan dengan produktivitas individu. Para anggota

diharapkan selalu menciptakan komunikasi interpersonal yang berkualitas agar semakin efektif hubungan yang terjadi diantara mereka, karena melalui komunikasi interpersonal yang efektif dan berkualitas dapat membentuk dan memperkuat sikap positif anggota sebagai bentuk dari organizational citizenship behavior. Adapun indikator yang digunakan sebagai tolak ukur Organizational Citizenship Behavior menurut [1] adalah sebagai berikut:

1. Memiliki inisiatif.
2. Melaksanakan pekerjaan melebihi deskripsi kerjanya.
3. Menerima setiap kebijakan yang ditetapkan oleh organisasi tanpa mengeluh.
4. Menghindari perselisihan diantara rekan kerja dalam organisasi.
5. Peduli terhadap perubahan.

Penelitian terdahulu oleh [1] menyebutkan bahwa iklim organisasi, motivasi kerja dan keadilan organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Organizational citizenship behavior (OCB). Ada pengaruh positif antara iklim organisasi terhadap organizational citizenship behavior, motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, dan keadilan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Dari hasil penelitian tersebut ditemukan bahwa semakin baik tingkat iklim organisasi, motivasi kerja dan keadilan organisasi yang diberikan kepada karyawan maka akan meningkatkan organizational citizenship behavior (OCB). Penelitian oleh [8] menunjukkan bahwa Budaya organisasional dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional dan OCB, Komitmen organisasional berpengaruh terhadap OCB. Variabel budaya organisasional dan kepuasan kerja secara langsung dapat mempengaruhi variabel komitmen organisasional dan OCB. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel budaya organisasional berada pada kategori baik. Perilaku pemberian peringatan apabila melanggar aturan perusahaan memiliki nilai rata-rata tertinggi artinya, perilaku tersebut paling dominan dalam merefleksikan konstruk

budaya organisasional. Persepsi responden terhadap kepuasan kerja dapat dikatakan berada pada kategori baik. Nilai rata-rata yang dihasilkan dari masing-masing indikator adalah cukup tinggi, kecuali untuk indikator gaji. Indikator rekan kerja memberikan nilai rata-rata yang tertinggi yang menggambarkan kepuasan perawat maupun karyawan yang lain dalam perusahaan telah terjalin dengan baik dan perilaku tersebut paling dominan dalam membentuk konstruk kepuasan kerja.

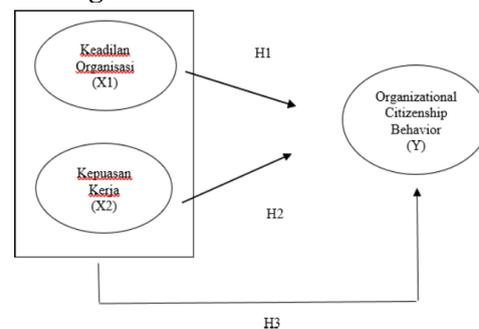
Penelitian oleh [4] menunjukkan bahwa keadilan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, keadilan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior (OCB), kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior (OCB), dan kepuasan kerja secara positif dan signifikan memediasi keadilan organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Dari hasil penelitian diketahui bahwa besarnya tingkat keadilan organisasi yang diterima oleh karyawan dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja sehingga karyawan terpacu untuk meningkatkan perilaku organizational citizenship behavior (OCB) dalam perusahaan tempatnya bekerja.

Hasil penelitian [9] menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior (OCB), kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior (OCB), dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior (OCB). Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa sikap kepemimpinan yang dianut dapat mempengaruhi sejauh mana komitmen yang diberikan oleh karyawan. Maka apabila komitmen organisasi karyawan tinggi maka akan mempengaruhi besarnya perilaku organizational citizenship behavior (OCB) karyawan tersebut.

Penelitian [3] menunjukkan bahwa Dukungan organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja dan

tidak dimediasi oleh OCB, Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB., Persepsi keadilan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan OCB karyawan., OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan OCB memediasi sebagian hubungan antara persepsi keadilan organisasional terhadap kinerja. Implikasi. Dari hasil penelitian ini pihak manajemen harus lebih memperhatikan dan memperbaiki organisasi yaitu dengan melakukan kegiatan program pembinaan keterampilan pegawai (P2KP) secara rutin, memberikan perlakuan yang adil secara prosedural agar kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi dan muncul perilaku OCB pada karyawan.

Kerangka Pikir Penelitian



Gambar 1 Kerangka Pikir Penelitian

Hipotesis

Berdasarkan latar belakang rumusan masalah dan teori yang diajukan maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H1: Keadilan organisasi berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior (OCB).

H2: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior (OCB).

H3: Keadilan Organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior (OCB).

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Dazzle Yogyakarta. Waktu penelitian ini dimulai dari bulan Februari hingga April tahun 2022 dengan menganalisis data. Adapun subjek dari penelitian ini adalah karyawan pada Dazzle Yogyakarta. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis

regresi linier berganda. Adapun model persamaannya yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana:

α = Nilai konstanta

Y = Organizational Citizenship Behavior

X1 = Keadilan Organisasi

X2 = Kepuasan Kerja

β = Slope atau Koefisien estimate

e = Kesalahan (error)

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan menggunakan kuisisioner melalui google form dan data sekunder dari beberapa buku dan sumber online serta wawancara. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah random sampling. Sedangkan simple random sampling adalah suatu metode pemilihan sampel dimana setiap unit sampling dalam populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Menurut [10] untuk menentukan besarnya sampel apabila subjek kurang dari 100 maka lebih baik diambil semuanya, jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang maka dapat diambil 20-25% atau lebih. Rumus yang digunakan untuk pengambilan sampel pada penelitian ini adalah:

$$n = 25\% \times N$$

$$n = 25\% \times 198 = 49,5 \text{ (50)}$$

Keterangan:

n = besar sampel N = besar populasi

Dari hasil perhitungan di atas maka dari jumlah populasi karyawan 198 orang, didapatkan jumlah sampel yang dapat digunakan yaitu sejumlah 50 orang karyawan di Dazzle Yogyakarta. Kuisisioner yang diberikan kepada responden selanjutnya diukur untuk setiap jawaban dengan menggunakan skala likert dengan bobot nilai 1 sampai 4 yaitu:

1. Sangat tidak setuju (STS) dengan skor 1
2. Tidak setuju (TS) dengan skor 2
3. Setuju (S) dengan skor 3
4. Sangat setuju (SS) dengan skor 4

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 2.1 *Jenis Kelamin*

Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase
Laki-Laki	12	24.0
Perempuan	38	76.0
Total	50	100.0

Sumber: Hasil Olah Data, 2022

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa berdasarkan jenis Kelamin, sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori Perempuan yaitu sebanyak 38 responden (76%).

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 3. *Usia*

Usia	Frekuensi	Prosentase
< 18 tahun	2	4.0
19-21 tahun	18	36.0
22-24 tahun	24	48.0
> 25 tahun	6	12.0
Total	50	100.0

Sumber: Hasil Olah Data, 2022

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa berdasarkan Usia, sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori 22-24 tahun yaitu sebanyak 24 responden (48%).

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4. *Lama Bekerja*

Lama Bekerja	Frekuensi	Prosentase
< 2 bulan	12	24.0
3-6 bulan	13	26.0
7-10 bulan	7	14.0
> 1 tahun	18	36.0
Total	50	100.0

Sumber: Hasil Olah Data, 2022

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa berdasarkan Lama Bekerja, sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori > 1 tahun yaitu sebanyak 18 responden (36%). Berdasarkan hasil uji validitas dengan jumlah 50 responden dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan variabel yang diajukan untuk responden adalah valid karena dilihat dari nilai r hitung > r tabel (0,273) sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang ada dalam kuisisioner tersebut dapat dikatakan layak

sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian (hasil terlihat pada lampiran)

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Item – Item Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Keadilan Organisasi	0.809	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.903	Reliabel

Berdasarkan Tabel 5 hasil uji reliabilitas dari 50 responden dapat diketahui bahwa semua variabel dalam pernyataan dinyatakan reliabel karena telah memenuhi nilai yang disyaratkan yaitu dengan nilai Cronbach Alpha > 0,6.

Analisis Deskriptif

Tabel 6. Analisis Deskriptive Variabel

Descriptive Statistics					
	N	Min.	Max.	Mean	Std. Deviation
Keadilan Organisasi	50	12	24	18.88	2.553
Kepuasan Kerja	50	26	44	35.62	4.611
Organizational Citizenship Behavior (OCB)	50	16	24	19.70	2.613
Valid N (listwise)	50				

Sumber: Hasil Olah Data, 2022

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai rata-rata Perputaran Keadilan Organisasi adalah 18,88. Nilai rata-rata Kepuasan Kerja adalah 35,62. Nilai rata-rata Organizational Citizenship Behavior 19,70.1

Analisis Asumsi Klasik Uji Normalitas

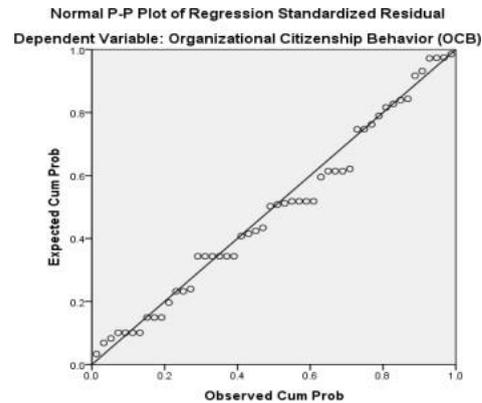
Tabel 7. Uji Normalitas

Variabel	Sig	batas	Keterangan
Unstandar Residual	0.681	>0,05	Normal

Sumber: Hasil Olah Data, 2022

Berdasarkan Tabel 71 dapat diketahui nilai asymp.sig sebesar 0,681 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Berdasarkan chart di bawah ini dapat diketahui bahwa titik-titik plotting yang terdapat pada gambar mengikuti dan mendekati garis diagonalnya,

sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.



Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Batas	Keterangan
Keadilan Organisasi	0.979	>0,05	Tidak terjadi heterokedasitas
Kepuasan Kerja	0.177	>0,05	Tidak terjadi heterokedasitas

Sumber: Hasil Olah Data, 2022

Berdasarkan Tabel 8 dapat diketahui bahwa nilai probabilitas lebih besar dari 0,05, dengan demikian variabel yang diajukan dalam penelitian tidak terjadi heterokedasitas.1 Uji

Multikolinearitas

Tabel 9. Uji Multikolineartias

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Keadilan Organisasi	0.334	2.995	Tidak terjadi multikolinieritas
Kepuasan Kerja	0.334	2.995	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Hasil Olah Data, 2022

Berdasarkan Tabel 9 dapat diketahui bahwa nilai tolerance value > 0,10 atau nilai VIF < 101 maka tidak terjadi multikolinieritas.1

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	B	T hitung	Sig	Keterangan
(Constant)	2.900			
Keadilan Organisasi	0.332	2.185	.034	Signifikan
Kepuasan Kerja	0.296	3.512	.001	Signifikan
F hitung	44.378			
Sig F	0.000			
Adjusted R Square	0.639			

Sumber: Hasil Olah Data, 2022

Dari hasil analisis regresi linier berganda pada tabel diatas bahwa dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$YY = 2,900 + 0,332XX1 + 0,296XX2$$

1. Konstanta sebesar 2.900. Artinya jika variabel keadilan organisasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) adalah tetap/tidak berubah, maka variabel organizational citizenship behavior (Y) sebesar 2.900.1
2. Koefisien regresi variabel keadilan organisasi (X1) bertanda positif maka jika variabel kepuasan kerja tetap/tidak berubah, maka variabel organizational citizenship behavior meningkat.
3. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X2) sbertanda positif, maka jika variabele1 keadilan organisasi tetap/tidak berubah, maka variabel organizational citizenship behavior meningkat.1

Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji parsial t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel independen dengan variabel dependen. 1. Berdasarkan Tabel 10 dapat diketahui hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar 0.034 < 0,05. Nilai tersebut dapat membuktikan Ha1 diterima, yang berarti bahwa “Keadilan Organisasi berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior”. 2. Berdasarkan Tabel 10 dapat diketahui hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar 0,001 < 0,05. Nilai tersebut dapat membuktikan Ha2

diterima, yang berarti bahwa “Kepuasan Kerja diduga berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior”.

Pengujian Simultan (F)

Dari hasil uji F pada Tabel 10 diperoleh F hitung sebesar 44.378 dan probabilitas sebesar 0,000. Karena sig 0,000 < 0,05, dapat disimpulkan bahwa variabel Keadilan Organisasi, dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior.

Koefisien Determinasi (Adjusted R²) 1

Berdasarkan Tabel 10 menunjukkan besarnya koefisien determinasi (Adjusted R²) = 0.639,1 artinya variabel Keadilan Organisasi, dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior sebesar 63.9% sisanya sebesar 36.1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.1

Pembahasan

Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar 0.034 < 0,05. Nilai tersebut dapat membuktikan H1 diterima, yang berarti bahwa “Keadilan Organisasi berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior”. OCB sangat penting artinya untuk menunjang keefektifan fungsi-fungsi organisasi, terutama dalam jangka panjang. Menurut [], OCB juga sering diartikan sebagai perilaku yang melebihi kewajiban formal (ekstra role) yang tidak berhubungan dengan kompensasi langsung. OCB tercermin melalui perilaku suka menolong orang lain, menjadi sukarelawan untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku OCB pada karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya faktor yang berhubungan dengan keadilan organisasional. Keadilan organisasional merupakan pendekatan secara sosial yang memberikan sebuah kesimpulan mengenai apa yang menjadi hak dan apa yang bukan hak terhadap segala

sesuatu yang terjadi dalam organisasi. Keadilan organisasional adalah sebuah konsep persepsi karyawan mengenai sejauh mana mereka diperlakukan secara adil dalam organisasi, dan bagaimana persepsi tersebut mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap organisasi seperti komitmen dan kepuasan. [12]

Keadilan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karyawan, yang artinya semakin baik keadilan organisasional yang diberikan oleh perusahaan maka semakin kuat tingkat OCB karyawan. Sejalan dengan penelitian [1], keadilan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior

Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar $0,00 < 0,05$. Nilai tersebut dapat membuktikan H_2 diterima, yang berarti bahwa "Kepuasan Kerja diduga berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior". Kepuasan karyawan terhadap pekerjaan dianggap sebagai salah satu faktor utama bagi keberhasilan dan kelangsungan hidup organisasi. Karyawan yang puas akan lebih mungkin berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain, dan jauh melebihi harapan yang normal dalam pekerjaan. [12] Karyawan yang puas mungkin lebih patuh pada panggilan tugas karena ingin mengulang pengalaman - pengalaman positif yang pernah dirasakan. Aspek-aspek kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, kerja sama yang baik dengan rekan kerja, serta kesempatan untuk berkembang. [13]

Sikap kepuasan terhadap pekerjaan dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Apabila seorang karyawan merasa mendapatkan kepuasan yang tinggi dari pekerjaan yang selama ini dilakukan, maka karyawan akan merasa senang dan nyaman dengan organisasi tersebut.

[14] menyatakan kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual,

karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda yang sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek yang ada didalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan individu. Seorang karyawan apabila mendapatkan kepuasan dari apa yang telah dikerjakan selama ia bekerja, itu akan cukup membuat dirinya termotivasi untuk tetap bertahan dan tinggal pada organisasi yang pada gilirannya akan berpengaruh positif terhadap perilaku OCB. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [8] mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap perilaku OCB. Semakin baik kepuasan kerja karyawan, maka akan semakin tinggi pula perilaku OCB karyawan.

Pengaruh Keadilan Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior

Hasil uji F pada Tabel 10 diperoleh F hitung sebesar 44.378 dan probabilitas sebesar 0,000. Karena $sig < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa variabel Keadilan Organisasi, dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior. Perusahaan harus meningkatkan keadilan organisasi dan kepuasan kerja karyawan secara bersamaan, sehingga Organizational Citizenship Behavior karyawan dapat meningkat. Tingginya Organizational Citizenship Behavior pada karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang akan sejalan dengan meningkatnya kinerja pada perusahaan, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya dan dapat terus bersaing di era industri saat ini.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar $0,032 < 0,05$. Nilai tersebut dapat membuktikan H_1 diterima, yang berarti bahwa "Keadilan

- Organisasi berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior”.
2. Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar $0,001 < 0,05$. Nilai tersebut dapat membuktikan H_2 diterima, yang berarti bahwa “Kepuasan Kerja diduga berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior”.
 3. Hasil uji F yang diperoleh F hitung sebesar 44.378 dan probabilitas sebesar 0,000. Karena $\text{sig } 0,000 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa variabel Keadilan Organisasi, dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior.

Saran

1. Untuk perusahaan agar meningkatkan kepuasan kerja karyawan, hal ini dapat dilakukan dengan cara menyesuaikan gaji yang ada agar sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan seiring dengan meningkatkan kinerja karyawan dan perilaku OCB karyawan.
2. Untuk karyawan agar meningkatkan kembali kedisiplinan karyawan dalam bekerja, mengurangi absensi, juga meningkatkan kepuasan kerja, tidak selalu mengeluh terhadap pekerjaan yang dikerjakan dalam bekerja dan juga tidak selalu mengeluh terhadap kebijakan yang telah diterapkan perusahaan untuk meningkatkan OCB karyawan.
3. Untuk penelitian selanjutnya agar menambah variabel lain dan memperbanyak jumlah sampel agar menambah keakuratan hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Mahendra, I. M. D., & Surya, I. B. K. “Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja Dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)”. *Jurnal Manajemen Unud*, Volume 6 No. 9, 4659–4688, 2017.1
- [2] J. Kang, “Mobile payment in Fintech environment: trends, security challenges, and services,” *Human-centric Comput. Inf. Sci.*, vol. 8, no. 1, 2018, doi: 10. 86/s13673-018-0155-4.1
- [3] Defrionaldo, & Rivai, H. A. “Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Persepsi Keadilan Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Mediasi: Studi Pada Karyawan Beacukai Pekanbaru”. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, Volume 4 No. 3, 544–561, 2019.1
- [4] Harumi, T. A. M., & Riana, I. G. 2019. “Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior”. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, Volume 7 No. 1, 93–108, 2019.
- [5] Endang Sri Wahyuningsih, & Setiawan, H. 2020. Pengaruh Dimensi Dimensi Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Majalah Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, Volume 17 No. 2, 103–8.1
- [6] Bahri, S., & Nisa, Y. C. “ Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, Volume 18 No. 1, 9–15, 2017.1
- [7] Triyanthi, M., & Subudi, M. “Pengaruh Komunikasi Organisasi, Kepemimpinan Transformasional Dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Serta Dampaknya Pada Kinerja Dan Komitmen Organisasional”. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, Volume 3 No. 7, 837–868, 2018.1
- [8] Mahayasa, I. G. A., Sintaasih, D. K., & Putra, M. S. 2018. “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Perawat”. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, Volume 12 No.1, 71–86, 2018. <https://doi.org/10.24843/Matrik:Jmbk.2018.V12.I01.P081>
- [9] Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. “Effect of

- Transformational Leadership, Job Satisfaction, And Organizational Commitments On Organizational Citizenship Behavior”. *Jurnal Inovasi Bisnis*, Volume 9, 61–69, 2021.
- [10] Arikunto, S. “Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik”. Jakarta: Rineka Cipta, 2019
- [11] Jang, J., Lee, D. W., & Kwon, G. H. “An Analysis of the Influence of Organizational Justice on Organizational Commitment”. *International Journal of Public Administration*, 1–9, 2019.1
- [12] Çelik, G., & Oral, E. “Mediating effect of job satisfaction on the organizational commitment of civil engineers and architects”. *International Journal of Construction Management*, Volume 21 No. 10, 969–986, 2021.1
<https://doi.org/10.1080/15623599.2019.16025781>
- [13] Ingsih, K., Yanuardan, R. L., & Suhana, S. “The Role of Work Discipline, Work Motivation, and Organizational Commitment Through Job Satisfaction on Nursing Performance in Indonesia”. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 838–848, 2021.
<https://doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.04.12.1>
- [14] Muliawati, T., & Frianto, A. “Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur”. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 20 No. 20, 606–620, 2020.1