



PENGARUH KEADILAN ORGANISASI DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* (OCB) TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENCARIAN DAN PERTOLONGAN KOTA KENDARI

Della Sagita Novanda¹, Nurwati², Sri Wiyati Mahrani³
¹²³ Jurusan Manajemen, Universitas Halu Oleo, Kendari , Indonesia

Abstract

This study aims (1) to determine the effect of organizational justice and Organizational Citizenship Behavior (OCB) on employee performance. (2) to determine the effect of organizational justice on employee performance. (3) to determine the effect of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on employee performance. The population in this study were 115 employees of the Kendari City Search and Rescue Agency. Because the population is more than 100, the sample size is determined using the Taro Yamane Formula so that a sample of 53 employees is obtained. Data collection methods used in this study were interviews and questionnaires. Furthermore, the data were analyzed using the multiple linear regression analysis method. The results of the analysis show that simultaneously organizational justice and organizational citizenship behavior (OCB) have a positive and significant effect on employee performance. Partially, organizational justice has a positive and significant effect on employee performance. And partially Organizational Citizenship Behavior (OCB) has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Organizational Justice; Organizational Citizenship Behavior; Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan (1) untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) terhadap kinerja pegawai. (2) untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi terhadap kinerja pegawai. (3) untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah 115 orang pegawai Kantor Badan Pencarian dan Pertolongan Kota Kendari. Karena populasi lebih dari 100, maka besarnya sampel ditentukan jumlahnya menggunakan Rumus Taro Yamane sehingga diperoleh sampel sebanyak 53 orang pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu wawancara dan kuesioner. Selanjutnya data dianalisis menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan keadilan organisasi dan *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci — Keadilan Organisasi; *Organizational Citizenship Behavior*; Kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini sumber daya merupakan salah satu faktor penting didalam perusahaan. Sumber Daya Manusia merupakan kunci paling utama yang dimiliki perusahaan sehingga perusahaan tersebut dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya. Apabila perusahaan mengelola sumber daya manusia dengan baik, maka profitabilitas perusahaan akan meningkat secara otomatis. Dalam setiap pekerjaan dan hubungan kerja antara pegawai dan organisasi, perubahan dan kebutuhan dalam mengembangkan organisasi, agar tujuan organisasi dapat mencapai target perusahaan sesuai dengan keinginan. Dimana menurut Boone dan Kurtz (2008 : 8) hal itu dapat dilakukan jika perusahaan mengacu pada empat input dasar : sumber daya alam, modal, sumber daya manusia, dan kewirusahaan. Karena ke-empat input yang dimiliki perusahaan dituntut mampu memberdayakan dengan optimal penggunaannya untuk kelangsungan hidup perusahaan.

Ketika kita membahas mengenai kinerja pegawai, sebagian besar terbagi dalam kinerja peran dan kinerja ekstra-peran. Kinerja dalam peran berarti bagaimana seorang pegawai melakukan tugas/tugas spesifiknya sesuai kontrak resmi mereka. Di sisi lain, kinerja ekstra peran berarti kinerja di luar persyaratan pekerjaan dasar dan membutuhkan kemauan individu sendiri. Oleh karenanya untuk menilai kinerja pegawai yang berkualitas di dalam perusahaan, perlu adanya faktor-faktor yang mendukung agar kinerja lebih meningkat, salah satunya adalah faktor keadilan di dalam organisasi.

Moorman (1991) mendefinisikan keadilan organisasi sebagai proses di mana pegawai memahami apakah mereka telah diperlakukan dengan adil atau sebaliknya dan bagaimana faktor penentu ini memengaruhi masalah terkait pekerjaan mereka. Keadilan di dalam organisasi sangat penting diterapkan karena dengan rasa adil yang diberikan oleh atasan ke bawahannya akan menimbulkan lingkungan kerja yang sehat dan kondusif. Berbanding terbalik apabila keadilan di dalam organisasi tersebut tidak diterapkan dengan baik akan menyebabkan menurunnya komitmen pegawai terhadap perusahaan karena merasa bahwa tidak dihargai dan tidak diperhatikan dan merasa dirinya dibandingkan dengan yang lainnya.

Seluruh perusahaan wajib memperhatikan pegawainya secara adil, adapun perhatian yang dimaksud ialah dengan cara memperlakukan pegawai yang satu dan lainnya dengan sama di dalam organisasi, pegawai diberikan tanda jasa yang adil atas pekerjaan yang telah di lakukannya, di dalam proses pengambilan keputusan seluruh pegawai diikut sertakan, memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengeluarkan suara/saran, berkesempatan untuk mempengaruhi keputusan. Dampak positif setelah pegawai mendapatkan keadilan organisasional, pegawai akan merasa dihargai, diperhatikan, dan semakin giat lagi dalam mengerjakan segala tugasnya. Selain itu, pegawai akan memberikan pengabdian kepada organisasi dengan sepenuh hati dalam mengembangkan organisasi.

Hubungan antara kinerja dan keadilan memiliki sejarah panjang dan keduanya telah ditemukan terkait erat. Peneliti yang berbeda telah menemukan bahwa ketiga dimensi keadilan organisasional sangat penting dalam mendapatkan kinerja yang lebih baik dari pegawai suatu organisasi (Iqbal et al., 2017). Adanya keadilan organisasi merupakan isu penting bagi keberhasilan sebuah organisasi. Ini memiliki hubungan langsung dengan kinerja para pegawainya.

Keadilan organisasi telah didefinisikan sebagai keadilan tempat kerja. Demikian pula keadilan organisasi berarti cara-cara di mana pegawai menentukan apakah mereka diperlakukan secara adil dalam pekerjaan mereka dan cara-cara di mana faktor-faktor penentu ini mempengaruhi masalah terkait pekerjaan lainnya. Keadilan organisasi telah dipandang sebagai variabel penting yang berperan besar dalam meningkatkan kinerja pegawai suatu organisasi. Karena berbagai penelitian telah menunjukkan, jika pegawai tidak diperlakukan secara adil,

hasilnya akan mengurangi output dari karyawan sebagai respons alami terhadap perlakuan tidak adil (Iqbal *et al.*, 2017).

Tutar (dalam Akbolat *et al.*, 2015) mengatakan bahwa Keadilan Distributif berhubungan dengan kejujuran dan kesetiaan yang ditunjukkan selama distribusi sumber daya organisasi. Keadilan distribusi berfokus pada kenaikan upah, evaluasi kinerja, promosi dan hukuman. Dengan kata lain, apa yang penting dalam hal keadilan distributif adalah kepercayaan karyawan terhadap keadilan saham mereka di antara sumber daya yang didistribusikan (Akbolat *et al.*, 2015). Demikian pula, keadilan prosedural menggambarkan keadilan prosedur yang digunakan dalam proses alokasi. Keadilan prosedural juga mencerminkan tingkat keadilan dalam prosedur yang diadopsi untuk menentukan bagaimana individu diperlakukan dan bagaimana pemberian masing-masing diberikan (Iqbal *et al.*, 2017).

Greenberg (dalam Akbolat *et al.*, 2015) mengatakan bahwa salah satu masalah signifikan dari keadilan prosedural adalah perilaku manajer pembuat keputusan terhadap individu yang terpengaruh karena keputusan tersebut. Keadilan interaksional juga mengacu pada kualitas dan kewajaran perawatan pribadi selama diundangkannya keputusan dan prosedur organisasi. Ini juga menyoroti aspek interaksi manusia yang diungkapkan dalam hal hormat, sopan santun, jujur, bermartabat (Iqbal *et al.*, 2017).

Menurut Samreen Ismail, Zafar Iqbal dan Muhammad Adeel (2018) menyatakan bahwa Keadilan Organisasi adalah Prediktor signifikan kinerja karyawan. Sedangkan Faruk Kalay dan Van Turkey (2016) melakukan temuan penelitian bahwa tiga aspek Keadilan Organisasi yaitu Keadilan Distributif memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, ditemukan bahwa dua aspek lainnya yaitu Keadilan Prosedural dan Keadilan Interaksional tidak memiliki dampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Wa Ode Andriyani Umar, Ibnu Hajar, dan Wahyuniati Hamid (2019) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara keadilan organisasi, komitmen organisasi, dan OCB terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara keadilan organisasional terhadap kinerja karyawan, tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, dan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara OCB terhadap kinerja karyawan.

Selain itu Hasil penelitian terdahulu Unsul Abrar dan Isyanto (2019) yang menyimpulkan bahwa dari beberapa indikator yang dipakai dalam penilaian tersebut bahwa nilai dari konstantannya sebesar 17,338 dan nilai koefisien dari variabel *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0,294 serta memiliki nilai signifikan dibawah 0,05 sehingga variabel *Organizational Citizenship Behavior* naik, maka variabel kinerja perusahaan juga akan bertambah 0,294.

Hasil serupa juga didapatkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Yumna Dalian Putri dan Hamidah Nayati Utami (2017) dimana hasil yang di dapatkan dalam penelitian tersebut adalah dimana hasil uji hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan pada uji F, yaitu antara variabel-variabel OCB yakni *Altruism* (X1), *Conscientiousness* (X2), *Sportmanship* (X3), *Courtesy* (X4), *Civic Virtue* (X5) sebagai variabel independen secara simultan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Uji T satu variabel bebas yaitu *Courtesy* (X4) secara parsial tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sebuah perusahaan dapat berjalan dengan baik dan mencapai tujuan sepenuhnya karena kinerja yang dihasilkan oleh setiap pegawai berjalan dengan lancar dan saling mendukung. Setiap pegawai harus bekerja menjalankan tugasnya. Kinerja merupakan hasil dari usaha yang dikerjakan komponen organisasi dalam melaksanakan tugasnya. Pengukuran kinerja memiliki beberapa skala, mulai dari yang paling kecil yaitu kinerja individu, kinerja tim hingga yang paling besar kinerja perusahaan.

Hubungan antara OCB dengan kinerja dalam jurnal yang dikemukakan oleh Gibson, *et al*

(2011) memperinci bahwa perilaku organisasional bisa memaksimalkan efisiensi dan produktivitas karyawan maupun organisasi yang pada akhirnya memberi kontribusi pada fungsi efektif dari suatu organisasi. Hal ini mendukung perkembangan kinerja karyawan seperti yang diungkapkan oleh Nufus (2011) dalam penelitiannya yang membahas mengenai OCB terhadap kinerja.

Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Kota Kendari merupakan Lembaga Pemerintah Nonkementerian yang bertugas melaksanakan tugas pemerintahan dibidang pencarian dan pertolongan. Badan Nasional Pencarian dan pertolongan memiliki tugas pokok melaksanakan pembinaan, pengkoordinasian, dan pengendalian potensi SAR dalam kegiatan SAR terhadap orang dan material yang hilang atau dikhawatirkan hilang atau menghadapi bahaya dalam pelayaran, penerbangan maupun bantuan dalam bencana alam lainnya.

Kinerja didukung oleh faktor eksternal maupun internal sedangkan OCB merupakan perilaku dari dalam diri pegawai, yang berpengaruh kepada lingkungan internal perusahaan.

Berdasarkan pengamatan peneliti, melihat kinerja seluruh pegawai BASARNAS yang sangat baik dalam menyelesaikan segala tugas dan tanggung jawabnya dengan tepat waktu, hasil pekerjaan maksimal, dan juga mereka mengorbankan seluruh tenaga hingga bertaruh nyawa dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Ketika bencana alam seperti banjir, tanah longsor, gempa bumi dan lain sebagainya terjadi, seluruh pegawai BASARNAS dengan sigap turun langsung ditempat kejadian dengan menolong para korban, seperti mengevakuasi para korban ke posko teraman yang jauh dari tempat kejadian. Begitupula pada saat penanganan musibah pelayaran/penerbangan, seluruh pegawai BASARNAS membantu dalam pencarian korban dengan menggunakan seluruh sarana (baik sarana darat, laut maupun udara) yang dibutuhkan dalam pencarian korban. Kantor BASARNAS juga memiliki Ambulance yang dilengkapi peralatan medis untuk pertolongan pertama para korban.

Pegawai BASARNAS dalam melaksanakan pekerjaannya, memiliki perilaku extra peran dengan baik seperti saling membantu satu sama lain, ketika salah satu dari pegawai berhalangan hadir, pegawai dengan siap mengganti posisi rekannya tanpa ada paksaan. Namun tidak menutup kemungkinan bahwa pegawai di Kantor Basarnas Kendari memiliki tingkat OCB yang berbeda-beda ataupun masih ada beberapa pegawai yang perilaku OCB nya kurang, seperti tidak membantu rekan kerjanya pada saat mengalami kesulitan, datang ke kantor tidak tepat waktu dan menghabiskan waktu ditempat kerja membahas hal-hal diluar pekerjaan atau kantor sehingga pekerjaan terhambat.

Pegawai BASARNAS pun merasakan keadilan yang diberikan kepada mereka sangat baik. Baik keadilan distributif yaitu dimana mereka diberi gaji yang adil sesuai dengan peraturan pemerintah NO. 99 Tahun 2013 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Badan Sar Nasional. Keadilan prosedural dalam pengambilan keputusan seluruh pegawai di ikut sertakan tanpa terkecuali, pegawai pun diberikan kesempatan untuk mengeluarkan pendapatnya. Namun saja beberapa pegawai merasakan hubungan komunikasi atasan kepada bawahannya masih kurang mengingat bahwa di Kantor Badan Pencarian dan Pertolongan Kota Kendari memiliki komunikasi arah vertikal dimana informasi yang diberikan tidak tersampaikan. Tujuan penelitian ini adalah untukmengetahui dan menganalisa pengaruh keadilan organisasi dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja pegawai.

TINJAUAN LITERATUR

Keadilan Organisasi

Sejarah keadilan organisasional berawal dari teori keadilan yang menyatakan bahwa orang membandingkan rasio antara hasil dari pekerjaan yang mereka lakukan, misalnya imbalan dan promosi dengan input yang mereka berikan dibandingkan rasio yang sama dari orang lain

(Adams, 1963). Moorman (1991) mendefinisikan keadilan organisasi sebagai proses dimana karyawan memahami apakah mereka telah diperlakukan dengan adil atau sebaliknya dan bagaimana faktor penentu ini memengaruhi masalah terkait pekerjaan mereka.

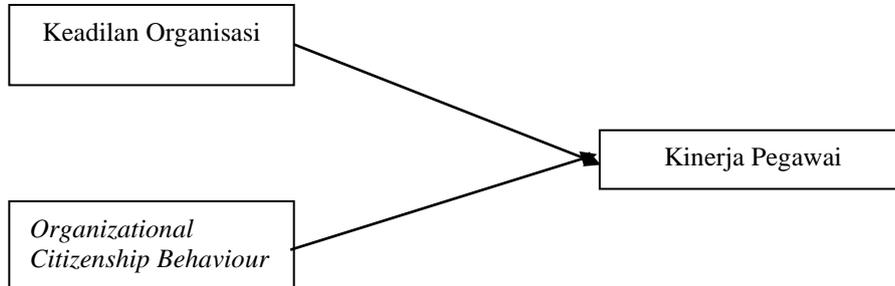
Keadilan organisasi adalah istilah untuk mendeskripsikan kesamarataan atau keadilan ditempat kerja yang berfokus bagaimana kesimpulan tersebut kemudian mempengaruhi variabel-variabel lain yang berhubungan dengan pekerjaan (Khatri *et al* 1999) dalam Mariani (2011). Menurut Moorman (1991), Keadilan organisasi terdiri dari (1) Keadilan Distributif adalah persepsi mengenai sejauh mana imbalan dialokasikan secara adil oleh pihak organisasi. (2) Keadilan Prosedural merupakan persepsi karyawan mengenai alokasi keputusan yang dibuat, apakah telah sesuai dengan metode dan pedoman yang adil bagi karyawan. (3) Keadilan Interaksional merupakan tingkat sejauhmana individu diperlakukan secara bermartabat dan diperhatikan oleh organisasi.

Organizational Citizenship Behaviour (OCB)

Organizational Citizenship Behaviour konsep kewarganegaraan organisasi pertamakali digunakan dalam literatur oleh Bateman dan Organ (1983) tetapi hubungannya dapat ditemukan dalam Bernard's (1938) "Konsep kesediaan untuk bekerja sama. Menurut Bateman dan Organ (1983) kewarganegaraan organisasi mencakup perilaku seperti membantu kolega memecahkan masalah terkait pekerjaan, menerima pesanan tanpa perlawanan, melakukan tugas-tugas tak terduga yang muncul pada waktu yang tidak nyaman tanpa mengeluh, menjaga lingkungan kerja tetap bersih dan rapi, berbicara positif tentang bisnis, organisasi dan manajer.

Organizational Citizenship Behaviour telah didefinisikan oleh Organ (1988) sebagai pekerja yang dikendalikan perilaku yang dapat atau tidak bisa dihargai oleh organisasi tetapi menambah organisasi dengan meningkatkan seluruh kualitas pengatur tempat kerja berlangsung. Istilah *Organizational Citizenship Behaviour* pertama kali diajukan oleh Organ (2006), yang mengemukakan lima dimensi primer dari *Organizational Citizenship Behaviour* yaitu: (1) *Altruism*, yaitu perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi organlain. Indikator ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya. (2) *Conscientiousness*, yaitu perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawa. Indikator ini menjangkau jauh diatas dan jauh kedepan dari panggilan tugas. (3) *Sportmanship*, perilaku memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tingkatan yang tinggi dalm *Sportmanship* akan meningkatkan iklim yang positif diantara pegawai, pegawai akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan. (4) *Courtesy*. Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal. (5) *Civic Virtue*, perilaku mengindikasikan tanggungjawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki dan melindungi sumber-sumber dimiliki oleh organisasi).

Kerangka Pemikiran Penelitian



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

Berdasarkan kerangka konsep penelitian diatas maka dirumuskan hipotesis:

- H1. Keadilan Organisasi dan *Organizational Citizenship Behaviour* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H2. Keadilan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H3. *Organizational Citizenship Behaviour* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berlokasi di Kantor Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Kota Kendari yang terletak di Jl. Kapten Pierre Tendean, Baruga, Kota Kendari, Sulawesi Tenggara. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Badan Pencarian dan Pertolongan Kota Kendari yang berjumlah 115 pegawai. Sampel merupakan sebagian dari populasi yang mempunyai karakteristik tertentu (Sugiyono, 2012:81). Besarannya sampel penelitian ini ditentukan jumlahnya dengan menggunakan rumus Slovin (Taroyamane) dikutip dari Uma Sekaran (2003) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah acak berdasarkan strata yaitu terlebih dahulu mengklasifikasikan populasi kedalam sub-sub populasi menurut status kepegawaian. Dengan demikian maka diperoleh distribusi sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{115}{1 + 115(0,1)^2} = 53$$

Pada tingkat preseksi sebesar 10% dari jumlah populasi sebesar 115 pegawai, maka diperoleh besarnya sampel sebanyak 53 dengan demikian. Jumlah sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini sebanyak 53 pegawai.

Dalam pencapaian tujuan penelitian ini, maka data yangdiperoleh selanjutnya akan diolah dengan teknik analisis yang sesuai dengan kebutuhan penelitian ini yaitu analisis linear berganda dengan bantuan alat analisis SPSS Vers. 21.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis secara parsial (Uji t). Uji t digunakan untuk membuktikan pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji f statistik digunakan untuk membuktikan seberapa jauh pengaruh secara bersama-sama variabel bebas (X) dalam menerangkan variabel terikat (Y). Uji statistik t digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel bebas (X) dalam menerangkan variabel terikat (Y).

Tabel 1
Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a									
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	1,81	0,38		4,83	0					
X1	0,38	0,1	0,5	3,78	0	0,69	0,47	0,37	0,55	1,81
X2	0,25	0,12	0,28	2,07	0,04	0,61	0,28	0,2	0,55	1,81

a. Dependent Variable: Y1

Sumber: Olahan SPSS. Ver.21

Tabel 2
Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3,2	2	1,6	26,25	,000 ^b
Residual	3,05	50	0,06		
Total	6,24	52			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Olahan SPSS Ver.21

Pengaruh Keadilan Organisasi dan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian serempak menyatakan bahwa keadilan organisasi dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pencarian dan Pertolongan Kota Kendari, yang dimana dapat dibuktikan dengan signifikansi F (F_{sig}) sebesar = 0,000 yang berarti lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($F_{sig} 0,000 < 0,05$ hal ini menunjukkan dapat diinterpretasikan bahwa variabel keadilan dan OCB berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan keadilan yang dirasakan oleh pegawai Badan Pencarian dan Pertolongan Kota KEndari. Selain itu diketahui dari R^2 0,512 atau sebesar 51% dan sisanya 49% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh antara keadilan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan diperolehnya t_{hitung} 3,776 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, karena signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05, menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan. Yang dimana pengaruh positif dapat diartikan bahwa keadilan organisasi memiliki pengaruh yang searah terhadap kinerja pegawai, sementara pengaruh signifikan berarti bahwa tingkat kepercayaan terhadap kebenaran dari pernyataan keadilan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat dipercaya.

Hasil pengujian membuktikan bahwa semakin adil perlakuan didalam organisasi, maka kinerja pegawai semakin meningkat. Artinya keadilan organisasi baik distributif, prosedural, maupun interaksional mempunyai kontribusi yang signifikan pada peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pencarian dan Pertolongan Kota Kendari. Hal ini jika dicermati berdasarkan hasil olah data SPSS Ver.21 pengaruh variabel *Organizational Citizenship Behaviour* menunjukkan t_{hitung} sebesar 2,065 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,044. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari nilai α sebesar 5% (0,05) sehingga menunjukkan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behaviour* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pencarian dan Pertolongan Kota Kendari.

KESIMPULAN

Keadilan organisasi dan *Organizational Citizenship Behaviour* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pencarian dan Pertolongan Kota Kendari. Artinya bahwa jika keadilan dan OCB baik maka memberi dampak positif dalam meningkatkan kinerja pegawai Badan Pencarian dan Pertolongan Kota Kendari. Keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pencarian dan Pertolongan Kota Kendari. Artinya semakin baik keadilan yang dirasakan (keadilan distributif, prosedural, dan interaksional) oleh seorang pegawai maka semakin baik pula kinerja yang akan dia berikan kepada perusahaan. *Organizational Citizenship Behaviour* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pencarian dan Pertolongan Kota Kendari. Artinya semakin maksimal perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* yang dimiliki pegawai maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan pegawai pada perusahaan tenaptnya bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abili, K. H., Shateri, K., Yozbashi, A., & Faraji, D. S. H. (2009). Organizational citizenship behavior: characteristics, dimensions and outcome 1st National Conference of Management of Organizational Citizenship Behavior.
- Adams, J. Stacy. 1963. Towards an understanding of inequity. The Journal of Abnormal and Social Psychology 67.5: 422.
- Akbolat, Mahmud, Oguz Isik, Ali Yilmaz, and Nesrin Akca. 2015. *The Effect of Organizational Justice Perception on Job Satisfaction of Health Employees*. International Jurnal of Recent Advances in Organizational Behaviour and Decision Sciences (IJRAOB) An Online International Research Journal 2015 Vol: 1 Issue 2.
- Al-dhamari R.A., and K.I. Ismail. 2013. Governance Structure, Ownership Structure, And Earnings

- Predictability: Malaysian Evidence. *Asian Academy of Management Journal of Accounting and Finance*: Vol. 9, No. 1, 1–23, 2013.
- Allison, B.J., Voss, R.S. & Dryer, S. (2001). Student classroom and career success: The role of organizational citizenship behavior. *Journal of Education for Business*, 76(5), 282-289.
- Alwi Hasan. 2007. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Andrianto, Setyo Riyanto, 2020 “*The Effect of Organizational Commitment, Employee Engagement, and Organizational Citizenship Behaviour on Employee Performance at PT. Titan Infra Energy-Head Office*”. *IOSR Journal of Humanities and Social Science (IOSR-JHSS)* Vol. 25, Issue 1, Series 9 (January, 2020) 22-31.
- Anna Suzana, 2017. “Pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Logika*, Vol. XIX No.1 April 2017.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosda Karya. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*, cetakan keenam. Bandung : Refika Aditama. 2011 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Arikunto, S., 2010, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi Revisi). Jakarta: Rineka Cipta.
- Bolino, M.C., Turnley, W.H., dan Bloodgood, J.M. (2002). “Citizenship Behaviour and The Creation of Social Capital in Organization”. *Academy of Management Journal*, Vol.7, No. 4, 2002 pp. 502-522.
- Azwar, S. (2010). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bateman, Thomas S. and Organ, D.W. 1983. Job Satisfaction and the Good Soldier: The Relationship between Affect and Employee “Citizenship”. *Academy of Management Journal* 26:587-95.
- Bernardin, H. J dan Russell, J. E. A. (2013), *Human Resource Management*, Sixth Edition. New York: McGrawHill.
- Boone, Louis E. Kurtz, David L. 2008. *Pengantar Bisnis Kontemporer, buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Carlis, Y. (2011). Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional pada RSUD Kabupaten Aceh Tamiang. Tesis. Sumatera Utara: Universitas Sumatera Utara.
- Cendani, C., & Tjahjaningsih, E. 2015. Pengaruh Employee Engagement dan Modal Sosial terhadap Kinerja Karyawan dengan OCB (Organizational Citizenship Behavior) sebagai Mediasi (studi pada Bank Jateng Kantor Pusat). *Media Ekonomi dan Manajemen*, 30 (2).
- Cropanzano, R., & Greenberg, J. (1997). Progress in organizational justice: Tunneling through the maze. In C.L. Cooper, & I.T. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 12, 617-372. Chister: John Wiley & Sons.
- Dwi Sulisty Wahono, Yunus Mustaqim, 2016. “Pengaruh Keadilan dan Etos Kerja Islami Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan di BMT Se-Kabupaten Kudus. *Jurnal Ekonomi Syariah* Vol. 4, No. 2, 2016, 269-283.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 200-507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Elmi, F. 2018. *Telitik Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Mitra Wacana Media.
- Erturk, A. (2007). Increasing organizational citizenship behaviors of Turkish academicians: mediating role of trust in supervisor on the relationship between organizational justice and citizenship behaviors. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 257-270. <https://doi.org/10.1108/02683940710733089>
- Ferdinand, Augusty, 2006, *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman penelitian untuk penulisan skripsi, tesis, dan disertasi ilmu manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, Ivancevich & Donnelly. 2011. *Perilaku, Struktur, Proses*. II ed. Jakarta: Salemba Empat. Hafsah, M.J. 2004. *Upaya Pengembangan Usaha Kecil dan Menengah (UKM)*. *Jurnal Infokop* No.25 tahun XX.
- Gibson, James, L., John, M. Ivancevich. dan James, H. Donnelly, Jr. 2012. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Edisi Kelima. Terjemahan oleh Djarkasih. 1995. Jakarta: Erlangga.
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice : yesterday, to day, and tomorrow. *Journal of Management* 16 (2), 399-432.
- Hakim, Wardhani., 2013. *Pengaruh kepribadian, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan dukungan organisasi terhadap OCB serta dampaknya terhadap kinerja dosen*, studi pada Universitas Negeri di Kota Makassar.

- Iqbal, Muhammad Zafar, Muhammad Rehan, Anum Fatima and Samina Nawab. 2017. *The Impact of Organizational Justice on Employee Performance in Public Sector Organization of Pakistan*. Int J Econ Manag Sci 2017, 6:3.
- Jie Chen Peng, Su Fen Chiu (2010). An Integrative Model Linking Feedback Environment and Organizational Citizenship Behavior, *Journal of Social Psychology*, Vol 156, No6, Pags 582-607, 2010.
- Kalay, Faruk. 2016. *The Impact of Organizational Justice on Employee Performance: A Survey in Turkey and Turkish Context*. International Journal of Human Resource Studies 2016, Vol. 6, No. 1.
- Kusdi. 2011. *Budaya Organisasi Teori, Penelitian, dan Praktik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kusnadi. 2003. *Masalah, Kerja Sama, Konflik, dan Kinerja*. Malang: Torada
- Muhidin, Sambas Ali, dan Maman Abdurahman. 2017. *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur Dalam Penelitian Dilengkapi dengan Aplikasi Program SPSS*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 36(3), 527–556.
- Nufus, Hayatun. 2011. *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Pertiwi Karya Utama*. Skripsi. Program Sarjana Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta.
- Organ, Dennis W., et.al. 2006. *Organizational Citizenship Behavior. Its Nature, Antecedents, and Consequences*. California: Sage Publications, Inc.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Parker, R.J., & Kohlmeyer, J.M. (2005). Organizational justice and turnover in public accountant firms : a research note. *Accounting, Organizations, and Society* 30, 357-369
- Peng, J. C., and Chiu, S. F. (2010) An Integrative Model Linking Feedback Environment and Organizational Citizenship Behaviour. *Journal of Social Psychology*. 156(6), pp. 582-607.
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian prestasi kerja pegawai Negeri Sipil. <http://www.bkn.go.id>. Akses Agustus 2020.
- Rivai V. Basri Fawzi Moh Ahmad. 2011 *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* dari edisi ke 3; Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Samreen Ismail, Zafar Iqbal, Muhammad Adeel, 2018. “*Impact of Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviour on Employees Performance*”. International Journal of Human Resource Studies 2018, Vol. 8, No.2.
- Senobari, M. (2008). Organizational citizenship behavior: definitions, dimensions and impact factor. *Journal of Tosse Ensani Police*, 5(16).
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI
- Sondang P. Siagian, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Bumi Aksara.
- Siregar, S. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*, Kencana : Jakarta
- Sumarsono, HM. Sonny, 2004. *Metode riset sumber daya manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiarto. 2001. *Teknik Sampling*, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Siregar, Sofyan. 2016. *Statistika Deskriptif untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Solimun, 2002. *Multivariate Analysis Structural Equation Modelling (SEM) Lisrel dan Amos*. Universitas Negeri Malang.
- Unsul Abrar, Isyanto, 2019. “*Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB) terhadap Kinerja Karyawan*”. *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*, Vol. 7 No.2, 2019.
- Wa Ode Andriyani Umar, Ibnu Hajar, Wahyuniati Hamid (2019) “*Pengaruh Keadilan Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai*” *JUMBO (Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi)* Vol. 3, No.3, Desember 2019, hal 98-109.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat
- Yumna Dalian Putri, Hamidah Nayati Utami, 2017. “*Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB) terhadap Kinerja*” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vo. 46 No.1 Mei 2017.