

**PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATION SUPPORT (POS)*, KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* PADA CV REZKI ISLAMI TAUHID**

**CHINTYA ONES CHARLI<sup>1</sup>, MARDHATI FITRI SOPALI<sup>2</sup>**

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

chintyaonescharli@upiypk.ac.id<sup>1</sup>, mardhatila@upiypk.ac.id<sup>2</sup>(*Corresponding Author*)

**Abstract:** *This research was conducted at CV Rezki Islami Tauhid with the aim of knowing how influential Perceived Organization Support, Job Characteristics and Organizational Justice Against Organizational Citizenship Behavior. With the total number of employees studied in this study as many as 65 employees, the collection of data in this study through surveys and circulation of questionnaires. The analytical method used is the validity, reliability, multiple regression analysis and for the hypothesis test used the t test and F test. And from the results of this analysis found that the variable Perceived Organization Support has a positive effect on Organizational Citizenship Behavior, job characteristics have a positive effect on Organizational Citizenship Behavior Behavior and organizational justice has a positive effect on Organizational Citizenship Behavior. And based on the results of the coefficient of determination test that is equal to 71.5% this can show the magnitude of the influence of Perceived Organization Support, Characteristics of Work and Organizational Justice Against Organizational Citizenship Behavior.*

**Keywords:** *Organizational Support, Perception, Job Characteristics, Organizational Justice, Organizational Citizenship Behavior*

**Abstrak:** Penelitian ini dilakukan pada CV Rezki Islami Tauhid dengan tujuan mengetahui seberapa berpengaruh *Perceived Organization Support*, Karakteristik Pekerjaan Dan Keadilan Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Dengan jumlah karyawan yang diteliti pada penelitian ini adalah sebanyak 65 karyawan, pengumpulan data pada penelitian ini melalui survei dan mengedarkan koesioner. Metode analisis yang digunakan adalah uji validitas, reabilitas, analisis regresi berganda dan untuk uji hipotesis digunakan uji t dan uji F. Dan dari hasil analisis ini didapatkan bahwa variabel *Perceived Organization Support* berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Dan berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yakni sebesar 71,5% hal ini dapat menunjukkan besarnya pengaruh *Perceived Organization Support*, Karakteristik Pekerjaan Dan Keadilan Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

**Kata Kunci:** *Perceived Organization Support, Karakteristik Pekerjaan, Keadilan Organisasi, Organizational Citizenship Behavior*

### **A.Pendahuluan**

Saat ini dunia sedang dihadapkan pada kondisi yang disebut dengan *The World Borderless* atau dunia tanpa batas. Kondisi ini menciptakan banyak dampak, baik positif maupun negatif untuk berbagai aspek, seperti aspek politik, sosial, budaya, hukum, dan ekonomi. Pada dunia usaha perkembangan berjalan dengan cepat seiring dengan adanya kemajuan teknologi yang semakin canggih. Hal ini memicu persaingan antar perusahaan untuk dapat menghasilkan produk yang sesuai dengan keinginan konsumen. Sebuah teori yang dikemukakan Charles Darwin dalam Kasali (2005) bahwa yang mampu berumur panjang bukanlah yang terkuat, tetapi yang mampu berumur panjang adalah yang paling adaptif atau yang biasa melakukan hal yang berulang berkali-kali. Teori ini begitu cocok untuk mendeskripsikan keadaan dunia bisnis pada saat ini, perusahaan yang dapat mewujudkan inovasi-inovasi produk/jasa dan melakukan perubahan secara terus-menerus untuk

menyesuaikan kemampuan dengan perkembangan minat konsumen itulah perusahaan yang dapat bertahan di tengah seleksi alam pada dunia usaha saat ini.

Perkembangan penelitian tentang sumber daya manusia semakin berkembang, manusia dijadikan sebagai subjek dan objek dalam penelitian - penelitian sumber daya manusia, yang bertujuan untuk mendapatkan hal-hal baru yang mampu dijadikan sebagai alat yang mampu mengoreksi, menyerankan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan manusia itu sendiri. Salah satu penelitian mengenai sumber daya manusia yang dapat untuk diteliti adalah *Organizational Citizenship Behavior* atau perilaku kewargaan organisasi pada karyawan. Beberapa jenis perilaku yang tergolong ke dalam *Organizational Citizenship Behavior* antara lain, perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur- prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan nilai tambah bagi karyawan dan merupakan salah satu bentuk sikap prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu (Titisari, 2014).

*Organizational Citizenship Behavior* adalah tindakan spontan saling tolong – menolong untuk membantu rekan kerja dalam sebuah perusahaan. CV Rezki Islami Tauhid sangat memerlukan perilaku tolong menolong dalam diri karyawan, karena karyawan tersebut harus bekerja sama dalam team dalam memasarkan produknya. Karyawan bagian penjualan dibebankan target penjualan yang tinggi per unit, mereka juga diberikan kompensasi finansial yang tinggi dalam bentuk insentif atas penjualan per unit kendaraan, walaupun demikian karyawan tetap kesulitan untuk mencapai target, karena ketatnya persaingan produk merek lain.

Setiap perusahaan memiliki kriteria tersendiri di dalam melakukan penilaian prestasi kerja para karyawannya. Hal yang sama juga terjadi pada PT. Suka Fajar Padang. Di bawah ini diberikan table skala penilaian nilai kinerja dan predikat kerja karyawan menurut SP3K ( sistem penilaian dan pengembangan prestasi dan potensi kerja karyawan pada PT. Suka Fajar Padang.

Table 1: Nilai Kinerja dan Predikat Kerja dalam SP3K

Nilai Kinerja	Predikat Kerja
4,90 – 50	Jauh di atas harapan (JDAH)
3,90 – 4,39	Di atas harapan ( DAH )
3,40 – 3,49	Sesuai dengan harapan ( SDH )
2,40 – 2,89	Di bawah harapan ( DBH )

Sumber : CV Rezki Islami Tauhid kota Padang

Berdasarkan pada nilai kinerja dan predikat kerja dalam SP3K, pada table 2 disajikan table tentang prestasi kerja karyawan pada PT. Suka Fajar dalam lima tahun terakhir.

Table 2: Tingkat Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Suka kota Padang 2015- 2019

Tahun	DBH	SDH	DAH	JDAH	Jumlah Karyawan
2015	2 Karyawan	3 Karyawan	1 Karyawan	-	6 Karyawan
2016	1 Karyawan	3 Karyawan	4 Karyawan	-	8 Karyawan
2017	2 Karyawan	4 Karyawan	3 Karyawan	-	9 Karyawan
2018	-	3 Karyawan	5 Karyawan	-	8 Karyawan
2019	-	8 Karyawan	5 Karyawan	-	13 Karyawan

Sumber : CV Rezki Islami Tauhid

Dari table ini terlihat pada tahun 2015 jumlah karyawan yang berprestasinya sesuai dengan harapan (SDH) sebanyak 3 karyawan, sedangkan yang prestasinya diatas harapan (DAH) ada karyawan, dan masih ada karyawan yang prestasinya dibawah harapan ( DBH ) sebanyak 2 karyawan. Pada tahun 2016 terjadi peningkatan prestasi kerja karyawan dari status sesuai dengan harapan sebanyak 3 karyawan, sedangkan prestasi di atas harapan juga meningkat sebanyak 1 karyawan dan jumlah karyawan yang prestasinya masih dibawah harapan mengalami penurunan sebanyak 1 karyawan. Untuk tahun 2018 jumlah karyawan dengan kriteria sesuai dengan harapan meningkat menjadi 3 karyawan dan prestasi diatas harapan meningkat sebanyak 5 karyawan dan karyawan yang dibawah harapan sudah tidak ada lagi. Pada tahun 2015 hingga 2019 jumlah karyawan dengan prestasi dibawah harapan sudah

tidak ada lagi, dalam dua tahun terakhir terdapat karyawan yang prestasinya di atas harapan yaitu 5 karyawan pada tahun 2018 dan 5 karyawan pada tahun 2019 sama dengan 5 karyawan. Hal ini disinyalir disebabkan oleh *Perceived Organization Support*, Karakteristik Pekerjaan Dan Keadilan Organisasi.

POS adalah dorongan dari suatu organisasi untuk meyakinkan seseorang bahwa organisasinya telah menghargai kontribusi dan peduli akan kesejahteraan karyawan (Rhoades & Eisenberger, 2002). Waileruny (2014) mengatakan bahwa POS merupakan pengukur keyakinan karyawan kepada organisasi, tentang bagaimana organisasi menghargai kontribusi dan peduli dengan kesejahteraan mereka. Kepedulian karyawan terhadap organisasi dan pencapaian tujuan organisasi tersebut dapat ditunjukkan dengan menampilkan sikap positif dan perilaku kerja yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi. Pengaruh dukungan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* akan semakin efektif jika karyawan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi. Fenomena lainnya *perceived organization support* (dukungan organisasi) yaitu karyawan sudah merasakan kepedulian dan kesejahteraan dari suatu organisasi namun tidak dapat memberikan tanggungjawab yang sesuai dengan yang diberikan oleh organisasi, sehingga adanya POS ini menciptakan karyawan yang gigih dalam bekerja namun kurang rasa tolong menolong atau *organizational citizenship behavior* dalam mencapai target yang diberikan.

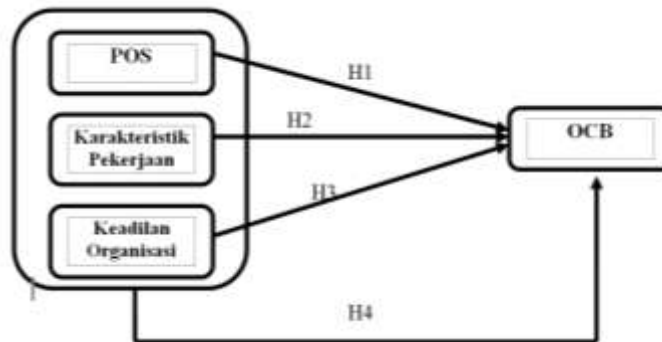
Karakteristik pekerjaan adalah kegiatan menentukan kesesuaian orang dengan suatu bidang pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan terbut. Kesesuaian tingkat pendidikan dengan pekerjaan seseorang memungkinkan seseorang lebih berhasil dalam bidang yang di tekuninya. Dengan pemahaman terhadap karakteristik pekerjaan diharapkan karyawan tersebut akan semakin berorientasi dibidang pekerjaannya. Karyawan akan menekuni pekerjaan dengan konsentrasi dan tanggung jawab yang disertai perasaan senang sampai diperoleh hasil yang memuaskan. Karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan ke dalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik (Kreitner & Kinicki, 2014). Namun pada CV Rezki Islami Tauhid kota Padang masih banyak karyawan yang berlatar belakang pendidikan berbeda dengan bidang pekerjaan yang ditugaskan sehingga kurang optimalnya capaian target yang sudah ditetapkan. Perbedaan latar belakang pendidikan karyawan menciptakan sikap individual karyawan yang berakibat turunya sifat *organizational citizenship behavior* pada perusahaan.

Selain POS dan karakteristik pekerjaan, keadilan organisasi juga salah satu yang berperan penting dalam *organizational citizenship behavior*. Keadilan organisasi adalah persepsi masyarakat tentang keadilan dalam organisasi, yang terdiri dari persepsi tentang bagaimana keputusan dibuat mengenai distribusi hasil (keadilan prosedural) dan keadilan yang dirasakan orang-orang hasil-hasil itu sendiri (seperti yang dipelajari dalam equity theory), (Greenberg, 2010). Keadilan organisasi menggambarkan bagaimana karyawan merasakan keadilan dan terpenuhinya hak-hak mereka pada perusahaan atau organisasi. Ada tiga komponen yang dapat diindifikasikan pada keadilan organisasi antara lain keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional. Perlakuan tidak adil didalam perusahaan tidak hanya akan mengurangi Organizational Citizenship Behavior dan prestasi kerja karyawan namun juga dapat mengurangi kualitas kerja dan *organizational citizenship behavior*.

Penelitian ini didukung oleh Angga Erly Aswin (2017) Hasil analisis menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. ini menunjukkan bahwa ketika organisasi memberikan dukungan terhadap karyawannya maka karyawan akan semakin menunjukkan Keadilan Organisasi dan tekad yang tinggi serta akan berperan ekstra kepada keberhasilan perusahaan atau organisasi. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Meilina (2016) hasil analisis menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap *organizational citizenship behavior*. Ini menunjukkan dengan adanya pemetaan pekerjaan menurut bidang pendidikan dan keahlian karyawan akan menciptakan hasil kerja yang maksimal dan kerja yang produktif dari karyawan sehingga akan tercapainya target dan pencapaian perusahaan yang optimal. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Ni Kadek

Setya Prameswari (2017) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. hal ini membuktikan jika perusahaan atau organisasi berlaku adil kepada karyawan maka akan menciptakan rasa kerja sama dengan sendirinya antara karyawan. dan Ketika karyawan meragukan keadilan yang diberikan oleh organisasi, maka kemungkinan besar karyawan akan kehilangan rasa loyalitas dan akan tercipta rasa ketidaksediaan untuk mengejar tujuan perusahaan atau organisasi.

Gambar 1 Kerangka Pemikiran



Hipotesis. Maka dari kerangka pemikiran diatas dapat ditemukan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Diduga terdapat pengaruh perceived organizational support secara persial terhadap organizational citizenship behavior pada CV Rezki Islami Tauhid kota Padang. 2) Diduga terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan secara persial terhadap organizational citizenship behavior pada CV Rezki Islami Tauhid kota Padang; 3) Diduga terdapat pengaruh keadilan organisasi secara persial terhadap organizational citizenship behavior pada CV Rezki Islami Tauhid kota Padang; dan 4) Diduga terdapat pengaruh perceived organizational support, Karakteristik pekerjaan dan Keadilan Organisasi secara simultan terhadap organizational citizenship behavior pada CV Rezki Islami Tauhid kota Padang.

### B.Metedologi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada CV Rezki Islami Tauhid yang beralamat di Jl. Veteran No.14A, Padang, Sumatera Barat; (0751) 32906, waktu yang diperlukan untuk penelitian ini adalah selama 1 semester, dimulai dari bulan September 2019 sampai dengan Februari 2020. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan pemasaran CV Rezki Islami Tauhid yang berjumlah 65 orang karyawan. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah sampling jenuh, Menurut Sugiyono (2016), teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi gunakan sebagai sampel. Maka penulis memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasinya yang relatif kecil. Hal ini berarti jumlah sampel yang digunakan di dalam penelitian ini adalah sebanyak 64 responden. Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data primer adalah wawancara dan penyebaran koesioner dengan menggunakan google form yang dibagikan kepada karyawan secara online. Adapun data sekunder didalam penelitian ini adalah dokumen berupa sejarah, visi dan misi dan data karyawan CV Rezki Islami Tauhid. Teknik Analisis Data adalah suatu cara untuk mendapatkan sebuah data menjadi informasi sehingga suatu data tersebut menjadi mudah dipahami dan juga berguna sebagai jawaban solusi suatu fenomena, yang terutama adalah fenomena tentang suatu analisis atau penelitian. Atau analisis data juga bisa diartikan sebagai kegiatan yang dilakukan untuk suatu data menjadi sebuah hasil informasi yang berguna dalam mengambil suatu kesimpulan dari suatu penelitian. Statistik deskriptif adalah pengolahan yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data menjadi sebuah informasi didalam suatu penelitian. Yang termasuk dalam statistik deskriptif antara lain distribusi frekuensi, distribusi persen dan pengukuran tendensi sentral. Analisis deskriptif pada penelitian ini berisi pembahasan karakteristik responden yang dikaitkan dengan tanggapan responden terdiri dari Usia, Masa Kerja, Jenis Kelamin dan pendidikan. Menurut Riduwan (2017) validitas merupakan suatu ukuran yang

menunjukkan tingkat valid suatu alat ukur. Alat ukur yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah maka harus dihilangkan pada pengujian selanjutnya. Untuk menguji validitas alat ukur, terlebih dahulu dicari nilai korelasi antara bagian-bagian dari alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengkorelasikan setiap butir alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Untuk menghitung validitas alat ukur digunakan rumus *pearson product moment*. Menurut Riduwan (2017) menyatakan bahwa untuk mendapatkan tingkat ketepatan atau ke-reliabelan alat pengumpulan data (instrument) yang digunakan. Pengujian reliabilitas instrument dihitung dengan menggunakan metode alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right)$$

Menurut Basuki & Prawoto (2016) regresi berganda merupakan teknik statistika untuk membuat model dan menyelidiki pengaruh antara satu atau beberapa variabel bebas (*independent variables*) terhadap satu variabel respons (*dependent variable*) dengan melihat nilai *Unstandardized Coefficients* dengan menggunakan aplikasi SPSS, dengan asumsi semakin tinggi atau besar nilai Beta maka semakin berpengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dirumuskan sebagai berikut:  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

### C.Hasil dan Pembahasan

#### 1. Analisis Deskriptif

Awal mulanya Perusahaan ini bernama CV Dunia Baru Engenering yang berdiri pada tahun 2010. Perusahaan bergerak dibidang perbengkelan dan pemasaran kendaraan bermotor, ban, acc, oli dan lain-lain. Dan mulai bergerak dibidang pertambangan dan pengiriman Batu bara dan alat berat lainnya. Penelitian ini membahas tentang pengaruh *Perceived Organization Support*, Karakteristik Pekerjaan Dan Keadilan Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Dalam analisis ini akan menginterpretasi jawaban yang diberikan responden terhadap karakteristik responden yaitu karyawan pada CV Rezki Islami Tauhid kota Padang. Dengan memperhatikan usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Dengan meneliti 65 orang karyawan pemasaran CV Rezki Islami Tauhid kota Padang.

#### 2. Analisis Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-25 Tahun	9	13,8	13,8	13,8
	26-45 Tahun	36	55,4	55,4	69,2
	> 45 Tahun	20	30,8	30,8	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber : Data yang diolah (2020)

Pada tabel diatas terlihat bahwa usia karyawan didominasi oleh pekerja yang berusia 26-45 tahun dan diikuti oleh usia >45 tahun sebanyak 20 responden dan 18-25 tahun sebanyak 9 tahun. Hal ini membuktikan bahwa pada CV Rezki Islami Tauhid kota Padang memiliki karyawan dengan tingkat kematangan usia yang cukup dalam bekerja.

Tabel 2. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Pendidikan Terakhir			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	13	20,0	20,0	20,0
	Diploma	15	23,1	23,1	43,1
	S1	29	44,6	44,6	87,7
	S2	8	12,3	12,3	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber : Data yang diolah (2020)

Pada tabel diatas terlihat bahwa pendidikan terakhir karyawan CV Rezki Islami Tauhid kota Padang didominasi oleh karyawan yang lulusan S1 sebanyak 29 orang, dan diploma sebanyak 15 orang, SMA sebanyak 13 orang dan S2 sebanyak 8 orang. Hal ini membuktikan bahwa CV Rezki Islami Tauhid kota Padang sudah memperhatikan pendidikan didalam lingkungan pekerjaannya.

Tabel 3. Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

<b>Lama Bekerja</b>				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 2 Tahun	6	9,2	9,2	9,2
3-5 Tahun	21	32,3	32,3	41,5
Valid > 10 Tahun	38	58,5	58,5	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Sumber : Data yang diolah (2020)

Pada tabel diatas dapat dilihat lama bekerja rata – rata karyawan adalah besar dari 10 tahun sebesar 38 karyawan dan 3-5 tahun sebesar 21 karyawan dan sisanya 9 orang selama kecil dari 2 tahun. Hal ini membuktikan kenyamanan karyawan dalam bekerja pada CV Rezki Islami Tauhid kota Padang, hal ini disinyalir disebabkan oleh dukungan organisasi, karakteristik pekerja dan keadilan organisasi yang baik CV Rezki Islami Tauhid kota Padang.

**Uji Validitas Data**

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

<b>Variabel</b>	<b>No. Butir</b>	<b><i>r</i><sub>hitung</sub> N = 65</b>	<b><i>r</i><sub>tabel</sub>5% Df = N = 63</b>	<b>Status</b>
POS	1	0,643	0,244	Valid
	2	0,782	0,244	Valid
	3	0,644	0,244	Valid
	4	0,752	0,244	Valid
	5	0,682	0,244	Valid
	6	0,682	0,244	Valid
	7	0,841	0,244	Valid
	8	0,694	0,244	Valid
	9	0,752	0,244	Valid
	10	0,694	0,244	Valid
Karakteristik Pekerjaan	1	0,966	0,244	Valid
	2	0,972	0,244	Valid
	3	0,689	0,244	Valid
	4	0,840	0,244	Valid
	5	0,972	0,244	Valid
	6	0,847	0,244	Valid
	7	0,861	0,244	Valid
	8	0,893	0,244	Valid
	9	0,904	0,244	Valid
	10	0,972	0,244	Valid
Keadilan Organisasi	1	0,855	0,244	Valid
	2	0,948	0,244	Valid
	3	0,951	0,244	Valid
	4	0,962	0,244	Valid
	5	0,699	0,244	Valid
	6	0,926	0,244	Valid
	7	0,926	0,244	Valid
	8	0,918	0,244	Valid
	9	0,533	0,244	Valid
	10	0,598	0,244	Valid

OCB	1	0,632	0,244	Valid
	2	0,888	0,244	Valid
	3	0,734	0,244	Valid
	4	0,352	0,244	Valid
	5	0,888	0,244	Valid
	6	0,508	0,244	Valid
	7	0,631	0,244	Valid
	8	0,466	0,244	Valid
	9	0,831	0,244	Valid
	10	0,853	0,244	Valid

Sumber : Data yang diolah (2020)

Dari 40 pernyataan peritem didapat bahwa Perceived Organization Support, Karakteristik Pekerjaan, Keadilan Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior dalam penelitian ini mempunyai corrected item-total correlation > 0,30. Sehingga hal ini dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan untuk mengukur kinerja pada CV Rezki Islami Tauhid kota Padang mempunyai nilai yang valid. Hal ini mempunyai arti bahwa penggunaan angket di dalam pengumpulan data penelitian ini yaitu butir-butir pernyataan yang disusun semuanya merupakan pernyataan yang absah, sehingga semua indikator pada setiap variabel dapat diikutsertakan dalam penelitian ini.

### Uji Reabilitas Data

Uji reabilitas data dilakukan dengan uji statistik cronbach alpha. Batas uji cronbach alpha adalah  $\geq 0,70$  (Ghozali, 2016). Adapun hasil uji Reabilitas dalam penelitian ini dapat disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 5. Uji Reabilitas Data

No	Pernyataan	Cronbach's Alpha	Alpha	Kesimpulan
1	POS	0,917	0,70	Reliabel
2	Karakteristik Pekerjaan	0,973	0,70	Reliabel
3	Keadilan Organisasi	0,959	0,70	Reliabel
4	OCB	0,913	0,70	Reliabel

Sumber : Data yang diolah, tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,70. Maka hal ini dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai yang handal atau reliabel. Dengan demikian uji angket dalam penelitian ini untuk menguji kehandalan pada suatu variabel tidak ditemukan masalah, sehingga dapat dilakukan tahap pengujian selanjutnya.

### Hasil Uji Regresi Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Berganda Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,131	1,637		3,135	0,002
	POS	0,402	0,027	0,524	14,960	0,000
	Karakteristik Pekerjaan	0,138	0,029	0,161	4,707	0,000
	Keadilan Organisasi	0,376	0,025	0,538	14,973	0,000

a. Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat persamaan regresinya yaitu :

$$Y = 5,131 + 0,402OCB + 0,138KP + 0,376KO + e$$

Dari persamaan regresi berganda di atas dapat disimpulkan bahwa : a) Nilai konstanta sebesar positif sebesar 5,131; artinya jika ocb, karakteristik pekerjaan dan keadilan organisasi

diabaikan, maka OCB nilainya adalah sebesar 5,131 satuan; b) Koefisien regresi variabel POS positif sebesar 0,402; jika POS ditingkatkan satu (1) satuan dengan asumsi karakteristik Pekerjaan dan Keadilan Organisasi bernilai tetap maka OCB akan mengalami peningkatan sebesar 0,402 satuan; c) Koefisien regresi variabel Karakteristik Pekerjaan positif sebesar 0,138; jika karakteristik pekerjaan ditingkatkan satu (1) satuan dengan asumsi POS dan keadilan organisasi bernilai tetap (0) maka OCB akan mengalami peningkatan sebesar 0,138 satuan; dan d) Koefisien regresi variabel keadilan organisasi positif sebesar 0,376; jika keadilan organisasi ditingkatkan satu (1) satuan dengan asumsi POS dan karakteristik pekerjaan bernilai tetap (0) maka OCB akan mengalami peningkatan sebesar 0,376 satuan.

**Hipotesis**

**Hasil Uji-t (Persial)**, Dari pengujian pada variabel *Perceived Organization Support*, Karakteristik Pekerjaan Dan Keadilan Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* maka dapat disajikan pada tabel berikut ini :

**Tabel 7 Hasil Uji-t Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,131	1,637		3,135	0,002
<i>Perceived Organization Support</i>	0,402	0,027	0,524	14,960	0,000
Karakteristik Pekerjaan	0,138	0,029	0,161	4,707	0,000
Keadilan Organisasi	0,376	0,025	0,538	14,973	0,000

a. Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behavior*

*Perceived Organization Support* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Dari tabel diatas di ketahui tingkat signifikan ( $0,000 < 0,05$ ), artinya secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara *Perceived Organization Support* dengan *Organizational Citizenship Behavior*.

Karakteristik Pekerjaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Dari tabel diatas di ketahui tingkat signifikan ( $0,000 < 0,05$ ), artinya secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara karakteristik pekerjaan dengan *Organizational Citizenship Behavior*.

Keadilan Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Dari tabel diatas di ketahui tingkat signifikan ( $0,00 < 0,05$ ), artinya secara parsial ada pengaruh yang signifikan yang positif antara keadilan organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior*.

**Hasil Uji-F (Simultan)**

**Tabel 8 Hasil Uji-F ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2362,980	3	787,660	78,193	,000 <sup>b</sup>
Residual	614,466	61	10,073		
Total	2977,446	64			

Sumber : Data yang diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas didapatkan sig yaitu  $0,000 < 0,05$  maka penulis berkesimpulan *Perceived Organization Support*, Karakteristik Pekerjaan Dan Keadilan Organisasi berpengaruh secara simultan atau secara bersama-sama terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.



### Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Semakin besar nilai koefisien determinasi akan menunjukkan semakin besar pula pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2016). Analisa koefisien determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen yang terdiri dari *Perceived Organization Support*, Karakteristik Pekerjaan Dan Keadilan Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

**Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,891 <sup>a</sup>	0,794	0,790	3,107

Sumber : SPSS 21.0 dan data primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka Adjusted R Square sebesar 0,790 atau 79,0%, hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan variabel independen *Perceived Organization Support*, Karakteristik Pekerjaan Dan Keadilan Organisasi Terhadap variabel dependen yaitu *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0,790 atau 79,0%. Sedangkan sisanya sebesar 21% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini seperti pembinaan, pengembangan, pemberdayaan dan lain sebagainya.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengimplikasikan hal-hal sebagai berikut: 1) Terdapat pengaruh Positif dan signifikan *Perceived Organization Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* CV Rezki Islami Tauhid kota Padang. Dimana tingkat signifikan lebih kecil dari dari alpha. Disimpulkan *Perceived Organization Support* berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada CV Rezki Islami Tauhid kota Padang. Semakin baik *Perceived Organization Support* maka semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Erly Aswin (2017); 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Karakteristik Pekerjaan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* CV Rezki Islami Tauhid kota Padang. Dimana tingkat signifikan lebih kecil dari alpha. Berarti dapat disimpulkan Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada CV Rezki Islami Tauhid kota Padang. Semakin baik Karakteristik Pekerjaan maka semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Meilina (2016); 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Keadilan Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* CV Rezki Islami Tauhid kota Padang. Dimana tingkat signifikan lebih kecil dari dari alpha. Berarti dapat disimpulkan Keadilan Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada CV Rezki Islami Tauhid kota Padang. Semakin baik Keadilan Organisasi maka semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Kadek Setya Prameswari (2017); 4) Terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara *Perceived Organization Support*, Karakteristik Pekerjaan, dan Keadilan Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada CV Rezki Islami Tauhid kota Padang. Dimana tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Sehingga dapat disimpulkan *Perceived Organization Support*, Karakteristik Pekerjaan dan Keadilan Organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*; dan 5) Kontribusi variabel *Perceived Organization Support*, Karakteristik Pekerjaan dan Keadilan Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh sebesar 79% sedangkan sisanya 21% dipengaruhi oleh faktor lain seperti pelatihan, pembinaan, pengembangan karier.

### D.Penutup

Berdasarkan hasil uji dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat dibuat suatu kesimpulan sebagai berikut: Terdapat pengaruh positif dan signifikan Variabel *Perceived Organization Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* CV Rezki Islami Tauhid kota Padang. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Variabel Karakteristik Pekerjaan kerja

terhadap *Organizational Citizenship Behavior* CV Rezki Islami Tauhid kota Padang. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Variabel Keadilan Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* CV Rezki Islami Tauhid kota Padang. Pengaruh yang signifikan *Perceived Organization Support*, Karakteristik Pekerjaan kerja dan Keadilan Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* CV Rezki Islami Tauhid kota Padang (Chintya Ones Charli)

#### Daftar Pustaka

- Angga Erly Aswin, A. G. R. (2017). pengaruh perceived organizational support terhadap organizational citizenship behavior. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No*(ISSN : 2302-8912). <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/29846/18532>
- Basuki, A. T. dan, & Prawoto, N. (2016). Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi & Bisnis: Dilengkapi Aplikasi SPSS & EVIEWS. In *PT Rajagrafindo Persada*.
- Ghozali, imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). In *Universitas Diponegoro*. <https://doi.org/https://doi.org/10.3929/ethz-b-000238666>
- Greenberg, P. (2010). *CRM at The Speed Of Light: Social CRM 2.0 Strategies, Tools, and Techniques for Engaging Your Customers*. McGraw Hill.
- Kasali, R. (2005). *Change*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). Perilaku Organisasi Organizational Behavior. In *1*.
- Meilina, R. (2016). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Bri Kediri. *Eksis, Vol XI No*. <http://ejournal.stiedewantara.ac.id/>
- Ni Kadek Setya Prameswari, I. G. M. S. (2017). pengaruh keadilan organisasional, komitmen organisasional, dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior pada Suriwathi Beach Hotel Legian Kuta-Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No*(ISSN : 2302-8912). <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/27879/17923>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Riduwan, & Sunarto. (2017). Pengantar Statistika untuk Penelitian: Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi dan Bisnis. In *Bandung*.
- Sugiyono, P. D. (2016). metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. In *Alfabeta, cv*.
- Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior : Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Waileruny, H. T. (2014). Perceived organizational support, job satisfaction dan organizational citizenship behavior pada PT.Bank Maluku cabang utama kota Ambon. *AGORA, 2*.