

**PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL, KOMITMEN
ORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PADA PABRIKES AQUA BISNIS
PROBOLINGGO**

Daftar Penulis: Fandy Alawi Mustofa¹, Arnis Budi Susanto², Ema Desia Prajitiasari³
Purnamie Titisari⁴, Almas Farah Dinna Dewi⁵

1. Jurusan Manajemen: **Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember**
Jln. Kalimantan no. 37, Jember 68121, Indonesia
2. Jurusan Manajemen: **Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember**
Jln. Kalimantan no. 37, Jember 68121, Indonesia
3. Jurusan Manajemen: **Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember**
Jln. Kalimantan no. 37, Jember 68121, Indonesia
4. Jurusan Manajemen: **Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember**
Jln. Kalimantan no. 37, Jember 68121, Indonesia
5. Jurusan Manajemen: **Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember**
Jln. Kalimantan no. 37, Jember 68121, Indonesia

*Corresponding author: 170810201185@mail.unej.ac.id

Abstract

This article aims to analyze the effect of organizational justice, organizational commitment dan job satisfaction toward organizational citizenship behavior (OCB) in Ice Factory Aqua Bisnis Probolinggo. This study used sample of 36 respondent taken using the saturation sampling technique. Data were analyzed using multiple linier regression. The results of this study showed that organizational justice, organizational commitment and job satisfaction have a positive effect and signifikan on organizational citizenship behavior (OCB).

Keywords: *Organizational Justice, Organizational Commitment, Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Abstrak

Artikel ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Pabrik Es Aqua Bisnis Probolinggo. Penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 36 karyawan dengan teknik sampling jenuh. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan organisasional, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Kata Kunci: Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Pendahuluan

Seiring berjalannya waktu, perusahaan menyadari terjadinya perkembangan di sektor bisnis yang semakin ketat. Persaingan bisnis tersebut mengharuskan memaksimalkan sumber daya yang dimiliki agar dapat bersaing secara efektif. Sumber daya manusia atau yang disebut sebagai karyawan merupakan aset penting dalam mencapai tujuan perusahaan dan perlu dikelola dengan baik supaya mampu memenuhi kebutuhan serta dapat mengoptimalkan potensinya. Karyawan yang merasa terpenuhi kebutuhannya tidak hanya mau mengerjakan tugas utamanya saja (*in-role*), namun juga mau melakukan tugas ekstra di luar tanggung jawabnya (*extra-role*) atau yang disebut sebagai perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB).

Fenomena rendahnya tingkat OCB terjadi pada pabrik es Aqua Bisnis Probolinggo. Dapat dilihat dari perilaku karyawan yang tidak bersungguh-sungguh dalam bekerja. Penyebab karyawan tidak mau bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya dikarenakan terdapat berbagai alasan diantaranya karyawan merasa bahwa dirinya sering tidak memperoleh keadilan dalam bekerja, tidak adanya ikatan erat dengan perusahaan dan kompensasi yang tidak memuaskan dari perusahaan.

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan salah satu faktor yang paling berpengaruh dalam efektivitas dan kesuksesan dalam suatu organisasi atau perusahaan (Hidayah dan Harnoto, 2018). Faktor-faktor mempengaruhi OCB, dapat dipengaruhi oleh faktor internal yaitu kepuasan kerja; komitmen organisasi; kepribadian moral karyawan; motivasi dan faktor eksternal yaitu gaya kepemimpinan; kepercayaan pada pimpinan; budaya organisasi. Miao (dalam Husniati dan Pangestuti, 2018) menyatakan terdapat 5 indikator yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yaitu: *altruism*; *civic virtue*; *conscientiousness*; *sportmanship* dan *courtesy*.

Keadilan Organisasional

Menurut Gibson *et al.* (dalam Kristanto, 2015) mendefinisikan keadilan organisasional sebagai suatu persepsi dimana seorang individu merasa diperlakukan sama di organisasi tempat ia bekerja. Dalam menilai keadilan organisasional terdapat tiga bidang yang harus dievaluasi yaitu, imbalan, proses, dan hubungan interpersonal (Sanhaji *et al.*, 2016). Yean dan Yusof (2016) menyatakan bahwa keadilan organisasional memiliki tiga indikator yaitu, keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional. Menurut Yean dan Yusof (2016), terdapat beberapa teori tentang pentingnya keadilan organisasional yaitu: pertimbangan ekonomi,

pertimbangan sosial dan pertimbangan etis. Pengaruh keadilan organisasional, yaitu membangun kepercayaan, memupuk perilaku kewarganegaraan organisasi karyawan (OCB) dan meningkatkan kinerja usaha.

Komitmen Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2017:47), komitmen organisasi ialah persepsi seorang pekerja untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi dengan memahami tujuan dan harapannya. Indikator 3 komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Allen dan Meyer terdiri dari: komitmen afektif (KA), komitmen berkelanjutan (KB) dan komitmen normatif (KN). Steers (dalam Muis *et al.*, 2018) menyatakan bahwa terdapat faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah sebagai berikut: kepercayaan, kemauan dan kesetiaan.

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2017:46), kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif dari hasil penilaian karakteristik-karakteristik mengenai pekerjaannya. Faktor-faktor mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Menurut Rivai (dalam Bahri dan Nisa, 2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Berikut indikator kepuasan kerja dapat diukur dari: isi pekerjaan, supervisi, organisasi dan manajemen, kesempatan maju, gaji, rekan kerja dan kondisi pekerjaan.

Metode

Jenis penelitian ini merupakan *explanatory research*, dimana penelitian ini menguji hubungan antar variabel yaitu keadilan organisasional, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi Pabrik Es Aqua Bisnis Probolinggo. Teknik sampling yang digunakan yaitu sensus atau sampling jenuh dengan melibatkan semua anggota populasi sebagai sampel. Jumlah sampel yang digunakan yaitu sebanyak 36 orang.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data kuantitatif dimana data yang didapat bentuknya berupa angka yang kemudian akan dianalisis menggunakan perhitungan statistik. Berdasarkan waktu pengumpulannya, jenis data penelitian ini merupakan data yang menggunakan pendekatan *cross sectional*, dimana data yang dikumpulkan tersebut untuk menggambarkan keadaan atau kegiatan pada waktu tersebut.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data penelitian ini berasal dari narasumber atau subyek yang terlibat pada penelitian. Sumber data diperoleh dengan memberikan kuesioner kepada seluruh subjek penelitian yaitu karyawan Pabrik Es Aqua Bisnis Probolinggo.

Hasil dan Pembahasan

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas dirancang untuk mengukur valid tidaknya suatu pernyataan yang diajukan. Dalam penelitian ini, uji validitas diukur menggunakan korelasi *product moment pearson's*, yaitu mengkorelasikan setiap pernyataan dengan skor total, kemudian membandingkan hasil korelasi dengan angka kritis taraf signifikansi yaitu 5%.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Sig.	Ket.
Keadilan Organisasi (X ₁)	X _{1.1}	0,877	0,3291	0,000	Valid
	X _{1.2}	0,817	0,3291	0,000	Valid
Komitmen Organisasi(X ₂)	X _{2.1}	0,751	0,3291	0,000	Valid
	X _{2.2}	0,871	0,3291	0,000	Valid
	X _{2.3}	0,776	0,3291	0,000	Valid
Kepuasan Kerja (X ₃)	X _{3.1}	0,759	0,3291	0,000	Valid
	X _{3.2}	0,716	0,3291	0,000	Valid
	X _{3.3}	0,885	0,3291	0,000	Valid
	X _{3.4}	0,672	0,3291	0,000	Valid
	X _{3.5}	0,613	0,3291	0,000	Valid
Organizatio nal	Y ₁	0,853	0,3291	0,000	Valid
	Y ₂	0,669	0,3291	0,000	Valid
Citizenship	Y ₃	0,483	0,3291	0,003	Valid
Behavior	Y ₄	0,668	0,3291	0,000	Valid
(Y)	Y ₄	0,730	0,3291	0,000	Valid

Sumber: Data diolah, 2020

Data pada tabel 1. menunjukkan bahwa semua item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih dari ($>$) r tabel (0,3291) dan nilai signifikansi kurang dari ($<$) dari 0,05 atau 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan dalam kuesioner valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas data dilakukan untuk mengetahui konsistensi sebuah alat ukur berupa kuesioner. Uji reliabilitas dalam penelitian ini diukur menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* dengan membandingkan nilai *Cronbach Alpha* pada masing-masing variabel dengan ketentuan *Cronbach Alpha* $>$ 0,60. Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	α Ketetapan	Ket.
Keadilan Organisasi (X_1)	0,604	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi (X_2)	0,720	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X_3)	0,771	0,60	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	0,702	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2020

Data pada tabel 2. menjelaskan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* setiap variabel lebih besar ($>$) dari α yang ditetapkan yaitu 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam kuesioner reliabel. Hasil pengukuran relatif konsisten meskipun pernyataan tersebut diberikan dua kali atau lebih pada responden yang berbeda, sehingga kuesioner ini dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya dengan menggunakan variabel yang sama.

Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan sebelum mengolah data berdasarkan model penelitian yang dirancang untuk menentukan distribusi data di antara variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Untuk mengetahui apakah residual berdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Hasil uji normalitas data disajikan pada tabel 3. berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		36
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^a	Std. Deviation	.45596446
	Absolute	.103
Most Extreme Differences	Positive	.084
	Negative	-.103
Test Statistic		.616
Asymp. Sig. (2-tailed)		.843

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data diolah, 2020

Data pada tabel 3. menunjukkan bahwa hasil uji normalitas data dapat dilihat dari nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,843. Nilai tersebut lebih dari (>) taraf signifikansi yang telah ditentukan yaitu 0,05 atau 5%. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda yaitu teknik untuk menganalisis pengaruh hubungan dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4. Analisis Regresi Berganda

	Model	B	T	Sig.
1	(Constant)	2,983	6,955	0,000
	X1	0,440	3,080	0,004
	X2	0,372	3,163	0,003
	X3	0,375	4,845	0,000

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4 dengan melihat koefisien regresi, persamaan regresi yang dapat dibentuk adalah:

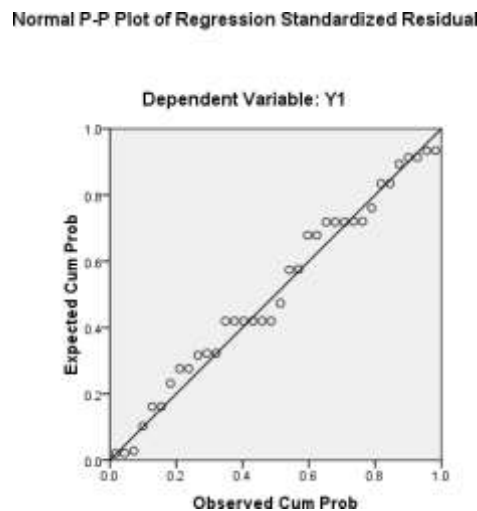
$$Y = 2,983 + 0,440X_1 + 0,372X_2 + 0,375X_3$$

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Model

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual dalam regresi yang digunakan telah berdistribusi normal atau tidak. Metode uji normalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran residual data dalam sumbu diagonal dari grafik normal *P-P Plot Of Regression Standardized Residual*, dengan dasar pengambilan keputusan apabila data mengikuti

arah garis diagonal atau grafik dan menyebar disekitar garis diagonal maka data tersebut berdistribusi normal. Hasil uji normalitas mmodel disajikan pada gambar 1. berikut:



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Model

Pada gambar 1. dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa model dalam analisis regresi berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinieritas. Suatu model regresi bebas dari multikolinieritas dilihat dari nilai Variance Infuence Factor (VIF) dan tolerance dengan kriteria tolerance $> 0,1$ dan $VIF < 10$ (Priyatno, 2012:151). Hasil uji multikolinieritas disajikanpada tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

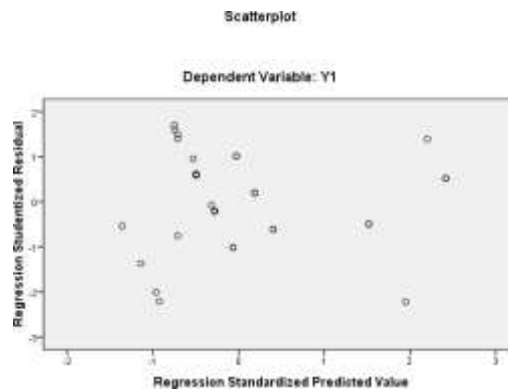
Model		Tolerance	VIF	Keterangan
X1	Y	0,260	3,848	Tidak terjadi multikolinieritas
X2	Y	0,188	5,328	Tidak terjadi multikolinieritas
X3	Y	0,260	3,844	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data diolah, 2020

Tabel 5. menunjukkan bahwa masing-masing model memiliki nilai tolerance lebih dari ($>$) 0,1 dan nilai VIF kurang dari ($<$) 10 sehingga dapat disimpulkan model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadinya heteroskedastisitas, pengujiannya dilakukan dengan cara menggunakan grafik *scatterplot*. Hasil uji heteroskedastisitas disajikan pada gambar 2. berikut:



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2. menunjukkan bahwa titik-titik plot residual tidak membentuk pola tertentu atau titik – titik residual menyebar menunjukkan bahwa model regresi tidak terindikasi heteroskedastisitas.

Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior

Berdasarkan hasil penelitian keadilan organisasional karyawan pabrik es Aqua Bisnis Probolinggo membuktikan bahwa keadilan organisasional memiliki pengaruh langsung terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan dengan hasil $b_1 = 0,440$ yang merupakan besarnya kontribusi pengaruh keadilan organisasional (X1) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah positif.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior

Berdasarkan hasil penelitian komitmen organisasi yang diterima karyawan pabrik es Aqua Bisnis Probolinggo membuktikan bahwa terdapat pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan dengan hasil $b_2 = 0,372$ yang merupakan besarnya kontribusi pengaruh komitmen organisasi (X2) terhadap *organizational*

citizenship behavior (Y). Hal ini berarti hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah positif.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior

Berdasarkan hasil penelitian kepuasan kerja karyawan pabrik es Aqua Bisnis Probolinggo membuktikan bahwa terdapat pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan dengan hasil $b_3 = 0,375$ yang merupakan besarnya kontribusi pengaruh kepuasan kerja (X3) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y). Hal ini berarti hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah positif.

Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang dapat diambil antara lain: (1) Variabel keadilan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan pabrik es Aqua Bisnis Probolinggo yang artinya semakin baik keadilan organisasional yang dirasakan karyawan maka semakin meningkat *organizational citizenship behavior* yang ditampilkan oleh karyawan dan sebaliknya. (2) Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan pabrik es Aqua Bisnis Probolinggo yang artinya semakin tinggi komitmen organisasi yang diterima karyawan maka *organizational citizenship behavior* yang ditampilkan oleh karyawan semakin tinggi pula dan sebaliknya. (3) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan pabrik es Aqua Bisnis Probolinggo yang artinya semakin baik kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior* yang ditampilkan oleh karyawan dan sebaliknya.

Daftar Pustaka

- Hidayah, S., dan Harnoto, H. (2018). Role of Organizational Citizenship Behavior (OCB), Perception of Justice and Job Satisfaction on Employee Performance. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 9(2), 170–178. <https://doi.org/10.15294/jdm.v9i2.14191>
- Husniati, R., dan Pangestuti, D. C. (2018). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Pegawai UPN “Veteran” Jakarta. *Jurnal Bakti Masyarakat Indonesia*, 1(1), 234–242.
- Kristanto, H. (2015). Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(1), 86–98. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.1.86-98>
- Sanhaji, A., Soetjipto, B. E., dan Suharto. (2016). Pengaruh Keadilan Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Anggota Organisasi Melalui Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Pendidikan*, 1(5), 917–926.504
- Yean, T. F., dan Yusof, A. A. (2016). Organizational Justice: A Conceptual Discussion. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 798–803. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.082>
- Robbins, S. P., dan Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., dan Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Bahri, S., dan Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>