

**PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL, KEPUASAN
KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
(Studi Kasus Pada Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Purworejo)**

Muhammad Ismail Trimisat
(IsmailTrimisat26@gmail.com)

Ridwan Baraba,S.E M.M
Dedi Runanto,S.E M.Si

Universitas Muhammadiyah Purworejo

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh keadilan organisasional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*. Populasi pada penelitian ini seluruh pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Purworejo. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* sebanyak 101 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan alternatif pilihan jawaban menggunakan *Skala Likert* yang terdiri dari lima pilihan jawaban. Kuesioner telah diuji cobakan dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Pengujian dilakukan menggunakan program SPSS 19. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan keadilan organisasional berpengaruh positif terhadap OCB, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB, komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap OCB.

Kata kunci : keadilan organisasional, kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan *organizational citizenship behavior (OCB)*.

A. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena keefektifan dan keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut. Organisasi yang berhasil akan menitik beratkan pada sumber daya manusia untuk menjalankan fungsinya secara optimal. Dalam dunia kerja yang dinamis seperti saat ini, dimana tugas semakin sering dikerjakan dalam tim, fleksibilitas sangatlah penting. Organisasi menginginkan karyawan yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka.

Wirawan (2013; 722) mengemukakan bahwa *OCB* adalah perilaku sukarela di tempat kerja yang dilaksanakan oleh pegawai secara bebas yang diluar persyaratan pekerjaan seseorang dan ketentuan organisasi sehingga tidak ada dalam sistem

imbangan organisasi yang jika dilaksanakan oleh pegawai akan meningkatkan berfungsinya organisasi. *OCB* berkaitan dengan manifestasi seseorang (pegawai) sebagai makhluk sosial. Secara teoritis, perilaku *OCB* dikalangan pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya faktor yang berhubungan dengan keadilan organisasional, kepuasan kerja dan komitmen organisasional (Wirawan, 2013; 723). Luthans (2006: 251) menyatakan bahwa untuk membangun perilaku *OCB*, karyawan harus merasa bahwa mereka diperlakukan secara adil dalam prosedur maupun hasil yang diterima. Ketika karyawan diperlakukan secara adil, maka hal itu akan membuatnya merasa mendapat dukungan dari organisasi, dan selanjutnya mendorong mereka untuk membalas dengan melakukan *OCB* diluar persyaratan kerja formal (Luthans, 2006: 251).

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2017; 202). Kepuasan kerja seseorang ditentukan oleh perbedaan antara semua yang diharapkan dengan semua yang dirasakan dari pekerjaan yang diterimanya secara aktual. Dalam elemen *OCB*, apabila karyawan diajak untuk ikut berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan akan membuat karyawan merasa bangga dan timbul perasaan positif tentang kontribusi yang mereka lakukan sehingga menyebabkan kepuasan kerja pada karyawan. Karyawan yang puas akan berbicara positif tentang organisasinya, membantu individu lain, dan jauh melebihi harapan normal dalam pekerjaan mereka, sehingga karyawan menjadi bangga melebihi tuntutan tugas karena karyawan ingin membalas pengalaman positif mereka (Wibowo, 2012: 518).

Selain keadilan organisasional dan kepuasan kerja yang juga menjadi variabel dalam penelitian ini adalah komitmen organisasional. Robbins (2006) mendefinisikan bahwa komitmen organisasional adalah tingkat sampai mana seorang karyawan mengkaitkan dirinya ke organisasi tertentu dan sasaran-sasarannya, dan berharap mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Kreitner dan Kinicki (2008) mengatakan bahwa tiga dimensi komitmen organisasi (yaitu: komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif) bergabung untuk menghasilkan kekuatan mengikat yang mempengaruhi beberapa variabel diantaranya: perputaran karyawan dan perilaku kerja seperti kinerja, absensi, dan perilaku organisasi karyawan (*OCB*).

Kantor Pelayanan Pajak Pratama Purworejo sebagai salah satu institusi memegang peranan yang sangat penting dalam mendukung program pemerintahan. Keberadaan institusi tersebut tidak hanya dilihat sebagai bagian dari institusi pemerintah, akan tetapi bagian dari kebutuhan masyarakat di Kabupaten Purworejo. Untuk mendukung kegiatan operasionalnya instansi tersebut memiliki 130 orang pegawai. Pemilihan obyek penelitian di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Purworejo yang diperoleh dari Bapak Joko selaku pimpinan di Kantor pelayanan Pajak Pratama Purworejo. Beliau menyatakan bahwa masih banyak pegawai yang diperlakukan kurang adil oleh pimpinannya, dan juga komitmen terhadap kantor yang relatif kurang. Pimpinan tertinggi dalam hal ini juga sudah berupaya untuk mengembangkan perilaku *OCB* bagi seluruh pegawai yaitu sikap membantu yang ditunjukkan oleh seluruh pegawai yang sifatnya konstruktif.

Keadaan yang terlihat di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Purworejo adalah tidak semua pegawai yang memiliki keadilan, kepuasan dan komitmen yang sudah ada, yang ditandai dengan sering datang tidak tepat waktu dan kurang patuh terhadap perintah atasan. Tidak semua pegawai yang memiliki keadilan organisasi yang rendah, senantiasa menampilkan *OCB* yang rendah dan bahkan ada juga yang tinggi. Bahkan ada juga sebagian pegawai yang memiliki kemampuan kerja yang tidak terlalu tinggi atau biasa saja, namun menampilkan *OCB* yang cukup tinggi. *OCB* baru sedikit terlihat dari pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Purworejo diantaranya adalah sikap mau menolong temannya. Indikasi lainnya dari rendahnya *OCB* dikalangan pegawai juga terlihat dari adanya di antara pegawai yang kurang puas dengan pimpinan serta gaji dan *reward* yang diberikan. Pegawai ini cenderung lebih mementingkan penyelesaian pekerjaannya sendiri, kendatipun menurut arahan atasan penyelesaian pekerjaan tersebut harus dilakukan secara bersamaan, karena terkait dengan bidang pekerjaan lain. Sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa *OCB* dapat dipengaruhi oleh keadilan organisasional, kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Berdasarkan fenomena yang telah disampaikan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Keadilan Organisasional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Dengan Studi Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Purworejo”**.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah Keadilan organisasional berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* ?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*?
3. Apakah komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*?

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

1. Kajian Teori

a. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Organ (1988) dalam Wirawan (2013: 721) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individual yang bebas yang tidak secara langsung atau secara eksplisit dikenal oleh sistem imbalan formal yang jika dalam jumlah mempromosikan berfungsinya secara afektif organisasi. Organ lebih lanjut menjelaskan apa yang dimaksud dengan sukarela (*discretionary*) yaitu perilaku yang tidak dapat dipaksakan menurut persyaratan peran atau uraian tugas, atau tidak ada dalam kontrak kerjanya dengan organisasi. Perilaku sukarela merupakan masalah pilihan dan tidak dikenal oleh organisasi secara formal dan karenanya tidak ada dalam sistem imbalan organisasi.

Menurut Wirawan (2013; 723) Perilaku OCB muncul karena adanya faktor yang mendahului yang menyebabkan seseorang pegawai melakukan OCB, yaitu Kepribadian, Budaya organisasi, Iklim organisasi, Kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional dan *servan leadership*, tanggung jawab sosial pegawai, umur pegawai, keterlibatan kerja, kolektivisme, keadilan organisasi.

b. Keadilan Organisasional

Keadilan organisasional didefinisikan oleh Greenberg (1990) dalam Wirawan (2013; 726) sebagai suatu konsep yang mengekspresikan persepsi pegawai mengenai sampai seberapa tinggi mereka diperlakukan secara adil dalam organisasi dan bagaimana persepsi seperti itu mempengaruhi keluaran

organisasi seperti komitmen dan kepuasan. Robbins (2015: 245) mengemukakan bahwa berdasarkan teori keadilan, ketika karyawan merasakan ketidakadilan, mereka bisa diperkirakan mengubah hasil-hasil mereka, mengubah persepsi-persepsi diri, mengubah persepsi individu-individu lain, memilih rujukan yang berbeda, meninggalkan bidang tersebut.

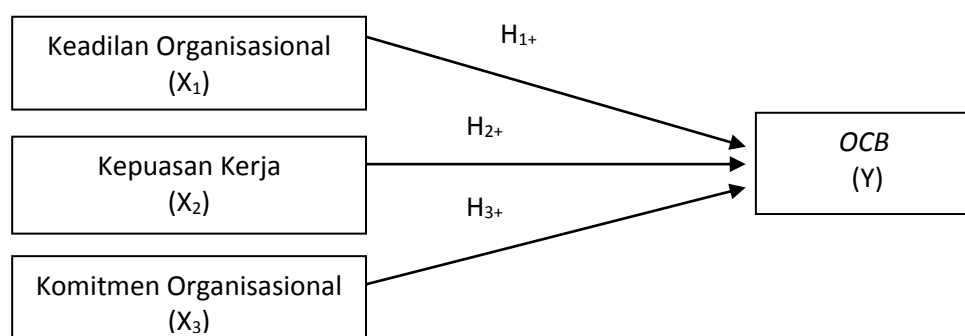
c. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting Luthans (2006: 243). Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya (Sunyoto, 2012; 210).

d. Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional didefinisikan sebagai hubungan psikologis antara karyawan dan organisasinya yang membuat kecil kemungkinan bahwa karyawan secara sukarela akan meninggalkan organisasi (Allen dan Meyer 1990). Robbins dan Judge (2015: 100) membagi tiga dimensi komitmen organisasional yang diusulkan Allen dan Meyer (1997) yaitu; komitmen afektif, komitmen normatif, komitmen berkelanjutan.

2. Kerangka Pikir



Gambar 1
Kerangka Pikir

Keterangan:

—————> : Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial

D. HIPOTESIS

1. Pengaruh keadilan organisasional terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*

Luthans (2006; 251) menyatakan bahwa untuk membangun perilaku OCB, karyawan harus merasa bahwa mereka diperlakukan secara adil dalam prosedur maupun hasil yang diterima. Ketika karyawan diperlakukan secara adil, maka hal itu akan membuatnya merasa mendapat dukungan dari organisasi, dan selanjutnya mendorong mereka untuk membalas dengan melakukan OCB diluar persyaratan kerja formal.

Hasil penelitian Ratnawati dan Amri (2013), Suwandewi dan Sintaasih (2016), Banani dan Prasasti (2015), Mustikasari dan Rahardjo (2016), Prameswari dan Suwandana (2017) Sanhaji dkk. (2016) membuktikan bahwa keadilan organisasional berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*. Oleh sebab itu, hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

H₁ : Keadilan organisasional berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*.

2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*

Wibowo (2012; 518) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor determinan utama dari *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pekerja. Pekerja yang puas akan lebih suka berbicara positif tentang organisasinya.

Hasil penelitian Banani Prameswari dan Suwandana (2017), Banani dan Prasasti (2015), Mustikasari dan Rahardjo (2016) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*. Oleh sebab itu, hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

H₂ : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*.

3. Pengaruh komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*

Kreitner dan Kinicki (2008) mengatakan bahwa tiga dimensi komitmen organisasi (yaitu: komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen

normatif) bergabung untuk menghasilkan kekuatan mengikat yang mempengaruhi beberapa variabel diantaranya: perputaran karyawan dan perilaku kerja seperti kinerja, absensi, dan perilaku organisasi karyawan (OCB). Kreitner dan Kinicki (2008) juga mengatakan bahwa OCB berkorelasi positif dengan komitmen organisasi.

Hasil penelitian Prameswari dan Suwandana (2017), Suwandewi dan Sintaasih (2016), Mustikasari dan Rahardjo (2016) membuktikan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*. Oleh sebab itu, hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

H₃ : Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*.

E. METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasional Variabel

a. *Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)*

Organ (1988) menyatakan bahwa OCB yaitu perilaku individu yang bersifat diskresioner, tidak secara langsung atau secara eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal, dan dalam agregat mempromosikan fungsi organisasi yang efektif. Indikator pada variabel ini menggunakan indikator yang dikembangkan oleh Organ (1988) dalam Titisari (2014:7), OCB terdiri dari lima indikator yaitu: 1) *Altruism* (Sikap menolong); 2) *Conscientiousness* (Kesadaran); 3) *Sportmanship* (Ketoleransian); 4) *Courtesy* (Perilaku baik atau sopan); 5) *Civic virtue* (Sikap keterlibatan dalam organisasi).

b. Keadilan Organisasional (X₁)

Menurut Robbins dan Judge (2013: 223) keadilan organisasi (*organizational justice*) adalah persepsi keseluruhan mengenai apa itu keadilan di tempat kerja. Penelitian ini menggunakan indikator dari Robins (2015) yaitu ; 1) Keadilan distributive, 2) Keadilan prosedural, 3) Keadilan interaksional

c. Kepuasan kerja (X₂)

Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting Luthans (2006: 243). Luthans (2006: 243) mengemukakan bahwa indikator kepuasan kerja

meliputi 1) Pekerjaan itu sendiri, 2) Gaji, 3) Kesempatan promosi, 4) Pengawasan, 5) Rekan kerja.

d. Komitmen Organisasional (X_3)

Komitmen organisasional didefinisikan sebagai hubungan psikologis antara karyawan dan organisasinya yang membuat kecil kemungkinan bahwa karyawan secara sukarela akan meninggalkan organisasi (Allen dan Meyer 1990). Indikator variabel ini disusun dengan menggunakan instrument dari *Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)* yang dikembangkan oleh Porter, *et. al* (1974) dalam Allen dan Meyer (1990). Yaitu; 1) Kebiasaan bekerja dengan penuh dedikasi, 2) Bangga bahwa perusahaan tempat kerja adalah baik, 3) Nilai yang berlaku sesuai dengan nilai pribadi, 4) Bangga pada institusi / perusahaan, 5) Keyakinan pada kemampuan diri sendiri, 6) Instansi tempat bekerja mempunyai nilai lebih baik dari yang lain, 7) Usaha untuk membuat perusahaan tetap eksis, 8) Perusahaan tempat bekerja terbaik untuk aktualisasi diri.

2. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu instrumen dikatakan valid jika instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2014:121). Penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *pearson correlation* dengan membandingkan angka koefisien korelasi. Apabila korelasi faktor di atas 0,3 maka dapat dianggap sebagai konstruk kuat atau instrumen mempunyai validitas yang baik. Sebaliknya, jika korelasi faktor besarnya 0,3 ke bawah dapat dianggap sebagai konstruk lemah atau instrumen mempunyai validitas yang tidak baik. Jika nilainya 0,3 dianggap sebagai konstruk lemah atau instrumen yang tidak valid (Sugiyono, 2014:126).

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen, *pearson correlation* menunjukkan bahwa semua indikator dari keadilan organisasional (X_1), kepuasan kerja (X_2), komitmen organisasional (X_3) dan OCB (Y) mempunyai koefisien korelasi di atas 0,3 dan semuanya bernilai positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator pernyataan yang diujikan valid, artinya

bahwa semua butir pernyataan (instrumen) dalam kuesioner tersebut dapat mengukur variabel penelitian

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus koefisien *Cronbach Alpha*. Suatu instrumen dikatakan andal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten dari waktu ke waktu. Suatu konstruk variabel dikatakan reliabel jika nilai *Conbach's Alpha* > 0,70 (Nunnally dalam Ghozali, 2011:48).

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, menunjukkan bahwa semua variabel menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,7 dan *Cronbach's Alpha If Item Deleted* > 0,7, sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang digunakan dalam pengujian reliabilitas data terhadap variabel keadilan organisasional (X_1), kepuasan kerja (X_2), komitmen organisasional (X_3) dan *organizational citizenship behavior* (ocb) (Y) semuanya reliabel, yang artinya kuesioner yang digunakan dalam penelitian mampu memberikan hasil yang konsisten apabila dipakai secara berulang kali dari waktu ke waktu dengan adanya kesamaan jawaban antar responden yang terlibat dalam pengisian kuesioner tersebut.

F. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

a. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	<i>p-value (sig)</i>	Keterangan
Keadilan Organisasional (X_1)	0.235	0.020	Positif dan signifikan
Kepuasan Kerja (X_2)	0.207	0.036	Positif dan signifikan
Komitmen Organisasional (X_3)	0.236	0.011	Positif dan signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 1, model persamaan regresi linier berganda yang dapat dituliskan dari hasil pengujian tersebut adalah:

$$Y = 0,235X_1 + 0,207X_2 + 0,236X_3$$

Dengan interpretasi sebagai berikut:

- 1) $b = 0,235$, Koefisien regresi bernilai positif artinya keadilan organisasional berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai yang di perlakukan adil oleh organisasinya pegawai maka pegawai akan semakin menunjukkan perilaku *OCB*.
- 2) $b = 0,207$, Koefisien regresi bernilai positif artinya kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai yang merasa puas terhadap organisasinya maka pegawai akan semakin menunjukkan perilaku *OCB*.
- 3) $b = 0,236$, Koefisien regresi bernilai positif artinya komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasinya maka pegawai akan menunjukkan perilaku *OCB*.

b. Hasil uji signifikansi (parsial)

- 1) Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1, diketahui bahwa nilai koefisien regresi keadilan organisasional (X_1) terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* (Y) sebesar 0,235. Selain itu nilai p -value Keadilan Organisasional (X_1) = 0,020. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu keadilan organisasional berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* dapat diterima.
- 2) Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1, diketahui bahwa nilai koefisien regresi kepuasan kerja (X_3) terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* (Y) sebesar 0,207. Selain itu nilai p -value Kepuasan Kerja (X_2) = 0,036. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* dapat diterima.
- 3) Berdasarkan hasil analisis pada Tabel, diketahui bahwa nilai koefisien regresi komitmen organisasional (X_3) terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* (Y) sebesar 0,236. Selain itu nilai p -value Komitmen Organisasional (X_3) = 0,011. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama

dalam penelitian ini yaitu komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* dapat diterima.

2. Pembahasan

a. Keadilan Organisasional Berpengaruh Postif Terhadap

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Berdasarkan Tabel 1, didapat nilai $b = 0,235$ dan nilai $p\text{-value} = 0,020 (< 0,05)$. Artinya, pegawai yang di perlakukan adil oleh organisasinya maka pegawai akan semakin menunjukkan perilaku *OCB*. Dari hasil analisis tabel 1 dapat diketahui bahwa keadilan organisasional pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Purworejo yang berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dilihat dari keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional yang dirasakan pegawai. Karena *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan timbal balik terhadap organisasi atas keadilan organisasional yang dirasakan pegawai. Pimpinan di suatu organisasi diharapkan melibatkan pegawai untuk memberikan kesempatan dalam mengemukakan pendapatnya dalam hal pengambilan keputusan. Selain itu pihak pimpinan dalam meningkatkan hubungan antar pribadi harus adil antara pegawai satu dengan pegawai yang lainnya. Hal lain yang perlu diperhatikan dalam keadilan organisasional yaitu pemberian gaji ataupun bonus yang diterima pegawai. Sehingga pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Purworejo akan aktif dalam kegiatan organisasi dan akan menunjukkan perilaku *organizational citizenship behavior (OCB)* di dalam organisasi.

Diterimanya hipotesis pertama pada penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sanhaji dkk. (2016) dan Ratnawati dkk. (2016) membuktikan bahwa keadilan organisasional berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*. Hal ini dapat diartikan semakin tinggi keadilan organisasional pegawai semakin mempengaruhi karyawan untuk melakukan *OCB*.

b. Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*

Berdasarkan Tabel 1, didapat nilai $b = 0,207$ dan nilai $p\text{-value} = 0,036$ ($< 0,05$). Artinya, pegawai yang merasa puas terhadap organisasinya maka pegawai akan semakin menunjukkan perilaku *OCB*. Pegawai yang memiliki rasa puas terhadap organisasinya dapat dilihat dari pekerjaan yang dirasakan pegawai, gaji yang diterima, kesempatan promosi, pengawasan dan rekan kerja dapat tercapai maka pegawai akan menunjukkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang tinggi. Oleh karena itu, organisasi harus mampu memberikan sesuatu yang lebih kepada pegawainya misalkan dengan menaikkan gaji atau bonus pegawai, memberikan promosi jabatan kepada pegawai, dan mampu menciptakan situasi yang kondusif di lingkungan organisasi sehingga pegawai akan merasa puas terhadap organisasi dan akan menciptakan perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Purworejo.

Diterimanya hipotesis kedua pada penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Banani (2015) dan Prameswari (2017) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*, bahwa hasil pengujian hipotesis bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *OCB*. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja tinggi maka semakin berpengaruh pegawai untuk menunjukkan perilaku *OCB*.

c. Komitmen Organisasional Berpengaruh Positif Terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*

Berdasarkan Tabel 1, didapat nilai $b = 0,236$ dan nilai $p\text{-value} = 0,011$ ($< 0,05$). Artinya, bahwa pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasinya maka pegawai akan menunjukkan perilaku *OCB*. Dari hasil analisis tabel 1 dapat diketahui bahwa keadilan organisasional pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Purworejo yang berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dilihat dari kebiasaan bekerja dengan penuh dedikasi, pegawai bangga bahwa perusahaan tempat kerja adalah baik, nilai yang berlaku sesuai dengan nilai pribadi, bangga pada institusi, keyakinan

pada kemampuan diri sendiri, instansi tempat bekerja mempunyai nilai lebih baik dari yang lain, usaha untuk membuat perusahaan tetap eksis, perusahaan tempat bekerja terbaik untuk aktualisasi diri

Diterimanya hipotesis ketiga pada penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suwandewi (2016) dan Mustikasari (2016) membuktikan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Hal ini dapat diartikan semakin tinggi komitmen organisasional pegawai semakin mempengaruhi karyawan untuk melakukan OCB.

G. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembagasan maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Keadilan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (ocb) pada Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Purworejo
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (ocb) pada Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Purworejo
3. Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (ocb) pada Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Purworejo

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J., & Meyer, J.P. (1990). *The measurement and antecedents of affective continuance, and normative commitment to organization*. *London Journal of occupational psychology*, 63.
- Banani Ade, Rela Pasca Prasasti. (2015). Analisis Keadilan Organisasi, Organizational Silence, Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Guru SMA Di Tasikmaslaya. *Universitas Udayana*.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariated dengan Program SPSS*. Semarang : BP UNDIP.

- Intan Novika Mustikasri, Mudji Raharjo. (2016). Analisis Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Karyawan PT. PLN Persero Distribusi Jawa Tengah & DIY. *Diponegoro Journal Of Management*, Vol 5, 1-12.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2008). *Perilaku Organisasi*. (Terj.) Erly Suandy. Jakarta : Salemba Empat.
- Kuncoro, Mudrajat. (2013). *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi* Edisi 10. (Terj.) Vivin Andhika Yuwono dan Shekar Purwanti. Yogyakarta : Andi.
- Prameswari, Ni Kadek Setya, I Gusti Made Suwandana. (2017). Pengaruh Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Suriwathi Beach Legian Hotel di Kuta Bali. *E-Jurnal manajemen Unud*. 1368-1397.
- Ratnawati, Khaerul Amri. (2013). Pengaruh Keadilan Organisasional, Kepercayaan Pada Atasan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Pegawai Negeri Sipil Kodam Iskandar Muda Banda Aceh. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, Vol:1, No:1.
- Robbins, Stephen P, Timothy A. Judge (2015). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Sanhaji Akhma, et.al. (2016). Pengaruh Keadilan Organisasi, Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Melalui Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja di PT. POS Indonesia. ISSN: 2502-471X, Vol 1, No.5. 2016
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Suwandewi Ni Nyoman Trisna, Desak Ketut Sintaasih. (2016). Pengaruh Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional Dan Efeknya Pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Di Made's Warungs Restaurant Seminyak-Bali. *E-Jurnal manajemen Unud*, Vol 5, 1368-1397.
- Titisari, Purnamie. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media. ISBN. 978-602-1353-21-9.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan*, Depok: Raja Grafindo Persada

