



ANALISIS PENGARUH KEADILAN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) (Studi Pada Karyawan PT PLN Persero Distribusi Jawa Tengah & DIY)

Intan Nofika Mustikasari, Mudji Rahardjo¹

Email: nofikaintan@gmail.com

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

ABSTRACT

Employees play important role in running the company; almost all of the companies deem their respective employees as a part of competitive advantage. A company would highly expect to have employees with best behaviour as well as the ability to finish the entrusted tasks in excess of what is actually required. To put it simply, they are the employees who display extra-role behaviors which is often called as Organizational Citizenship Behavior (OCB). Without the existence of OCB, the company would be brittle and thus is in high risk to lose in the tight competition.

This research is aimed to determine the direct, indirect, and total effects of organizational justice, job satisfaction, and organizational commitment on Organizational Citizenship Behavior (OCB) in a sample drawn from 71 employees of PT PLN Persero Distribusi Jawa Tengah dan DIY by spreading the questionnaires. The analytical method used on this research is path analysis with SPSS. Data analysis technique used consist of the value of index, validity and reliability test, classic assumption test, hypothesis testing by the determinant coefficient, F-test and T-test.

The result of this research shows that organizational justice, job satisfaction, and organizational commitment have significant and positive effect on OCB, partially and simultaneously. Organizational Commitment has the biggest direct effects. The coefficient of determination shows that OCB of the employees in PT PLN Persero Distribusi Jawa Tengah dan DIY is 67,01% affected by organizational justice, job satisfaction, and organizational commitment. The other 32,99% is determined by other variables and error. Based on path analysis it is found out that job satisfaction and organizational commitment both hold a good role and significant as a mediator of organizational justice on OCB.

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

PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis yang semakin dinamis dan memiliki persaingan yang sangat ketat, setiap perusahaan dituntut untuk memiliki fleksibilitas, kecepatan untuk merespon perubahan, serta kemampuan berinovasi supaya dapat bertahan didalamnya. Selain itu, perusahaan juga memiliki tanggung jawab sosial untuk selalu memperhatikan kepentingan para penanggung risiko didalamnya (mulai dari karyawan, konsumen, pemegang saham,

¹ Corresponding author



dan lain-lain). Terlebih lagi, untuk perusahaan jasa, kepuasan konsumen adalah sesuatu yang menjadi tujuan utama.

Untuk memenuhi tuntutan bisnis tersebut, disinilah peran SDM (Sumber Daya Manusia) sangat diperlukan. SDM adalah bagian yang sangat penting bagi perusahaan, dimana keefektifan dan keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja SDM dalam perusahaan tersebut (dalam hal ini karyawan). Karyawan yang sangat diharapkan oleh setiap perusahaan adalah karyawan yang menampilkan perilaku terbaik dan melakukan tugas melebihi dari apa yang dipersyaratkan dalam pekerjaannya. Dengan kata lain, karyawan tersebut menampilkan perilaku *extra-role*, yang disebut sebagai *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN), PT PLN (Persero) merupakan perusahaan besar yang berlaku sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK) dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum sampai saat ini. Dengan rangkaian kegiatan usaha mulai dari menjalankan usaha penyediaan tenaga listrik nasional, menjalankan usaha penunjang tenaga listrik nasional, dan kegiatan-kegiatan lainnya, maka ini menjadi tugas besar bagi karyawan-karyawan PT PLN (Persero). Dengan tanggung jawab sebesar itu, maka sikap kerja yang positif seperti *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* haruslah dimiliki oleh karyawan PT PLN (Persero) pusat dan juga region-regionnya, seperti PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan DI Yogyakarta yang bertanggung jawab atas pasokan dan ketersediaan listrik wilayah Jawa Tengah dan DI Yogyakarta.

Dengan tanggung jawab perusahaan yang begitu besar, maka sangat diharapkan kontribusi dari karyawan dalam menjalankan tugasnya. Namun berdasarkan data kehadiran dan data keterlambatan karyawan, terdapat fenomena bahwa cukup banyak jumlah karyawan yang datang terlambat, begitu juga dengan karyawan yang tidak hadir / meninggalkan kantor tanpa ijin, dan tidak melakukan absensi pada jam masuk kantor (07.00-07.30) maupun pada jam pulang kantor (16.30-17.00). Oleh karena itu, diduga bahwa perilaku OCB karyawan PT PLN Persero Distribusi Jawa Tengah dan DIY tergolong rendah.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara langsung, tidak langsung, dan pengaruh totalnya terhadap OCB pada karyawan PT PLN Persero Distribusi Jawa Tengah dan DIY.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Keadilan Organisasi dan Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu fungsi dari bagaimana seorang individu diperlakukan “secara adil” di tempat kerja, yaitu berasal dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja (keluaran) dan *input* (masukan) nya relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerja lainnya (Kreitner dan Kinicki, 2003). Pernyataan serupa juga diungkap oleh Wibowo (2012) juga menyatakan bahwa kepuasan akan diperoleh melalui penilaian karyawan terhadap seberapa adil *reward* yang diterima. Apabila karyawan merasa bahwa pemberian penghargaan adalah adil, akan membuat kepuasan kerja meningkat.

H₁ : Keadilan Organisasi (X) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (Y₁)

Keadilan Organisasi dan Komitmen Organisasi

Jackson, *et al.* (2010) menyatakan bahwa karyawan yang merasa diperlakukan dengan tidak adil merasa lebih tertekan, tidak puas, dan tidak memiliki komitmen, baik bagi perusahaan mereka maupun tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan mereka. Allen dan Meyer (1997) juga menjabarkan bahwa salah satu hal yang dapat membentuk komitmen organisasi, khususnya komitmen afektif adalah adanya kebijakan organisasi yang adil. Hal itu disebabkan karena karyawan yang diperlakukan dengan adil akan memiliki perasaan yang positif terhadap organisasi, dan karyawan yang memiliki perasaan positif tentang pekerjaan mereka cenderung lebih berkomitmen untuk organisasi mereka.

H₂ : Keadilan Organisasi (X) berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi (Y₂)

Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi

Kepuasan kerja terbukti berkaitan dengan sikap karyawan terhadap pekerjaan, dan hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi telah diketahui selama bertahun-tahun (Luthans, 2006). Kreitner dan Kinicki (2003) menunjukkan hasil analisis dari 68 penelitian yang melibatkan 35.282 orang individu yang mengungkapkan adanya hubungan yang signifikan dan kuat antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja. Berdasarkan pada hasil penelitian tersebut, mereka menyarankan para manajer untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan tujuan untuk mendapatkan tingkat komitmen yang lebih tinggi (Kreitner dan Kinicki, 2003).

H₃ : Kepuasan Kerja (Y₁) berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi (Y₂)

Keadilan Organisasi dan OCB

Luthans (2006) 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). Sejalan dengan pendapat Luthans, hasil penelitian yang diungkapkan dalam buku Jackson, *et al.* (2010) juga menyatakan bahwa praktik-praktik SDM yang adil akan memberikan kepercayaan pada karyawan bahwa mereka diperlakukan dengan baik, sehingga mereka percaya kepada atasan dan perusahaan, kemudian hasilnya mereka akan lebih bersedia untuk melakukan "pekerjaan tambahan" bagi perusahaan.

H₄ : Keadilan Organisasi (X) berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y₃)

Kepuasan Kerja dan OCB

Wibowo (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor determinan utama dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan. Robbins (2003) menyatakan bahwa karyawan yang puas akan lebih mungkin berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain, dan jauh melebihi harapan normal dalam pekerjaan mereka. Lagipula, karyawan yang puas mungkin menjadi lebih bangga melebihi tuntutan tugas karena mereka ingin membalas pengalaman positif mereka.

H₅ : Kepuasan Kerja (Y₁) berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y₃)

Komitmen Organisasi dan OCB

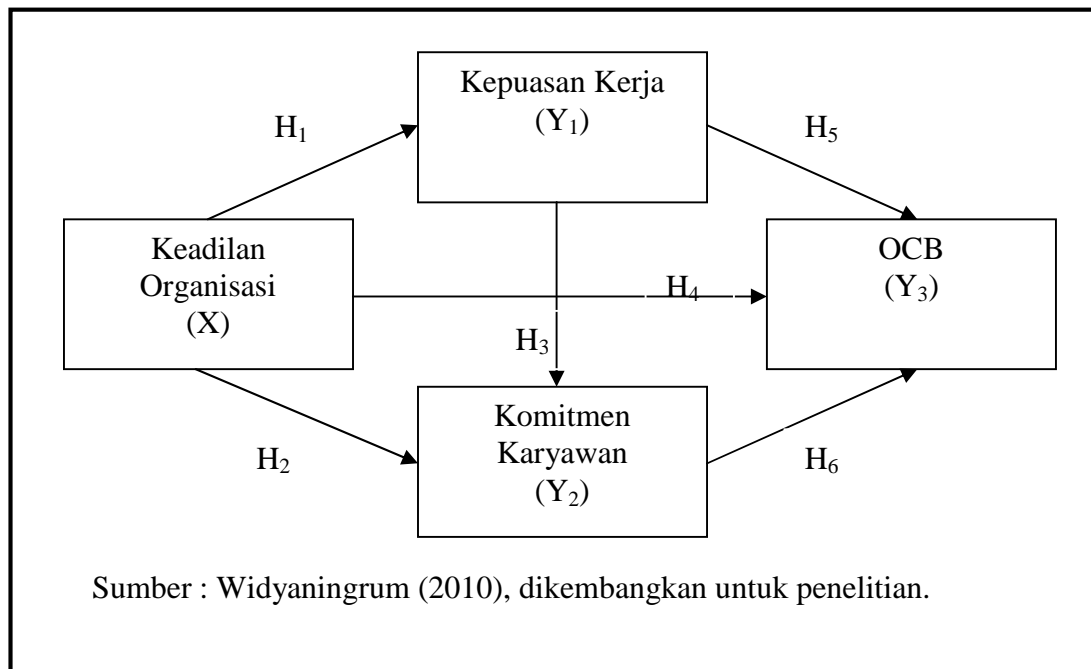
Kreitner dan Kinicki (2008) mengatakan bahwa tiga dimensi komitmen organisasi (yaitu: komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif) bergabung untuk menghasilkan kekuatan mengikat yang mempengaruhi beberapa variabel, diantaranya: perputaran karyawan dan perilaku kerja seperti kinerja,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

H₆ : Komitmen Organisasi (Y₂) berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y₃)

Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan uraian diatas, maka kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 1
Kerangka Pemikiran Teoritis



METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, pengambilan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner ini berisi pertanyaan tertutup dan pertanyaan terbuka mengenai keadilan organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan OCB. Untuk pertanyaan tertutup diukur menggunakan skala yang dikembangkan dari skala Likert dengan interval 1-7. Skala ini akan menunjukkan bagaimana perasaan responden mengenai setiap indikator yang ditanyakan, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2004), variabel penelitian adalah sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1

Variabel Penelitian

Jenis Variabel	Pengertian	Variabel Penelitian	Dimensi
Variabel Independen <i>Exogenous</i>	Variabel yang tidak ada penyebab - penyebab eksplisitnya atau dalam diagram tidak ada anak-anak panah yang menuju kearahnya, selain pada bagian kesalahan pengukuran (Sarwono, 2012).	Keadilan Organisasi (X)	- Keadilan Distributif - Keadilan Prosedural - Keadilan Interaksional
Variabel Endogenous Perantara	Variabel yang mempunyai anak panah yang menuju ke arahnya dan dari arah variabel tersebut dalam suatu model diagram jalur (Sarwono, 2012).	Kepuasan Kerja (Y ₁)	- Gaji - Promosi - Rekan Sekerja - Atasan - Pekerjaan itu sendiri
		Komitmen Organisasi (Y ₂)	- Komitmen Afektif - Komitmen Berkelanjutan - Komitmen Normatif
Variabel Dependen <i>Endogenous</i>	Variabel yang mempunyai anak-anak panah menuju ke arah variabel tersebut (Sarwono, 2012).	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	- <i>Altruism</i> - <i>Courtesy</i> - <i>Conscientiousness</i> - <i>Sportmanship</i> - <i>Civic Virtue</i>

Sumber: Berbagai sumber, dikembangkan untuk penelitian.

Penentuan Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT PLN Persero Distribusi Jawa Tengah dan DIY yang memenuhi kriteria sebagai berikut:

1. Merupakan karyawan tetap
2. Merupakan karyawan non-manajemen
3. Memiliki masa kerja lebih dari satu (>1) tahun.

Jumlah seluruh karyawan PT PLN Persero Distribusi Jawa Tengah dan DIY adalah 230 karyawan, dan setelah disesuaikan dengan karakteristik populasi maka besar populasinya menjadi 187 orang karyawan. Hasil pendekatan Yamane menunjukkan bahwa untuk populasi sebesar 187 orang membutuhkan jumlah minimal responden sebanyak 66 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik Probability Sampling dengan menggunakan metode Proportional Random Sampling, dimana anggota sampel diambil dari sub-kelompok (dalam penelitian ini berdasarkan bidang) secara proportional.

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 80 responden sesuai kesepakatan dengan pihak perusahaan, dan juga dengan pertimbangan untuk mencegah adanya kuesioner yang cacat maupun hilang. Dari 80 kuesioner yang dibagikan, 6 kuesioner hilang dan 3 kuesioner yang cacat, sehingga kuesioner yang dapat diolah

adalah sejumlah 71 kuesioner. Responden tersebut dipilih berdasarkan daftar absensi karyawan bernomor genap yang hadir dan bersedia menjadi responden, diambil dari enam bidang yang ada di PT PLN Persero Distribusi Jawa Tengah dan DIY.

Metode Analisis

Dalam penelitian ini, data diuji dengan menggunakan metode Analisis Jalur (*Path Analysis*) menggunakan SPSS. Teknik analisis data yang digunakan meliputi nilai indeks, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi, pengujian hipotesis (menggunakan uji t dan uji F), dan menganalisa jalur untuk mengetahui pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, dan pengaruh totalnya, serta dilakukan uji sobel untuk mengetahui signifikansi variabel intervening.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dan validitas dilakukan dengan menggunakan 30 responden terlebih dahulu. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui kehandalan kuesioner. Dalam SPSS, uji ini dilihat dari besarnya nilai *Cronbach's Alpha* (). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Adapun hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah:

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Reliabilitas	Keterangan
1.	Keadilan Organisasi	0,823	0,60	Reliabel
2.	Kepuasan Kerja	0,872		Reliabel
3.	Komitmen Organisasi	0,666		Reliabel
4.	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	0,800		Reliabel

Hasil uji reliabilitas di atas menunjukkan bahwa semua variabel yang diteliti menghasilkan nilai *cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner atau indikator yang digunakan untuk mengukur variabel keadilan organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah reliabel dan dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik perhitungan *Bivariate Pearson*, yaitu dengan cara membandingkan nilai r-hitung dengan nilai r-tabel untuk *degree of freedom* $d(f) = n - 2$, dimana n adalah jumlah sampel yang diambil. Dalam penelitian ini, jumlah sampel (n) = 30, maka besarnya df dapat dihitung $30 - 2 = 28$ dengan alpha 0,05, sehingga didapat nilai r tabel = 0,3061. Sebuah indikator dinyatakan valid apabila nilai r-hitung positif serta r-hitung lebih besar daripada r-tabel 0,3061.

Setelah dilakukan uji validitas, semua indikator variabel keadilan organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *organizational citizenship behavior* (OCB) menunjukkan nilai r-hitung yang lebih besar dari r-tabel dan nilainya positif, maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator dinyatakan valid sebagai alat ukur.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel bebas (independen). Sebuah model

regresi dikatakan lolos dari uji multikolinearitas (dalam arti tidak terjadi multikolinearitas) apabila nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 . Dari hasil pengujian, nilai *tolerance* masing-masing variabel independen adalah lebih besar dari 0,10. Hasil penghitungan VIF juga menunjukkan bahwa nilai VIF masing-masing variabel independen kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan analisis grafik *scatterplot* dan uji statistik *glejser*. Dalam analisis *scatterplot*, ketiga sub-struktur menunjukkan hasil bahwa titik-titik pada grafik *scatterplot* menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil ini diperkuat oleh hasil uji *glejser*, dimana ketiga sub-struktur menunjukkan nilai signifikansi diatas 0,05. Sehingga dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2007). Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan dua cara, yaitu dengan analisis grafik (grafik histogram dan grafik normal p-plot) dan uji statistik kolmogorov-smirnov. Berdasarkan grafik histogram, ketiga sub-struktur menunjukkan grafik yang simetris, tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan. Begitu juga dengan grafik p-plot, dimana titik-titik pada grafik di ketiga sub-struktur menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini diperkuat oleh hasil statistik kolmogorov smirnov, dimana ketiga sub-struktur memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semua data terdistribusi secara normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Uji Linieritas

Uji linearitas dilakukan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak (Ferdinand, 2007). Dalam penelitian ini, uji linearitas dilakukan menggunakan Anova. Dasar pengambilan keputusannya dilihat dari kolom *F-Linearity*, yaitu apabila nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka variabel tersebut bersifat linear dengan variabel lain (Widiarso, 2010). Hasil dari uji ini menunjukkan bahwa model sudah memenuhi asumsi linieritas.

Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Suatu variabel independen dikatakan memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel dependen apabila nilai $t > 2$ (dalam nilai absolut dan dalam derajat kepercayaan 0,05), dengan *degree of freedom* (df) 20 dan apabila t hitung $> t$ tabel. Adapun hasil uji t dengan uji statistik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Uji t

Variabel	Hasil t hitung	Signifikansi
Keadilan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja	4,429	0,000
Keadilan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi	2,304	0,024
Kepuasan kerja terhadap Komitmen Organisasi	2,622	0,011
Keadilan Organisasi terhadap OCB	2,275	0,026
Kepuasan Kerja terhadap OCB	2,336	0,023
Komitmen Organisasi terhadap OCB	3,102	0,003

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa semua nilai t hitung > 2 dan lebih besar dari nilai t-tabel satu sisi (sebesar 1,6672, yang didapat dengan melihat t-tabel satu sisi pada df 69), semuanya juga memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak Ho dan menerima Ha. Oleh karena itu, dapat diambil kesimpulan bahwa keenam hipotesis dinyatakan diterima.

Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen / variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen / terikat (Imam Ghazali, 2007). Uji F dalam penelitian ini menggunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan “Quick Look”, yaitu apabila nilai F > 4 (dengan derajat kepercayaan 0,05), maka itu menunjukkan bahwa semua variabel independen secara simultan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Untuk memperkuat hasil uji F dengan kriteria Quick Look, digunakan juga kriteria pengambilan keputusan yang lain, yaitu apabila hitung < (0,05) maka hal itu menunjukkan ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil uji F dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji F Sub-Struktur II
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	375.481	2	187.741	11.478	.000 ^a
Residual	1112.293	68	16.357		
Total	1487.775	70			

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA (Y1), KEADILAN ORGANISASI (X)

b. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASI (Y2)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai F yang dihasilkan adalah sebesar 11,478 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa F hitung > 4 dan hitung < 0,05, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel keadilan organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel komitmen organisasi.

Tabel 5
Hasil Uji F Sub-Struktur III
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	375.056	3	125.019	17.203	.000 ^a
	Residual	486.916	67	7.267		
	Total	861.972	70			

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI (Y2), KEADILAN ORGANISASI (X), KEPUASAN KERJA (Y1)

b. Dependent Variable: OCB (Y3)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai F yang dihasilkan adalah sebesar 17,203 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa F hitung > 4 dan $t_{hitung} < 0,05$, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel keadilan organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (OCB).

Koefisien Determinasi Total

Uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengetahui kemampuan model dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen. Nilai determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen juga kecil dan terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Hasil perhitungan *Adjusted R Square* pada penelitian ini menunjukkan koefisien determinasi sebesar 0,6701. Hal ini menunjukkan bahwa 67,01% variabel OCB dapat dijelaskan oleh variabel keadilan organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. sedangkan 32,99% sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian dan error.

Pengaruh Langsung

Pengaruh langsung (*direct effect*) adalah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tanpa melalui variabel intervening. Besarnya pengaruh langsung ini dapat dilihat pada kolom koefisien beta pada uji t. Adapun besarnya pengaruh langsung dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 6
Pengaruh Langsung

No.	Jalur	Direct Effect
1.	Pengaruh keadilan organisasi (X) terhadap kepuasan kerja (Y1)	0,471
2.	Pengaruh keadilan organisasi (X) terhadap komitmen organisasi (Y2)	0,274
3.	Pengaruh kepuasan kerja (Y1) terhadap komitmen organisasi (Y2)	0,312
4.	Pengaruh keadilan organisasi (X) terhadap OCB (Y3)	0,246
5.	Pengaruh kepuasan kerja (Y1) terhadap OCB (Y3)	0,255
6.	Pengaruh komitmen organisasi (Y2) terhadap OCB (Y3)	0,329

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa variabel yang memiliki pengaruh langsung terbesar terhadap OCB adalah komitmen organisasi.

Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) adalah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel intervening. Cara menghitung besarnya pengaruh tidak langsung adalah dengan mengalikan koefisien beta sepanjang jalur dari

variabel independen melalui variabel intervening menuju variabel dependen. Adapun besarnya pengaruh tidak langsung dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Tidak Langsung Variabel Keadilan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja

Tabel 7

Perhitungan Pengaruh Tidak Langsung Keadilan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja

No.	Jalur	Indirect Effect
1.	Keadilan organisasi (X) Kepuasan Kerja (Y1) Komitmen Organisasi (Y2)	= 0,471 x 0,312
	Total	= 0,147

2. Pengaruh Tidak Langsung Variabel Keadilan Organisasi terhadap OCB melalui Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi

Tabel 8

Perhitungan Pengaruh Tidak Langsung Keadilan Organisasi terhadap OCB melalui Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi

No.	Jalur	Indirect Effect
1.	Keadilan organisasi (X) Kepuasan kerja (Y1) OCB (Y3)	= 0,471 x 0,255 = 0,120
2.	Keadilan organisasi (X) Kepuasan kerja (Y1) Komitmen organisasi (Y2) OCB (Y3)	= 0,471 x 0,312 x 0,329 = 0,048
3.	Keadilan organisasi (X) Komitmen organisasi (Y2) OCB (Y3)	= 0,274 x 0,329 = 0,090
	Total	= 0,258

3. Pengaruh Tidak Langsung Variabel Kepuasan Kerja terhadap OCB melalui Komitmen Organisasi

Tabel 9

Perhitungan Pengaruh Tidak Langsung Kepuasan Kerja terhadap OCB melalui Komitmen Organisasi

No.	Jalur	Indirect Effect
1.	Kepuasan Kerja (Y1) Komitmen Organisasi (Y2) OCB (Y3)	= 0,312 x 0,329
	Total	= 0,103

Pengaruh Total

Pengaruh total adalah penjumlahan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung (jika ada) antara variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun pengaruh total dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 10

Ringkasan Pengaruh Langsung, Tidak Langsung, dan Total

No.	Jalur	Direct Effect	Indirect Effect	Total Effect
1.	Keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja	0,471		0,471
2.	Keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi	0,274	0,147	0,421
3.	Kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi	0,312		0,312
4.	Keadilan organisasi terhadap OCB	0,246	0,258	0,504

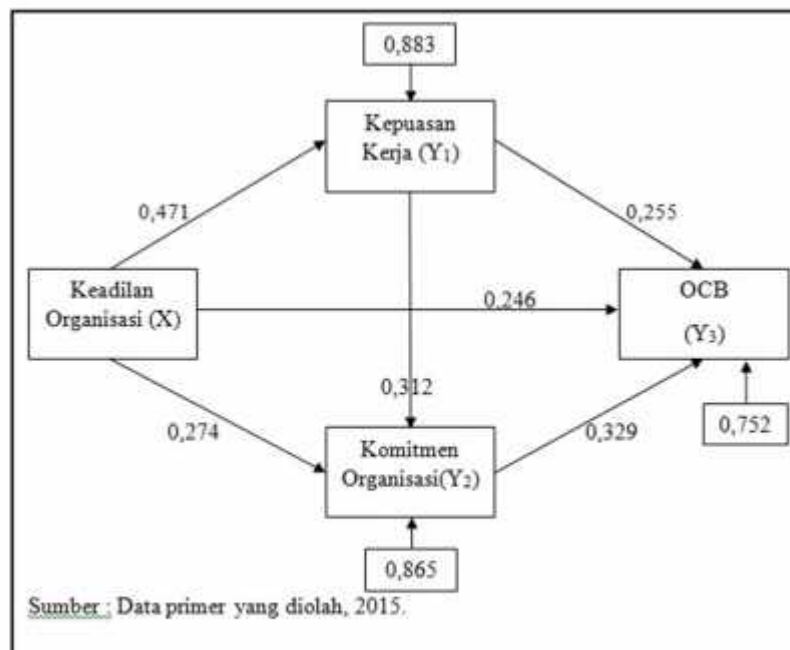
No.	Jalur	Direct Effect	Indirect Effect	Total Effect
5.	Kepuasan kerja terhadap OCB	0,255	0,103	0,358
6.	Komitmen organisasi terhadap OCB	0,329		0,329

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa variabel keadilan organisasi terhadap OCB memiliki pengaruh tidak langsung yang lebih besar dari pengaruh langsungnya, meskipun perbedaannya tidak terlalu besar. Hal itu berarti bahwa variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki peran yang baik dalam memediasi pengaruh keadilan organisasi terhadap OCB karyawan PT PLN Persero Distribusi Jawa Tengah dan DIY.

Diagram Jalur

Setelah melakukan analisis jalur, maka diagram jalur yang dapat digambarkan adalah sebagai berikut:

Gambar 2
Hasil Model Analisis Jalur



Berdasarkan model analisis jalur diatas, maka persamaan struktural regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

Sub-Struktur I : $Y_1 = 0,471X + 0,883.$

Sub-Struktur II : $Y_2 = 0,274X + 0,312Y_1 + 0,865.$

Sub-Struktur III : $Y_3 = 0,246X + 0,255Y_1 + 0,329Y_2 + 0,752.$

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel keadilan organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap OCB, baik secara parsial maupun secara simultan. Oleh karena itu, apabila perusahaan menginginkan karyawan untuk melakukan OCB, maka perusahaan harus terlebih dahulu menjamin adanya keadilan organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi.

Berdasarkan nilai koefisien determinasi total, diketahui bahwa 32,99% variabel OCB dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian. Maka pada penelitian selanjutnya akan lebih baik jika menambahkan variabel-variabel lain yang diduga memiliki hubungan terhadap OCB.

**REFERENSI**

- Ferdinand, Augusty. 2007. *Metode Penelitian Manajemen : Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen Edisi 2*. Semarang : BP Undip.
- Ghozali, Imam. 2007. *Analisis Multivariate Lanjutan dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jackson, Susan E., dkk. 2010. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia : Managing Human Resources*. (Terj.) Benny Prihartanto. Jakarta : Salemba Empat.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2003. *Perilaku Organisasi*. (Terj.) Erly Suandy. Jakarta : Salemba Empat.
- , 2008. *Organizational Behavior*. United States: McGraw-Hill.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi 10*. (Terj.) Vivin Andhika Yuwono dan Shekar Purwanti. Yogyakarta : Andi.Gary Dessler. 2011. *Human Resource Management*. London: Pearson Education.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Gramedia.
- Sarwono, Jonathan. 2012. *Path Analysis: Teori, Aplikasi, Prosedur, Analisis untuk Riset Skripsi, Tesis, dan Disertasi (Menggunakan SPSS)*. Jakarta: PT Gramedia.
- Sugiyono. 2004. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widhiarso, Wahyu. 2010. *Uji Linieritas Hubungan*.
<http://widhiarso.staff.ugm.ac.id/files/Widhiarso%20%20Uji%20Linieritas%20Hubungan%202010.pdf>, diakses pada 6 Maret 2013.