

HUBUNGAN ANTARA *ORGANIZATIONAL JUSTICE* DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL SEKRETARIAT JENDRAL DEWAN PERWAKILAN DAERAH REPUBLIK INDONESIA (DPD RI)

Indra Dwi Wirandika¹, Siswati²

^{1,2}Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedarto SH Tembalang Semarang 50275

wirandika@student.undip.ac.id

Abstrak

Pegawai merupakan unsur yang penting dalam sebuah lembaga. Pegawai dituntut untuk dapat memenuhi perilaku yang sesuai dengan tugas yang ditentukan (*in role*), tetapi lembaga juga menginginkan pegawai berperilaku kerja positif di luar tanggung jawab formal (*extra role*). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *Organizational Justice* dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Jendral Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia. *Organizational Justice* ialah persepsi mengenai perlakuan adil yang didapatkan para pegawai baik itu dilakukan oleh atasan maupun rekan kerja di tempat kerja. *OCB* adalah perilaku individu dalam bekerja di luar dari ekspektasi dan beban kerja yang diharapkan oleh organisasi serta sangat dibutuhkan di dalam organisasi. Penelitian ini dilakukan kepada 217 Pegawai negeri sipil Setjen DPD RI Jakarta dengan total populasi 500 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *cluster random sampling*. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala *Organizational Justice* (23 aitem, $\alpha = 0,873$) dan Skala *OCB* (28 aitem, $\alpha = 0,906$). Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana. Hasil dari analisis ini adalah $r_{xy} = 0,482$, $p = 0,000$ ($p < 0,05$), $r^2 = 0,232$, $F = 64,964$, dan $\beta = 0,482$. Hasil ini berarti terdapat hubungan positif yang signifikan antara *Organizational Justice* dengan *OCB* sumbangan efektif sebesar 23,2%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diungkap pada penelitian ini.

Kata kunci: *organizational citizenship behavior*; *organizational justice*; pegawai negeri sipil

Abstract

Employees is the one of the most important element in the institution. Employees are required to be able to fulfill the task by the job description (*in role*), however the institution expect the other positive organizational behavior (*extra role*). The aim of this study is to understand the relationship between organizational justice with organizational citizenship behavior (OCB) at civil officer *Sekretariat Jendral Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia*. Organizational justice is an overall fairness perception in the workplace. OCB is a discretionary acts that contributes to the psychological and social environment of the workplace. The population of this study is 500 *Sekjen DPD RI* civil officer with sample amount of 217 civil officer by cluster random sampling. This study used Organizational Justice Scale (23 item, $\alpha = 0,873$) and OCB Scale (28 item, $\alpha = 0,906$). This study used simple linear regression analyses. Results have shown $r_{xy} = 0,482$, $p = 0,000$ ($p < 0,05$), $r^2 = 0,232$, $F = 64,964$, and $\beta = 0,482$. This result have shown there is positive and significant between organizational justice with OCB contributed effectively to 23,2%, while the remains predicted by other factors that not inspect in this research.

Keyword: organizational citizenship behavior, organizational justice, civil officer

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) berpengaruh besar terhadap perkembangan dan kemajuan sebuah organisasi atau kelembagaan. Organisasi membutuhkan karyawan dalam menjalani kegiatannya

agar dapat mencapai target yang telah ditentukan sehingga karyawan sebagai SDM memiliki peranan besar dalam pencapaian tujuan (Andriani dkk., 2012). Bangun (2012) berpendapat bahwa organisasi dapat berjalan dengan efektif apabila didukung oleh SDM yang mampu mengembangkan kemampuan kompetensinya dengan baik. Hal itu dapat menciptakan organisasi yang memiliki daya saing yang tinggi. Menurut Purba dan Seniati (2004), perusahaan yang ingin mencapai suatu keunggulan harus mengoptimalkan dan mengusahakan kinerja karyawan secara maksimal. Hal ini dikarenakan kinerja individu yang tinggi akan memengaruhi kinerja kelompok. Kinerja kelompok yang baik akan memengaruhi kinerja dari organisasi. Kinerja karyawan dapat dikatakan tinggi apabila karyawan mampu berperilaku sesuai tuntutan dan harapan organisasi. Selain itu, organisasi menginginkan karyawan dapat bekerja di luar tanggung jawab formal. Setiap institusi menginginkan pegawai yang memiliki *OCB* tinggi, begitupula dengan Setjen DPD RI. Setjen DPD RI adalah sistem pendukung yang dibentuk untuk mendukung kelancaran pelaksanaan wewenang dan tugas DPD RI. Tugas dari Setjen DPD RI ialah menyelenggarakan dukungan administrasi dan keahlian terhadap kelancaran pelaksanaan wewenang dan tugas DPD RI. Kondisi yang terjadi di lapangan adanya PNS Setjen DPD RI yang bekerja melewati jam kerjanya.

Pegawai dituntut untuk dapat memenuhi perilaku yang sesuai dengan tugas yang ditentukan (*in role*), tetapi perusahaan juga menginginkan pegawai berperilaku kerja positif di luar tanggung jawab formal (*extra role*). Perilaku *extra role* ini disebut juga dengan *OCB*. Organ dkk. (2006) mengungkapkan *OCB* adalah perilaku pegawai ketika melakukan pekerjaan di luar dari deskripsi pekerjaan yang sudah diberikan secara sukarela dan tanpa paksaan. Perilaku ini merupakan inisiatif dari pegawai tanpa mengharapkan imbalan. Perilaku positif ini berada di luar tanggung jawab formal pegawai dan dilakukan pada struktur yang signifikan secara berkelanjutan. *OCB* ini bersifat tidak wajib, karenanya ketika karyawan tidak melakukan *OCB* maka karyawan tidak akan diberi hukuman dalam pekerjaan. Menurut Organ dkk. (2006) terdapat lima dimensi utama di dalam *OCB*, yaitu *altruism*, *civic virtue*, *conscientiousness*, *courtesy*, dan *sportsmanship*. *Altruism* adalah sikap menolong yang terjadi kepada individu, biasanya dilakukan oleh rekan kerja tetapi terkadang dilakukan oleh manajer ataupun pelanggan (Organ dkk., 2006). *Civic virtue* merupakan kontrak yang bermanfaat untuk menangkap beberapa kontribusi dalam pengambilan keputusan penting secara bebas oleh partisipan (Organ dkk., 2006). *Conscientiousness* merupakan perilaku yang didasarkan pada keinginan untuk melampaui harapan dan tuntutan minimal dalam organisasi (Organ dkk., 2006). Perilaku ini seperti datang tepat waktu dalam pekerjaan, menahan diri untuk melakukan istirahat yang tidak perlu, dan melakukan percakapan yang hanya dibutuhkan dalam penyelesaian pekerjaan. *Courtesy* terdiri dari tindakan menolong untuk mencegah masalah terjadi (Organ dkk., 2006). *Sportsmanship* ini seperti perilaku toleransi pada situasi yang tidak menguntungkan (tidak ideal) pada tempat kerja.

Menurut Titisari (2014), *OCB* memiliki manfaat dalam peningkatan produktivitas tim, menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen, menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasikan kegiatan kelompok kerja, meningkatkan kemampuan organisasi untuk mempertahankan pegawai, dan meningkatkan stabilitas organisasi. Luthans (2011) mengungkapkan bahwa *OCB* berpengaruh kepada kinerja dan efektivitas organisasi. Salah satu contohnya adalah karyawan yang menunjukkan perilaku *OCB* akan termotivasi untuk membantu rekan kerjanya dalam menyelesaikan berbagai tugas. Penelitian yang dilakukan oleh Suzana (2017) mengungkapkan bahwa *OCB* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada karyawan PT. TASPEN (Persero) kantor cabang Cirebon. Hal ini ditunjukkan dengan perilaku menolong pada karyawan dalam

membantu karyawan lain yang tidak masuk kerja. *OCB* memiliki sumbangan efektif terhadap kinerja pada PT TASPEN sebesar 74,8%.

Hasil penelitian Kholis (2018) mengungkapkan bahwa *organizational justice* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aksara Solopos. Hal ini berarti semakin tinggi *organizational justice* karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. *Organizational justice* mempunyai sumbangan efektif terhadap kinerja yaitu sebesar 42%. Hal ini terlihat dari karyawan PT Aksara Solopos merasa puas karena para pemimpin mereka dapat membantu dan membimbing karyawan serta menilai kinerja karyawan dengan cara yang adil. Folger dan Cropanzo (dalam Jackson, 2019) menyatakan keadilan dalam konteks organisasi adalah aktivitas fenomena yang subjektif tergantung pada persepsi masing-masing individu. Penilaian yang dibuat dari persepsi masing-masing individu kemudian diingat dan diterapkan ketika membentuk sikap dalam bekerja. Persepsi tersebut dipengaruhi oleh distribusi *outcomes*, praktik organisasi (prosedur dan kualitas interaksi), dan karakteristik dari penerima itu sendiri. Ketika hal-hal tersebut tidak sesuai dengan penilaian pekerja mengenai keadilan, maka akan berpengaruh pada persepsi individu tentang keadilan dan cara individu tersebut bereaksi terhadap situasi yang dirasa tidak adil dalam organisasi. Menurut Jackson (2019) persepsi mengenai keadilan sangat berpengaruh pada performa organisasi. Ketidakadilan yang dirasakan oleh pekerja cenderung menghasilkan perilaku negatif seperti kerja sama dengan rekan kerja menjadi rendah, produktivitas menurun, kualitas kerja rendah, dan perilaku penarikan diri dari lingkungan yang dapat memunculkan sikap mencuri data-data di dalam organisasi (Shapiro & Kirkman dalam Jackson, 2019). Pegawai yang merasakan keadilan di dalam organisasi dapat ditandai dengan sikap loyalitas dan sikap memberi dukungan terhadap organisasi (Bligh & Carsten dalam Jackson, 2019).

Organizational justice merupakan persepsi mengenai hal yang adil di tempat kerja (Robbins & Judge, 2017). *Organizational justice* menekankan pada persepsi pegawai saat merasakan pihak yang berkuasa dan pembuat keputusan di tempat kerja memperlakukan pekerja secara adil. Terdapat tiga dimensi *organizational justice* menurut Robbins dan Judge (2017), yaitu *distributive justice*, *procedural justice*, dan *interactional justice*. Konsep dasar *distributive justice* berkaitan dengan kebijakan suatu organisasi (Weiss dkk. dalam Jackson, 2019). *Distributive justice* menekankan pada keadilan *outcomes*, seperti pembayaran atas hasil kerja dan pengakuan yang didapat oleh pekerja itu (Robbins & Judge, 2017). *Procedural justice* adalah keadilan yang dirasakan ketika pegawai merasa prosedur dan peraturan organisasi dalam pengambilan keputusan atau kebijakan dirasa adil. *Procedural justice* keadilan yang digunakan untuk menentukan distribusi *reward* (Robbins & Judge, 2017). *Interactional justice* ialah keadilan yang dirasakan saat seorang pekerja mendapat perlakuan yang sama oleh atasan maupun pekerja lainnya, perlakuan tersebut dapat berupa martabat dan rasa hormat dari atasan maupun pekerja lainnya (Robbins & Judge, 2017).

Namzah dkk. (2014) dalam penelitiannya pada karyawan tetap PT. Summit Oto Finance yang berjumlah 100 orang menyatakan bahwa *organizational justice* dan motivasi kerja mempunyai sumbangan efektif terhadap *OCB* sebesar 54,7% sedangkan kontribusi efektif *organizational justice* terhadap *OCB* sebesar 6,1%. Dalam penelitian ini, *OCB* yang dimiliki subjek penelitian lebih tinggi daripada rata-rata *OCB* pada populasi umumnya. Hal ini berarti *organizational justice* memiliki pengaruh yang signifikan dengan *OCB*. Kondisi yang seimbang antara karyawan PT. Summit Oto Finance dengan organisasinya mengenai hasil yang diberikan karyawan untuk

organisasi dengan hasil yang diperoleh membentuk keadilan di dalam organisasi. Penelitian yang dilakukan Khalid dkk. (2014) pada karyawan di Sialkot dengan populasi 3500 orang menyatakan bahwa *organizational justice* mempunyai pengaruh yang kuat dengan *OCB*. Sumbangan efektif antara *organizational justice* dengan *OCB* dalam penelitian ini sebesar 67%. Hal ini berarti *organizational justice* karyawan di Sialkot memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan *OCB*. Hal ini terlihat ketika kebijakan dan prosedur di dalam organisasi adil maka *level OCB* karyawan akan meningkat.

Penelitian Nazmah dkk. (2014) dan Khalid dkk. (2014) membuat peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian terkait untuk menguatkan hasil-hasil penelitian yang telah ada. Selain itu, penelitian yang ada juga belum membahas mengenai pegawai negeri sipil. Kemudian, karena belum adanya penelitian mengenai variabel psikologi di Setjen DPD RI dan terdapat beberapa indikator mengenai *OCB* yang terjadi pada PNS Setjen DPD RI sehingga peneliti tertarik untuk meneliti di Setjen DPD RI. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara *Organizational Justice* dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Jendral Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia (DPD RI) Jakarta. Peneliti menentukan hipotesis bahwa terdapat hubungan positif antara *Organizational Justice* dengan *OCB* pada Pegawai negeri sipil Setjen DPD RI. Semakin tinggi *Organizational Justice* maka semakin tinggi tingkat *OCB* pegawai. Begitu pula sebaliknya semakin rendah *Organizational Justice* maka semakin rendah tingkat *OCB* pegawai.

METODE

Populasi pada penelitian berjumlah 500 pegawai Sekretariat Jendral DPD RI. Metode dalam penelitian ini menggunakan *cluster random sampling* dengan jumlah subjek dalam penelitian sebanyak 217 pegawai Sekretariat Jendral DPD RI menurut Krejcie dan Morgan pada tingkat kepercayaan 95%. Pengumpulan data menggunakan dua skala, yaitu skala *OCB* dan Skala *Organizational Justice*. Skala *OCB* disusun berdasarkan dimensi *OCB* menurut Organ, Podsakoff, dan MacKenzie (2006) yaitu *altruism, civic virtue, conscientiousness, courtesy, dan sportmanship*. Uji coba Skala *OCB* menghasilkan 28 aitem valid ($\alpha = 0,906$). Skala *Organizational Justice* disusun menggunakan dimensi *Organizational Justice* menurut Robbins dan Judge (2017) yaitu *distributive justice, procedural justice, dan interactional justice*. Uji coba Skala *Organizational Justice* menghasilkan 23 aitem valid ($\alpha = 0,873$). Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana dengan bantuan program SPSS 21.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.

Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov Smirnov	P>0,05	Bentuk
<i>Organizational Justice</i>	1.265	0,082	Normal
<i>OCB</i>	1.196	0,114	Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas variabel *organizational justice*, didapatkan hasil 0,082 ($p>0,05$) yang berarti variabel *organizational justice* berdistribusi normal. Uji coba variabel *OCB*

mendapatkan hasil sebesar 0,114 ($p > 0,05$) yang berarti variabel *OCB* berdistribusi secara normal.

Tabel 2.
Uji Linearitas

Hubungan Variabel	Nilai F	Signifikansi $P < 0,05$	Keterangan
<i>Organizational Justice</i> dan <i>OCB</i>	64.964	0.000	Linear

Hasil uji linearitas pada variabel *organizational justice* dan *OCB* mendapatkan hasil nilai koefisien F = 64,964 dengan nilai signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel tersebut bersifat linear.

Tabel 3.
Uji Hipotesis

Variabel	Koefisien Korelasi	Sig
<i>Organizational Justice & OCB</i>	0.482	0,000

Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan, dapat diketahui bahwa nilai $r_{xy} = 0,482$ dengan signifikasin $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Koefisien tersebut menunjukan arah hubungan kedua variabel yang positif. Semakin tinggi tingkat *Organizational Justice*, maka akan semakin tinggi pula *OCB* pada PNS Setjen DPD RI. Tingkat signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$) menunjukkan adanya hubungan antara *Organizational Justice* dengan *OCB*, sehingga hipotesis dapat diterima.

Tabel 4
Uji Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,482	0,232	0,228	5,524

Besarnya koefisien detrmniasi ditunjukan oleh *R Square* yaitu sebesar 0,232 yang artinya *Organizational Justice* memberikan sumbangan efektif sebesar 23,2% terhadap *OCB* PNS di Setjen DPD RI. *OCB* PNS Setjen DPD RI sebesar 23,2% dan sisanya 76,8% diperngaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

Tabel 5.
Persamaan Garis Regresi

Model	Koefisien tidak standar		Koefisien standar	T	Sig.
	B	Standar kesalahan	Beta		
Konstanta	44.882	5,195		8,639	0,000
<i>Organizational Justice</i>	0,642	0,080	0,482	8,060	0,000

Persamaan garis regresi pada hubungan kedua variabel tersebut adalah: $Y = 44,882 + 0,642X$. Persamaan regresi sederhana dapat diartikan bahwa variabel *OCB* (Y) akan berubah sebesar 0,642

untuk setiap perubahan yang terjadi pada variabel *Organizational Justice* (X).

KESIMPULAN

Hasil yang diperoleh melalui analisis regresi sederhana adalah terdapat hubungan positif yang signifikan antara *organizational justice* dengan *OCB* pada PNS Setjen DPD RI. Hal tersebut berarti ketika persepsi mengenai keadilan pada PNS Setjen DPD RI tinggi, maka semakin tinggi *OCB* pada PNS Setjen DPD RI. Sebaliknya, ketika persepsi mengenai keadilan pada PNS Setjen DPD RI rendah, maka semakin rendah *OCB* pada PNS Setjen DPD RI. *Organizational justice* memberikan sumbangan efektif sebesar 23,2% terhadap *OCB* pada PNS Setjen DPD RI.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, G., Djalali, M. A., & Sofiah, D. (2012). Organizational citizenship behavior dan kepuasan kerja pada karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi Universitas 17 Agustus Surabaya*, 3(1), 341-354.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Erlangga.
- Jackson, N. (2019). *Organizational justice in merges and aquitions: Antecedents and outcomes*. Palgrave Macmillan
- Khalid, S., Muqadas, F., Farooqi, Y. A., & Nazish, A. (2014). Impact of Imx on organizational justice and organizational justice on organizational citizenship behavior. *International Journal of Business and Management Invention*, 3(10), 21-29.
- Kholis, R. N. (2018). *Pengaruh keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Aksara Solopos* [Skripsi, Universitas Muhammadiyah Surakarta]. Eprints Universitas Muhammadiyah Surakarta. <http://eprints.ums.ac.id/60039/>
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: an evidence-based approach*. McGraw Hill Companies.
- Namzah, Mariatin, E., & Supriyanti, S. (2014). Pengaruh motivasi kerja dan keadilan organisasi terhadap organizational citizenship behavior (ocb). *Jurnal Analitika*, 6(2), 33-42.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequencess*. SAGE Publications Inc.
- Purba., & Seniati. (2004). Pengaruh kepribadian dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior. *Jurnal Makara Sosiasl Humaniora*. 8(3), 105-111.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior*. Pearsons.
- Suzana, A. (2017). Pengaruh organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan: Studi di PT Taspen (persero) Kantor Cabang Cirebon. *Jurnal Logika*. 19(1), 42-50.
- Titisari, P. (2014). *Peranan organizational citizenship behavior (ocb) dalam meningkatkan kinerja karyawan*. Mitra Wacana Media.