

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN ORGANIZATIONAL JUSTICE TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)

(Studi Pada PT. Quantum Nusantara Medan)

Alwi Amanda Br Sembiring¹, Feby Aulia Safrin², Onan Marakali Siregar³

Program Ilmu Administrasi Bisnis, Universitas Sumatera Utara, Indonesia

alwiamanda20@gmail.com¹, feby.aulia@usu.ac.id², onan@usu.ac.id³

ABSTRACT

Organizational Citizenship Behavior (OCB) is a voluntary behavior where employees go beyond their assigned responsibilities. OCB is influenced by job satisfaction and organizational justice. Employees who are satisfied with their work and feel they are treated fairly tend to complete their tasks optimally and contribute more, supporting the overall success of the company. This study aims to analyze the influence of job satisfaction and organizational justice on Organizational Citizenship Behavior at PT Quantum Nusantara Medan. The impact of both job satisfaction and organizational justice will be analyzed both partially and simultaneously in relation to OCB. This research employs a quantitative method. The population comprises the employees of PT Quantum Nusantara Medan, and a sample of 71 respondents was selected using probability sampling. Primary data were collected through direct distribution of questionnaires, while secondary data were gathered through literature reviews. The data analysis methods used in this study include Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis, and Hypothesis Testing. The results of the study indicate that both job satisfaction and organizational justice have a positive and significant effect on OCB, both partially and simultaneously. The coefficient of determination shows a strong relationship between job satisfaction, organizational justice, and OCB, with an R-value of 0.750. The Adjusted R Square value indicates that job satisfaction (X₁) and organizational justice (X₂) contribute 58.2% to OCB (Y), while the remaining 41.8% is influenced by other variables not addressed in this study.

Keywords : Job Satisfaction, Organizational Justice, Organizational Citizenship Behavior

ABSTRAK

Article history

Received: Februari 2025

Reviewed: Februari 2025

Published: Februari 2025

Plagiarism checker no 80

Prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku sukarela di mana karyawan bekerja melampaui tanggung jawab yang ditentukan. OCB dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan keadilan organisasi. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya dan merasa diperlakukan adil cenderung menyelesaikan tugas dengan optimal dan memberikan kontribusi lebih, mendukung keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja dan *Organizational Justice* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT Quantum Nusantara Medan. Pengaruh antara Kepuasan Kerja dan *Organizational Justice* tersebut akan dianalisis secara parsial dan simultan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif, Populasi pada penelitian yaitu karyawan PT Quantum Nusantara Medan. Sampel yang di ambil pada penelitian ini sebanyak 71 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling*, Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung dan data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Linear Berganda, serta Uji Hipotesis. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan variabel Kepuasan Kerja dan *Organizational Justice* berengaruh positif dan signifikan, baik secara parsial maupun secara simultan terhadap OCB. Uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara Kepuasan Kerja dan *Organizational Justice* terhadap OCB dengan nilai R sebesar 0,750. Melalui nilai *Adjusted R Square* diketahui bahwa variabel Kepuasan Kerja (X1) dan *Organizational Justice* (X2) berkontribusi sebesar sebesar 58,2% terhadap variabel OCB (Y) sedangkan sisanya 41,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata kunci : Kepuasan Kerja, *Organizational Justice*, *Organizational Citizenship Behavior*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) bukan sekadar dianggap sebagai sumber daya semata, tetapi lebih sebagai modal asset di dalam organisasi atau perusahaan. SDM juga bisa dianggap sebagai investasi atau aset yang berkontribusi bagi kemajuan suatu organisasi (Rusby 2016:6-7).

Sumber daya manusia juga merupakan karyawan yang siap, mampu, dan tanggap, dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sumber daya manusia sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan karena efektivitas dan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat bergantung pada kualitas dan kinerjanya sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau Perusahaan (Jufrizen dan Kanditha 2021:2).

Setiap karyawan berharap melaksanakan tugas mereka sesuai dengan peran atau tugas yang telah diberikan di dalam Perusahaan (*in-role*), namun perusahaan juga mengharapkan bahwa karyawan akan menunjukkan perilaku yang mendukung organisasi di luar kewajiban formal mereka (*esxtra-role*), Perilaku ini dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (Wirandika *et al.*, 2022:62). Perilaku OCB berpengaruh pada efektivitas dan produktivitas kinerja di dalam organisasi, menyadari betapa pentingnya perilaku *organizational citizenship behavior* dalam konteks organisasi, perusahaan harus mencari atau memahami faktor-faktor apa yang akan mendorong dan mempengaruhi keputusan para karyawan untuk dengan sukarela menerapkan perilaku OCB.

Menurut Purwanto Agus *et al.*, (2021:61) Perilaku OCB sangat penting di berbagai bidang perusahaan, seperti hal nya dalam penyedia jasa yang menjalankan seluruh aktivitas operasionalnya sangat bergantung pada sumber daya manusia. Penelitian sebelumnya yang di teliti oleh Mulia *et al.*, (2023:3879) menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Ini berarti kepuasan karyawan terhadap berbagai aspek seperti kesempatan promosi, kebijakan organisasi, kinerja atasan, lingkungan kerja, dan komunikasi dalam organisasi, dapat meningkatkan OCB. Namun, hasil ini berbeda dengan penelitian Saraswati (2018:8-9), yang menunjukkan kepuasan kerja dan keadilan organisasi memiliki pengaruh positif terhadap OCB, namun tidak signifikan. Artinya, bahwa semakin tinggi kepuasan kerja dan keadilan organisasi pada karyawan tidak selalu berdampak pada peningkatan perilaku OCB.

Menyadari betapa pentingnya menerapkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* bagi perusahaan, peneliti mengobservasi faktor apa yang menyebabkan rendahnya perilaku OCB di PT. Quantum Nusantara Medan. Untuk mendukung pernyataan tersebut menurut Naway (2017:5) Faktor-faktor yang berpotensi meningkatkan perilaku OCB di antaranya seperti pengembangan karir, persepsi tentang keadilan organisasi, dan kepuasan kerja. Maka dari itu, penulis ingin mengetahui apakah terdapat kurangnya kepuasan kerja dan keadilan organisasi (*Organizational justice*) di PT Quantum Nusantara Medan yang berdampak pada rendahnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan. Penelitian ini terkait pengaruh Kepuasan Kerja dan Organizational Justice terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada PT. Quantum Nusantara Medan.

Tabel 1. Hasil Kuesioner Prasurvei *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (Y)
--

No	Indikator	Kode	SS	S	KS	TS	STS	N	Skor	Rata-Rata
			5	4	3	2	1			
1.	Altruism (Sikap Menolong)	Y.1	3	10	5	6	6	30	88	2,93
		Y.2	2	9	7	9	3	30	88	2,93
2.	Conscientiousness (kesadaran diri)	Y.3	6	5	9	9	1	30	96	3,20
		Y.4	12	6	5	6	1	30	112	3,73
3.	Sportmanship (sikap sportif)	Y.5	12	7	8	3	0	30	118	3,93
		Y.6	3	13	11	2	1	30	101	3,37
4.	Courtesy (sikap kesopanan)	Y.7	12	11	3	2	2	30	119	3,97
		Y.8	7	12	6	3	2	30	109	3,63
Jumla rata-rata persentase										3,48

Indikator variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan nilai terendah adalah *Altruism* (Sikap Menolong), yang memperoleh skor rata-rata sebesar 2,93. Untuk mendalami hasil tersebut, wawancara dilakukan dengan karyawan bagian office terkait sikap menolong dalam OCB. Pertanyaan yang diajukan mencakup kesediaan membantu rekan kerja dengan beban kerja berlebih dan menggantikan tugas rekan kerja yang berhalangan hadir. Sebagian besar responden menyatakan tidak bersedia melakukannya, dengan alasan bahwa tugas tambahan dapat mengganggu fokus mereka pada tanggung jawab utama yang telah ditentukan dalam job description. Sikap ini mencerminkan kurangnya kepedulian dan tanggung jawab sosial dalam mendukung rekan kerja untuk mencapai tujuan bersama.

Tabel 2. Data Jumlah Keterlambatan Karyawan September 2023-Januari 2024

Bulan	Jumlah Karyawan	Terlambat		Pulang Lebih Awal	
		Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
September	236	183	19,22%	39	18,22%
Oktober	236	187	19,64%	29	13,55%
November	236	182	19,12%	37	17,29%
Desember	236	190	19,96%	25	11,68%
Januari	236	210	22,06%	84	39,25%

Rendahnya *Conscientiousness* (Kesadaran Diri) sebagai salah satu indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT. Quantum Nusantara Medan terlihat dari data periode September 2023 hingga Januari 2024, di mana banyak karyawan terlambat datang dan pulang lebih awal, dengan puncaknya pada Januari 2024 sebanyak 210 karyawan terlambat (22,06%) dan 84 karyawan pulang lebih awal (39,25%). Kondisi ini mencerminkan rendahnya kedisiplinan dan kepatuhan terhadap peraturan di perusahaan, yang berdampak pada penurunan produktivitas, efisiensi, dan pencapaian tujuan organisasi.

Tabel 3. Hasil Kuesioner Prasurvei Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja (X1)										
No	Indikator	Kode	SS	S	KS	TS	STS	N	Skor	Rata-Rata
			5	4	3	2	1			
1.	Pekerjaan Itu Sendiri	Y.1	9	12	3	3	3	30	111	3,70
		Y.2	3	7	9	9	2	30	90	3,00
2.	Gaji	Y.3	6	8	4	5	7	30	91	3,03
		Y.4	5	6	5	3	11	30	81	2,70
3.	Kesempatan Promosi	Y.5	6	7	5	7	5	30	92	3,07
		Y.6	7	6	6	3	8	30	91	3,03
4.	Atasan	Y.7	6	5	8	4	7	30	89	2,97
		Y.8	6	7	10	3	4	30	98	3,27
5.	Kondisi Kerja	Y.9	2	7	5	7	9	30	76	2,53
		Y.10	1	4	7	12	6	30	72	2,40
Jumla rata-rata persentase										2,97

Indikator variabel Kepuasan Kerja dengan nilai terendah adalah Kondisi Kerja (*Working Conditions*), yang memperoleh skor masing-masing sebesar 2,40 dan 2,53. Wawancara mendalam mengungkapkan bahwa lingkungan kerja di perusahaan masih kurang mendukung. Hal ini terlihat dari keterbatasan fasilitas kerja, seperti tidak tersedianya laptop bagi beberapa karyawan, serta ruang kerja yang sempit dan tidak nyaman, yang berimbas pada terganggunya produktivitas. Selain itu, karyawan bagian teknisi melaporkan belum adanya pelatihan khusus yang memadai. Kurangnya pelatihan ini tidak hanya berdampak pada rendahnya kompetensi kerja, tetapi juga meningkatkan risiko kecelakaan kerja, termasuk insiden fatal yang terjadi pada tahun 2023 lalu.

Tabel 4. Hasil Kuesioner Prasurvei *Organizational Justice*

Organizational Justice (X2)										
No	Indikator	Kode	SS	S	KS	TS	STS	N	Skor	Rata-Rata
			5	4	3	2	1			
1.	Keadilan Distributiv	Y.1	6	11	2	5	6	30	96	3,20
		Y.2	6	7	4	9	4	30	92	3,07
2.	Keadilan Prosedural	Y.3	6	7	5	9	3	30	92	3,13
		Y.4	6	5	6	5	8	30	96	2,87
3.	Keadilan Interaksional	Y.5	7	5	4	10	4	30	91	3,03
		Y.6	6	7	7	5	5	30	94	3,13
Jumla rata-rata persentase										3,07

Berdasarkan hasil analisis data kuesioner pra-survei, variabel *Organizational Justice* khususnya pada indikator Keadilan Prosedural memperoleh nilai rata-rata sebesar 2,87. Wawancara lanjutan mengungkapkan bahwa keputusan manajemen, seperti pemindahan karyawan secara mendadak dan pembatalan kebijakan tanpa penjelasan yang jelas, termasuk

pembatalan pelatihan yang sebelumnya telah dijanjikan, sering kali dilakukan tanpa alasan yang transparan. Perubahan keputusan yang tidak dijelaskan secara terbuka ini menimbulkan perasaan ketidakadilan di kalangan karyawan, mengurangi kepercayaan mereka terhadap manajemen. Oleh karena itu, diperlukan langkah-langkah untuk meningkatkan transparansi dan komunikasi dalam penyampaian alasan di balik setiap keputusan yang diambil oleh manajemen.

Menyadari betapa pentingnya menerapkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* bagi perusahaan, peneliti mengobservasi faktor apa yang menyebabkan rendahnya perilaku OCB di PT. Quantum Nusantara Medan. Untuk mendukung pernyataan tersebut menurut Naway (2017:5), Faktor-faktor yang berpotensi meningkatkan perilaku OCB di antaranya pengembangan karir, persepsi tentang keadilan organisasi, dan kepuasan kerja. Maka dari itu, penulis ingin mengetahui apakah terdapat kurangnya kepuasan kerja dan keadilan organisasi (*organizational justice*) di PT Quantum Nusantara Medan yang berdampak pada rendahnya perilaku *organizational citizenship behavior* pada karyawan berdasarkan uraian permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan tujuan memahami dan mengetahui lebih lanjut Pengaruh Kepuasan Kerja dan *Organizational Justice* Terhadap *Organizational Citenzhip Behavior* (OCB).

LANDASAN TEORI

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah penilaian persepsi setiap individu terhadap kepuasan di dalam pekerjaannya yang di pengaruhi seperti tingkat kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, atasan, dan kondisi kerja atau lingkungan kerja (Priyono, 2016:174). Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja seseorang di tempat kerja. Ketika seseorang merasa puas dengan pekerjaannya, dia cenderung bekerja dengan lebih maksimal untuk menyelesaikan tugasnya. Kepuasan kerja bersifat personal, di mana setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai yang mereka pegang (Habibah *et al.*, 2023:42-43).

Menurut Luthans (Adamy 2016:89-90), terkait indikator-indikator kepuasan kerja:

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Gaji
3. Kesempatan promosi
4. Atasan
5. Kondisi kerja

Organizational Justice

Menurut Poluan *et al.*, (2021:24-25) Keadilan organisasi adalah keseluruhan persepsi tentang apa yang adil di tempat kerja atau keadilan organisasi adalah sejauh mana individu percaya akan

hasil yang diterima dan cara individu diperlakukan dalam perusahaan secara adil, setara dan sesuai dengan standar moral dan etika yang diharapkan.

Menurut Suryani dan John (2018:24-25) indikator *Organizational Justice* terdiri dari tiga indikator, keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interaksional:

1. Keadilan distributive
2. Keadilan prosedural
3. Keadilan Interaksional

Organizational Citizenship Behavior

Organizational Citizenship Behavior adalah perilaku sukarela karyawan yang melebihi peran yang diwajibkan, atau tugas yang melebihi Job desc karyawan, tetapi berkontribusi bagi keefektifan di perusahaan (Naway, 2017:16). *Organizational Citizenship Behavior* adalah kesadaran seseorang atau karyawan di dalam suatu pekerjaan tambahan diluar waktu kerja, baik untuk kepentingan pribadi ataupun kepentingan organisasi (Zahra, et al., 2023:5).

Menurut Luthans (Adamy 2016:89-90), terkait indikator-indikator kepuasan kerja:

Altruism (Indikator mengukur OCB menurut Organ (Isyanto, 2019:110) mengidentifikasi indikator pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai berikut: *Altruism* (sikap menolong), *Conscientiousness* (kesadaran diri), *Sportmanship* (sikap sportif), *Courtesy* (Sikap Kesopanan)

1. *Altruism* (sikap menolong)
2. *Conscientiousnes* (Kesadaran diri)
3. *Sportmanship* (Sikap sportif)
4. *Courtesy* (Sikap kesopanan)

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada fakta-fakta yang dapat diukur. Digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, menggunakan alat pengukuran tertentu. Data yang dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan metode statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Sugiyono, 2020:16). Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menggambarkan atau menjelaskan secara umum hubungan antara variabel yang satu dengan variabel lainnya. Metode asosiatif adalah pendekatan yang digunakan untuk mengidentifikasi hubungan sebab-akibat dan dampak antara berbagai variabel dengan melakukan uji hipotesis. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Perusahaan PT. Quantum Nusantara Medan yang berjumlah 236 Orang.

Sampel adalah merupakan sebagian dari objek, manusia, atau kejadian yang mewakili populasi tersebut (Yusuf, 2017:150). Dalam menentukan sampel, peneliti menggunakan teknik probability sampling dengan jenis metode simple random sampling. Teknik probability

sampling adalah teknik sampel yang menyerahkan kesempatan ataupun peluang yang sama untuk setiap anggota ataupun unsur populasi supaya dipilih menjadi sampel. Banyaknya sampel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan perhitungan rumus Slovin yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

$$n = \frac{\frac{N}{1 + Ne^2}}{1 + \frac{N}{1 + Ne^2}}$$

$$n = 71$$

Berdasarkan hasil perhitungan pada rumus di atas, maka didapatkan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 71 orang responden.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 5.

Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X1)

Variabel	Pernyataan	R-Hitung	R-Rabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	X1.1	0,611	0,233	Valid
	X1.2	0,688		Valid
	X1.3	0,827		Valid
	X1.4	0,827		Valid
	X1.5	0,654		Valid
	X1.6	0,718		Valid
	X1.7	0,759		Valid
	X1.8	0,744		Valid
	X1.9	0,805		Valid
	X1.10	0,682		Valid
Organizational Justice (X2)	X2.1	0,364		Valid
	X2.2	0,623		Valid
	X2.3	0,639		Valid
	X2.4	0,446		Valid
	X2.5	0,410		Valid
	X2.6	0,518		Valid
Organizational Citizenship Behavior (Y)	Y.1	0,384		Valid
	Y.2	0,456		Valid
	Y.3	0,315		Valid
	Y.4	0,343		Valid
	Y.5	0,457		Valid
	Y.6	0,586		Valid
	Y.7	0,568		Valid
	Y.8	0,371		Valid

Data hasil uji validitas yang telah diperoleh menunjukkan dengan menggunakan nilai signifikan <0,05. Maka hasil dari kuesioner yang diterapkan pada variabel Kepuasan Kerja (X1),

Organizational Justice (X2) dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) dinyatakan valid sebagai tolak ukur variabel.

Uji Realibilitas

Tabel 6.
Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Alpha	Kesimpulan
Kepuasan Kerja (X1)	0,931	0,6	Reliabel
<i>Organizational Justice</i> (X2)	0,757	0,6	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	0,741	0,6	Reliabel

Berdasarkan hasil perolehan semua data pada variabel penelitian dapat dianggap reliabel sebab semuanya memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 7.
Hasil Uji Normalitas

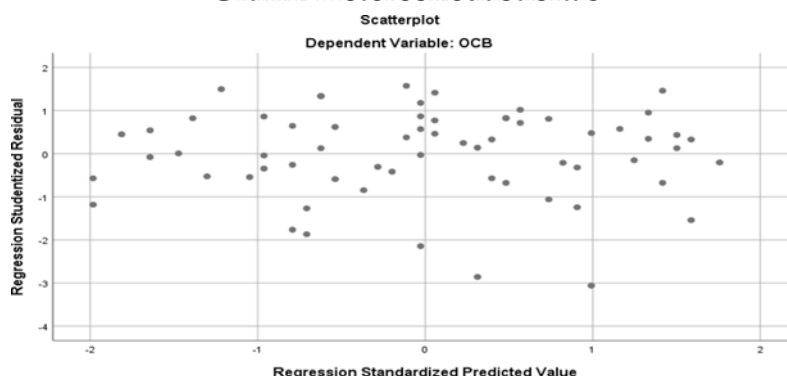
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,08874791
Most Extreme Differences	Absolute	,088
	Positive	,050
	Negative	-,088
Test Statistic		,088
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,200 ^d

Berdasarkan hasil uji normalitas One-Simple Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa Asymp. Sig. dalam penelitian ini di atas 0,05 Yakni Sebesar 0,200 maka variabel dikatakan terdistribusi secara normal.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1

Grafik Heteroskedastisitas



Hasil dari uji heteroskedastisitas pada gambar tersebut menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan tidak terdapat indikasi pada penelitian ini.

Uji Multikolinearitas

Tabel 8.

Hail Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model			
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepuasan Kerja	,898	1,114
	<i>Organizational Justice</i>	,898	1,114
a. Dependent Variable: <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>			

Berdasarkan data pada Tabel 8 di atas memperlihatkan bahwa nilai VIF pada X1 Sebesar dan X2 sebesar $1,114 < 10$ dan besar *tolerance* dari X1 dan X2 sebesar 0,898 lebih dari 0,1. Hasil uji yang telah dipaparkan maka disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas dalam variabel penelitian ini.

ANALISIS LINIER BERGANDA

Tabel 9.

Hasil Analisis Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	

Lanjutan Tabel 9. Hasil Analisis Linear Berganda

1	(Constant)	15,117	3,241		4,665	<,001
---	------------	--------	-------	--	-------	-------

	Kepuasan Kerja	,173	,061	,304	2,847	,006
	<i>Organizational Justice</i>	,436	,125	,371	3,472	<,001
a. Dependent Variable: <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)						

Model analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 15,117 + 0,173X_1 + 0,436X_2$$

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi linear berganda yang terlampir diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (α) positif sebesar 15,117, hal ini menunjukkan keadaan saat variabel *Organizational Citizenship Behavior* belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan variabel *Organizational Justice* (X_2).
2. Koefisien regresi Kepuasan Kerja (X_1) yaitu sebesar 0,173.
3. Koefisien regresi *Organizational Justice* (X_2) yaitu sebesar 0,436.

UJI HIPOTESIS

Uji Parsial (Uji-T)

Tabel 10.
Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,117	3,241		4,665	<,001
	Kepuasan Kerja	,173	,061	,304	2,847	,006
	<i>Organizational Justice</i>	,436	,125	,371	3,472	<,001
a. Dependent Variable: <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)						

Berdasarkan hasil uji T pada Tabel 10 diperoleh hasil, sebagai berikut:

1. Pada variabel Kepuasan Kerja (X_1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) diperoleh nilai thitung sebesar 2,847 > 1,995 dengan tingkat signifikansi 0,006 < 0,05 serta memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai 0,173. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Berdasarkan hasil tersebut maka H_{a1} diterima.

2. Pada variabel *Organizational Justice* (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) diperoleh nilai Thitung sebesar $3,472 > 1,995$ dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$ serta memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai $0,436$. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *Organizational Justice* (X2) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Berdasarkan hasil tersebut maka H_{a2} diterima.

Uji Simultan (Uji-f)

Tabel 11.
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	289,837	2	144,918	14,756	<,001 ^b
	Residual	667,825	68	9,821		
	Total	957,662	70			
a. Dependent Variable: <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)						
b. Predictors: (Constant), <i>Organizational Justice</i> , Kepuasan Kerja						

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung $14,756 > 3,13$ dengan Tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Sehingga dengan adanya hasil tersebut maka dapat di ambil Keputusan yakni H_0 dan H_a diterima. Hal ini maka artinya bahwa variabel Kepuasan Kerja (X1) dan *Organizational Justice* (X2) secara Bersama sehingga bisa memberikan pengaruh pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y) secara signifikan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 12.
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,750 ^a	,603	,582	3,134
a. Predictors: (Constant), <i>Organizational Justice</i> , Kepuasan Kerja				
b. Dependent Variable: <i>Organizational Citizenship Behavior</i>				

Data pada tabel menunjukkan Nilai *Adjusted R Square* sebesar $0,582$ ataupun nilai koefisien determinan menunjukkan besar pengaruh dari variabel Kepuasan Kerja (X1) dan *Organizational Justice* (X2) terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y) sebesar $58,2\%$ sedangkan sisanya $41,8\%$ dipengaruhi oleh variabel atau faktor-faktor lain di luar dari penelitian ini.

PEMBAHASAN**Kepuasan Kerja, *Organizational Justice*, terhadap *Organizational Citizenship Behavior*
Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)**

Berdasarkan data yang telah di uji sebelumnya pada uji reliabilitas dapat dilihat bahwa Kepuasan Kerja (X1) dinyatakan valid dan reliabel dengan nilai *Cronbach's Alpha* $0,931 > 0,06$ sehingga variabel Kepuasan Kerja layak digunakan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (Uji T) pada variabel Kepuasan Kerja (X1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) diperoleh nilai thitung lebih besar dari pada Ttabel, sebesar ($2,847 > 1,995$) dengan tingkat signifikansi yang lebih kecil ($0,006 < 0,05$) serta memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,173. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Berdasarkan hasil tersebut maka H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak.

Pengaruh *Organizational Justice* (X2) Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Penelitian ini menunjukkan bahwa *Organizational Justice* (X2) berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y), di mana semakin tinggi tingkat keadilan organisasi, semakin tinggi pula perilaku OCB yang ditunjukkan oleh karyawan. bahwa *Organizational Justice* (X2) dinyatakan valid dan reliabel dengan nilai *Cronbach's Alpha* $0,757 > 0,06$ sehingga variabel *Organizational Justice* layak digunakan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (Uji T) variabel *Organizational Justice* (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) diperoleh nilai thitung lebih besar dari pada Ttabel, sebesar ($3,472 > 1,995$) dengan tingkat signifikansi yang lebih kecil ($0,001 < 0,05$) serta memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,436. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *Organizational Justice* (X2) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Berdasarkan hasil tersebut maka H_{a2} diterima dan H_{02} di tolak.

Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) dan *Organizational Justice* (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y) dinyatakan valid dan reliabel dengan nilai *Cronbach's Alpha* $0,741 > 0,06$ sehingga variabel *Organizational Citizenship Behavior* layak digunakan dalam penelitian ini. Uji F menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (X1) dan *Organizational Justice* (X2) berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap OCB, dengan nilai F-hitung 14,756 yang lebih besar dari F-tabel 3,13 dan nilai signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil koefisien korelasi (R^2) sebesar 0,750 menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara Kepuasan Kerja dan *Organizational Justice* terhadap OCB, dengan kontribusi sebesar 58,2% dari kedua variabel yang diuji, sedangkan sisanya 41,8% adalah kontribusi atau faktor lain yang tidak termasuk di dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

1. Variabel Kepuasan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

2. Variabel *Organizational Justice* (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y).
3. Variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan *Organizational Justice* (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

DAFTAR PUSTAKA

Adamy, Marbawi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Malikussaleh. Aceh: UNIMAL PRESS

- Habibah, Annisa, and Siregar, O. M. Pengaruh karakteristik individu dan pekerjaan terhadap kepuasan kerja freelance generasi millennial. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia* 2.01 (2023): 41-48.
- Isyanto. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Urchindize Cabang Madura). *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 7.2 (2019): 115-12.
- Jufrizen, and Kanditha Ega Sandra. *The effect of organizational justice on employee performance by job satisfaction as an intervening variable*. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*. 10.1 (2021): 01-17.
- Mulia Ranat, et al. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behaviors* (OCB). *Journal of Innovation Research and Knowledge* 2.10 (2023): 3879-3886
- Naway, Fory Armin. (2017). *Organizational Citizenship Behavior*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Poluan, Alfian R. et al., (2021). *Keadilan Dalam Organisasi*. Manado: UNSRAT PRESS.
- Priyono, Marnis. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zivatama.
- Purwanto Agus, et al. *Effect of Transformational Leadership, Job Satisfaction, And Organizational Commitments on Organizational Citizenship*. *Inovbiz. Jurnal Inovasi Bisnis*, 9 (2021): 61-69
- Rusby, Zulkifli. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Pekanbaru Riau Pusat: Kajian Pendidikan Islam FAI UIR.
- Saraswati. Pengaruh Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Negeri Coffee Luwak. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8.1 (2018):116-127.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani dan John. (2018). *Kinerja Organisasi*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Wirandika, et al. Hubungan Antara Organizational Justice Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Jendral Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia (DPD RI). *Jurnal EMPATI*, 11.1 (2022): 61-66.
- Yusuf, A. Muri. (2017). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana.
- Zahra, Dhea, dan Siregar, O. M. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Studi Pada Karyawan Pengolahan Pabrik Teh PTPN IV Bah Butong). *Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan manajemen Indonesia* 2.01 (2023): 1-15.