

Pengaruh Persepsi Keadilan Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada PT. BPR Nur Semesta Indah Kabupaten Jember

Fauzan Muttaqien^{1*}, Riza Bahtiar Sulistyan²

^{1, 2}Program Studi Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang

Abstrak

Organizational citizenship behavior merupakan suatu perilaku extra peran dan sukarela individu diluar tuntutan tugasnya dan sangat mendukung efektifitas dan tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh persepsi keadilan organisasional yang terdiri dari keadilan distributif, keadilan prosedural dan Keadilan interaksional terhadap organizational citizenship behavior karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah Kabupaten Jember. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik random sampling terhadap 40 karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah Kabupaten Jember baik di kantor Pusat maupun di kantor Cabang. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional berpengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior. Secara simultan keadilan distributif, keadilan prosedural dan Keadilan interaksional berpengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior. Hasil uji koefisien determinasi diketahui variabel keadilan distributif, keadilan prosedural dan Keadilan interaksional memberikan pengaruh sebesar 84,9% terhadap organizational citizenship behavior, sisanya 15,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Kata Kunci : keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interaksional, OCB.

Abstract

Organizational citizenship behavior is an individual's extra-role and voluntary behavior outside the demands of his duties and strongly supports the effectiveness and goals of the organization. This study aims to determine the effect of perceived organizational justice which consists of distributive justice, procedural justice and interactional justice on organizational citizenship behavior of employees of PT. BPR Nur Semesta Indah, Jember Regency. The sampling method used random sampling technique to 40 employees of PT. BPR Nur Semesta Indah, Jember Regency, both at the head office and at the branch office. The data analysis method used is multiple linear regression. The results of the analysis show that partially distributive justice, procedural justice and interactional justice have a significant effect on organizational citizenship behavior. Simultaneously distributive justice, procedural justice and interactional justice have a significant effect on organizational citizenship behavior. The results of the coefficient of determination test showed that the variables of distributive justice, procedural justice and interactional justice had an effect of 84.9% on organizational citizenship behavior. The remaining 15.1% is influenced by other variables.

Keywords : distributive justice, procedural justice, interactional justice, OCB.

*Korespondensi: Fauzan Muttaqien (fauzanmuttaqien99@gmail.com)

Sitasi: Muttaqien, F., & Sulistyan, R. B. (2021). Pengaruh Persepsi Keadilan Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada PT. BPR Nur Semesta Indah Kabupaten Jember. *Jurnal Manajemen dan Penelitian Akuntansi (JUMPA)*, 14(2), 93-102.

Submit: 15 November 2021, Revisi: 28 Oktober 2021, Diterima: 10 November 2021, Publish: 13 November 2021



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.
(<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

LATAR BELAKANG

Organisasi merupakan tempat berkumpulnya individu yang memiliki tujuan yang sama. Setiap organisasi dituntut untuk memiliki kecepatan untuk merespon perubahan, serta kemampuan berinovasi supaya dapat bertahan didalamnya (Sulistyan, 2018). Selain itu, organisasi juga memiliki tanggung jawab sosial untuk selalu memperhatikan kepentingan para karyawan, konsumen, pemegang saham, dan lain-lain. Terlebih lagi, untuk perusahaan jasa, kepuasan konsumen adalah sesuatu yang menjadi tujuan utama. Dalam menghadapi dunia usaha yang semakin kompetitif, organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja melebihi deskripsi pekerjaan atau kewajiban formal sebagai sumber utama dari efektifitas organisasi (Noruzy, Shatery, Rezazadeh, & Hatami- Shirkouhi, 2011). Organisasi tidak akan berhasil dengan baik tanpa ada karyawan yang melakukan Organizational citizenship behavior. Karyawan yang baik (good citizenship) cenderung melakukan Organizational citizenship behavior (Pradesa, Sulistyan, & Dharmanegara, 2021). Tanpa OCB, organisasi akan rapuh dan tidak dapat bersaing dengan organisasi lainnya. OCB menjadi salah satu bukti adanya kerjasama tim yang solid di dalam sebuah perusahaan. mengemukakan bahwa OCB merupakan perilaku extra-role behavior yaitu perilaku yang dilakukan individu tetapi perilaku tersebut sebenarnya bukan merupakan keharusan atau kewajibannya (Niko & PASLA, 2009). Selain itu, OCB juga mencakup perilaku kesetiakawanan sosial yang dilakukan tanpa paksaan, misalnya membantu rekan kerja menyelesaikan pekerjaan, memberi bantuan pada karyawan.

Diantara upaya untuk meningkatkan organizational citizenship behavior karyawan adalah melalui pendekatan keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional (Sulistyan, 2017). Keadilan distributif merupakan suatu sistem nilai yang memiliki makna bagi para anggota organisasi yang akan membedakan organisasi satu dengan organisasi lainnya (Saraswati, 2017). menyatakan bahwa keadilan distributif memiliki pengaruh terhadap OCB dimana mereka saling terjadi interaksi antara keadilan distributif dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Mardiyanti, 2017).

Keadilan prosedural adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu sikap dan perilaku serta untuk menstimulasi kesadaran dan kesediaan seseorang agar menaati aturan-aturan dan norma sosial yang berlaku di dalam perusahaan (Azhar, 2016). Membuktikan bahwa terjadi pengaruh secara langsung antara keadilan prosedural dengan Organizational Citizenship Behavior dalam organisasi (Suwandewi & Sintaasih, 2016).

Disisi lain berkaitan dengan pengaruh keadilan interaksional terhadap OCB, menyatakan bahwa keadilan interaksional kerja merupakan suatu kondisi yang dapat mendorong individu untuk melakukan aktivitas demi tercapainya tujuan organisasi (Suwardi & Utomo, 2011). Menyatakan bahwa keadilan interaksional memiliki pengaruh dalam meningkatkan Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan dimana hal ini mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi (Fitriastuti, 2013).

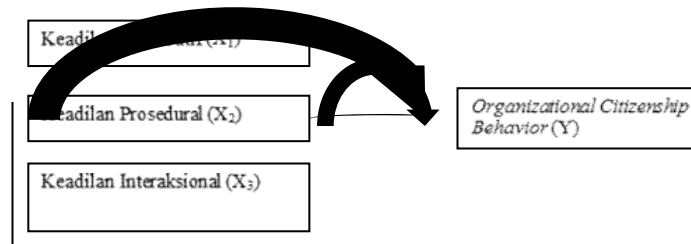
METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Metodologi penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan mencari hubungan asosiatif yang bersifat kausalitas dan termasuk jenis penelitian survei (survey research) dimana penelitian ini tidak melakukan perubahan atau tidak ada perlakuan khusus terhadap variabel-variabel yang diteliti/non experimental (Sugiyono, 2015). Penelitian ini bersifat eksplanatori (explanatory research) yang menjelaskan hubungan kausal antara satu variabel dengan variabel lainnya melalui pengujian hipotesis. Hubungan kausal adalah hubungan sebab akibat. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen yaitu variabel Keadilan distributif (X1); Variabel Keadilan

prosedural (X_2) dan Keadilan interaksional (X_3). Sedangkan variabel dependen (Y) yaitu Organizational Citizenship Behavior (OCB). Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda untuk menguji hipotesis apakah terdapat pengaruh secara parsial maupun simultan antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

MODEL PENELITIAN



Obyek Penelitian

Lokasi penelitian adalah PT. BPR Nur Semesta Indah Kabupaten Jember. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan, dapat disimpulkan bahwa terdapat fenomena dimana pengurus (dewan komisaris dan direksi) serta dengan dukungan pejabat eksekutif serta segenap karyawan telah mampu bangkit dari keterpurukan dalam kurun waktu lima tahun (2015-2020) melalui pendekatan pemulihan manajemen, baik manajemen SDM, manajemen keuangan, manajemen pemasaran, maupun manajemen operasionalnya. Diantara yang fenomenal adalah mampu menanggulangi dengan cepat atas tingginya NPL akibat salah manajemen dari pengurus sebelumnya, mampu mengantar kepada tingkat kesehatan manajemen kepada predikat baik yang selama ini selalu dalam posisi kurang sehat (KS), mampu meningkatkan kepercayaan nasabah baik dari perorangan maupun institusi lainnya, mampu mengendalikan turnover SDM dan mampu menjaga stabilitas industri dan eksistensi institusi terhadap kepercayaan pasar.

Diantara indikator proses bisnis yang dilaksanakan adalah memperbaiki hubungan industrial antar SDM, antar unit bisnis maupun dengan pihak eksternal yang terkait. Diantara konsep perbaikan manajemen yang dilakukan pengurus PT. BPR Nur semesta Indah Kabupaten Jember adalah perbaikan mindset, sikap dan perilaku personalia di dalamnya untuk memahami makna dan nilai dari sebuah pekerjaan, bekerja, dan kerjasama melalui pendekatan proses pembinaan, pendidikan, pelatihan, bimbingan teknis, kepemimpinan, literasi keuangan dan mitigasi risiko. Dengan konsep-konsep tersebut pada akhirnya tercipta kenyamanan dalam bekerja, optimalisasi rencana bisnis bank sehingga dapat meningkatkan kinerja PT. BPR Nur semesta Indah Kabupaten Jember. Diantara pendekatan yang dilakukan adalah penerapan keadilan organisasional dimana disinyalir dapat menciptakan extra role karyawan.

Populasi Dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah Kabupaten Jember. Teknik pengambilan sampel dengan simple random sampling dimana prinsip pemilihan sampel dalam populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih. Penentuan ukuran sampel menggunakan metode yang dikembangkan oleh Roscoe (1982). Sehingga jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 40 karyawan.

RUMUSAN MASALAH

- Apakah keadilan distributif berpengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah Kabupaten Jember?

- b. Apakah keadilan prosedural berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah Kabupaten Jember?
- c. Apakah keadilan interaksional berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah Kabupaten Jember?
- d. Apakah keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Organizational Citizenship Behavior karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah Kabupaten Jember?

TUJUAN PENELITIAN

- a. Untuk mengetahui pengaruh keadilan distributif terhadap organizational citizenship behavior karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah Kabupaten Jember.
- b. Untuk mengetahui pengaruh keadilan prosedural terhadap organizational citizenship behavior karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah Kabupaten Jember.
- c. Untuk mengetahui pengaruh keadilan interaksional terhadap organizational citizenship behavior karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah Kabupaten Jember.
- d. Untuk mengetahui pengaruh Keadilan distributif, Keadilan prosedural dan Keadilan interaksional terhadap Organizational Citizenship Behavior karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah Kabupaten Jember

DEFINISI OPERASIONAL

a. Keadilan distributif

Keadilan distributif yaitu keadilan yang terkait pada pengalokasian hasil pada karyawan. Keadilan distributif muncul ketika hasil (outcome) konsisten dengan norma-norma untuk alokasi, seperti ekuitas atau kesetaraan (Colquitt, 2001). Keadilan distributif menurut Niehoff dan Moorman (1993) adalah persepsi mengenai sejauh mana imbalan (rewards) dialokasikan secara adil oleh organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa keadilan distributif yaitu persepsi karyawan tentang keadilan yang mereka dapatkan dari organisasi telah sesuai dengan apa yang mereka lakukan pada organisasi. Contoh dari keadilan distributif adalah, gaji, pengakuan, bonus, rewards, dan lain-lain.

b. Keadilan prosedural

Lind dan Tyler (1988) menyatakan keadilan prosedural yaitu persepsi karyawan mengenai proses dan prosedur yang digunakan untuk membuat keputusan yang mengarahkan pada hasil. Dengan kata lain keadilan prosedural merupakan keadilan yang dirasakan oleh karyawan mengenai prosedur yang dibuat dalam penentuan hasil yang diterima karyawan dan proses penentuan keputusan penting lainnya. Contoh dalam keadilan prosedural yaitu proses penentuan promosi, proses pemutusan hubungan kerja, proses kenaikan gaji, dan lain-lain.

c. Keadilan Interaksional

Keadilan interaksional terdiri dari dua jenis: keadilan interpersonal dan keadilan informasional. Keadilan interpersonal mengacu apakah individu diperlakukan dengan bermartabat dan hormat, sedangkan keadilan informasi menganggap kelengkapan proses dan hasil penjelasan (Colquitt et al., 2001) dalam Judeh (2012). Menurut Robbins & Judge (2008: 251), keadilan interaksional didefinisikan sebagai, tingkat sampai mana seorang individu diperlakukan dengan martabat, perhatian dan rasa hormat oleh organisasi.

Menurut Mansour (2014: 22), keadilan interaksional didefinisikan sebagai, bagaimana karyawan diperlakukan dalam organisasi oleh atasan mereka. Hal tersebut menunjukkan bagaimana manajemen memperlakukan karyawan, dan termasuk menunjukkan tingkat hormat, kejujuran dan pemahaman dari atasan. Dapat disimpulkan, bahwa keadilan interkasional merupakan keadilan yang dirasakan oleh karyawan atas perlakuan dengan hormat dan bermartabat yang diterima dari atasannya, dan keadilan interaksional ini mencakup keadilan interpesonal dan keadilan informasional. Contoh dari keadilan interaksional yaitu memperlakukan karyawan dengan hormat

dan bermartabat, ketika membuat keputusan atasan peduli dengan hak-hak karyawan, ketika membuat keputusan atasan menyampaikan dengan jelas dan logis, dan lain-lain.

d. Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam penelitian ini merupakan perilaku seorang karyawan bukan karena tuntutan tugasnya namun lebih didasarkan pada kesukarelaannya. Menurut Organ dalam (Saleem & Amin, 2013) OCB ini memiliki lima indikator antara lain:

- 1) Altruism; karyawan saling membantu rekan kerja yang sulit menyelesaikan pekerjaan.
- 2) Conscientiousness; kinerja karyawan melebihi standar minimum.
- 3) Civic virtue; karyawan tanggap dalam berpartisipasi dan peduli terhadap organisasi.
- 4) Sportmansip adalah karyawan dalam bekerja tidak mengeluh atas tugas dari pimpinan.
- 5) Courtesy; karyawan berperilaku sopan dan santun dalam bekerja antar individu.

TEKNIK ANALISIS DATA

Dalam penelitian ini, teknik analisa data yang digunakan adalah teknik statistik deskriptif (Sugiyono, 2013). Dengan statistik deskriptif dilakukan analisis korelasi hubungan antar variabel, melakukan prediksi dengan analisis regresi dan membuat perbandingan rata-rata data sampel atau populasi, sehingga teknik yang digunakan untuk menganalisa data hasil penelitian adalah statistik inferensial.

Untuk membuktikan hipotesa adanya hubungan yang signifikan pengaruh variabel Keadilan distributif (X1) dan keadilan prosedural (X2), serta variabel Keadilan interaksional (X3) terhadap variabel OCB (Y) karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah Kabupaten Jember menggunakan teknik analisis regresi linier berganda (Sugiyono, 2012). Sebelum dilakukan analisis dan uji pengaruh, kuesioner penelitian terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Selanjutnya dilakukan analisis dan uji pengaruh menggunakan asumsi dasar regresi linier berganda, yaitu data berdistribusi normal, terbebas dari Multikolinieritas dan Heterokedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT BPR Nur Semesta Indah Kabupaten Jember yang bergerak di bidang industri perbankan didirikan berdasarkan izin prinsip Men. Keu. No. S.047/MK.13/1991 Tanggal 11 Januari 1991 dan izin usaha Men. Keu. No. KEP-055/KM.13/1992 Tanggal 3 Maret 1991: Perbaruan akte pendirian PT. BPR Nur Semesta Indah No. 6 tanggal 12 Desember 2015 oleh notaris Elly Herawati Sutedjo, S.H. dan telah dicatat dalam Sistem Administrasi Badan Hukum Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia No. AHU-AH.01.03-0985685 Tanggal 5 Desember 2015. Perbaruan jajaran pengurus terakhir dicatat dalam administrasi Otoritas Jasa Keuangan no. S-429/KO.352/2018 tanggal 29 Desember 2018. Dalam penelitian ini responden yang dianalisis adalah karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah Kabupaten Jember berjumlah 84 orang.

A. Deskripsi Responden

1) Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	7	17,5%
Perempuan	33	82,5%
Jumlah	40	100%

Sumber: Hasil olah data 2021

2) Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
26-30 Tahun	12	30%
31-40 Tahun	28	70%
Jumlah	40	100%

Sumber: Hasil olah data 2021

3) Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Presentase
SMA	29	72,5%
S1	11	27,5%
Jumlah	40	100%

Sumber: Hasil olah data 2021

B. Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

1. Hasil Pengujian Validitas

Sebuah instrumen pernyataan dikatakan valid apabila r hitung $> r$ tabel, dan sebaliknya apabila jika r hitung $< r$ tabel maka pernyataan dinyatakan tidak valid. Dari hasil perhitungan keseluruhan variabel X_1 , X_2 , X_3 dan Y menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,3), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan tersebut valid.

2. Hasil Pengujian Reliabilitas

Sebuah instrumen dikatakan reliabel apabila nilai koefisiennya $> 0,6$ sebaliknya apabila nilai koefisien $< 0,6$ maka instrumen dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 4. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Keadilan distributif	0,845	Reliabel
Keadilan prosedural	0,774	Reliabel
Keadilan interaksional	0,800	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,791	Reliabel

Sumber: Hasil olah data 2021

Berdasarkan data tabel di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien reliabilitas (cronbach's alpha) $> 0,6$ maka semua variabel dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Dari uji asumsi klasik diperoleh bahwa hasil uji normalitas menunjukkan bahwa variabel dependen dan independen apabila data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik plot berada di antara garis diagonal, maka uji normalitas dinyatakan normal. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai Variance Inflasi Factor/VIF tidak melebihi 4 atau 5, maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji dinyatakan bebas multikolinieritas. Sedangkan hasil uji heteroskedastisitas diketahui terdapat pola seperti titik-titik yang membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Uji Statistik**Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda****Tabel 5. Hasil Analisis Uji Linier Berganda**

No	Variabel Independen	B
1	Konstanta	0,683
2	Keadilan distributif	0,242
3	Keadilan prosedural	0,247
4	Keadilan interaksional	0,381

Berdasarkan data tabel di atas dapat dilihat model persamaan regresi sebagai berikut :

$$OCB = 0,683 + 0,242BO + 0,247DK + 0,381M$$

Keterangan :

OCB = Organizational Citizenship Behavior

0,683 = Konstanta

0,242 = Koefisien Keadilan distributif

0,247 = Koefisien Keadilan prosedural

0,381 = Koefisien Keadilan interaksional

BO = Keadilan distributif

DK = Keadilan prosedural

M = Keadilan interaksional

Dari hasil persamaan regresi linier berganda diatas dapat dijelaskan bahwa :

- 1) Nilai Constans sebesar 0,683 menunjukkan bahwa nilai OCB sama dengan 0,683 jika nilai keadilan distributif, keadilan prosedural dan Keadilan interaksional sama dengan 0 (nol).
- 2) Koefisien keadilan distributif sebesar 0,242 (positif menunjukkan hubungan searah) menyatakan bahwa setiap kenaikan 1% variabel keadilan distributif akan menaikkan OCB karyawan sebesar 0,242 dan sebaliknya jika setiap penurunan 1% variabel keadilan distributif maka akan menurunkan OCB karyawan 0,242 dengan asumsi nilai koefisien variabel keadilan prosedural dan Keadilan interaksional konstan.
- 3) Koefisien keadilan prosedural sebesar 0,247 (positif menunjukkan hubungan searah) menyatakan bahwa setiap kenaikan 1% variabel keadilan prosedural akan menaikkan OCB karyawan sebesar 0,247 dan sebaliknya jika setiap penurunan 1% variabel keadilan prosedural maka akan menurunkan OCB karyawan 0,247 dengan asumsi nilai koefisien variabel keadilan distributif dan Keadilan interaksional konstan.
- 4) Koefisien Keadilan interaksional sebesar 0,381 (positif menunjukkan hubungan searah) menyatakan bahwa setiap kenaikan 1% variabel Keadilan interaksional akan menaikkan OCB karyawan sebesar 0,381 dan sebaliknya jika setiap penurunan 1% variabel keadilan prosedural maka akan menurunkan OCB karyawan 0,381 dengan asumsi nilai koefisien variabel keadilan distributif dan keadilan prosedural konstan.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel independen yang paling berpengaruh terhadap OCB adalah variabel keadilan interaksional dengan nilai koefisien sebesar 0,381. Hal tersebut berarti terdapat hubungan interaksional yang harmonis dan kondusif dalam iklim organisasi PT. BPR Nur Semesta Indah Kabupaten Jember.

Hasil Pengujian Hipotesis**Hasil Uji t (Uji Parsial)**

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk melakukan uji T diperlukan hasil T tabel. Hasil dari T tabel pada tingkat level of signifikan 5% dengan derajat kebebasan t tabel $= (\alpha/2 ; n-k-1) = (0,05/2; 84-3-1) = 0,025; 80$, maka diperoleh t tabel = 1,990.

Kriteria pengujiannya sebagai berikut :

Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka hipotesis diterima

Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka hipotesis ditolak

Tabel 6. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Variabel	t hitung	Sig.	Keterangan
Keadilan distributif	2,312	0,023	Signifikan
Keadilan prosedural	5,170	0,000	Signifikan
Keadilan interaksional	5,946	0,000	Signifikan

Berdasarkan data tabel di atas hasil uji t (uji parsial) sebagai berikut :

1. Hipotesis Pertama

H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan keadilan distributif terhadap OCB karyawan pada PT. BPR Nur Semesta Indah Kabupaten Jember.

Dari hasil uji t variabel keadilan distributif diperoleh nilai t hitung sebesar 2,312 dengan signifikan sebesar 0,023. Hal ini menunjukkan bahwa $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka hipotesis diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keadilan distributif berpengaruh signifikan terhadap OCB karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah Kabupaten Jember.

2. Hipotesis Kedua

H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan keadilan prosedural terhadap OCB karyawan pada PT. BPR Nur Semesta Indah Kabupaten Jember

Dari hasil uji t variabel keadilan prosedural diperoleh nilai t hitung sebesar 5,170 dengan signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka hipotesis diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keadilan prosedural berpengaruh positif yang signifikan terhadap OCB karyawan pada PT. BPR Nur Semesta Indah Kabupaten Jember.

3. Hipotesis Ketiga

H3: Terdapat pengaruh yang signifikan keadilan interaksional terhadap organizational citizenship behavior karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah Kabupaten Jember

Dari hasil uji t variabel keadilan interaksional diperoleh nilai t hitung sebesar 5,946 dengan signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka hipotesis diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keadilan interaksional berpengaruh positif yang signifikan terhadap OCB pada PT. BPR Nur Semesta Indah Kabupaten Jember.

Hasil Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk melakukan pengujian F maka diperlukan hasil F tabel. Hasil dari F tabel pada tingkat level of signifikan 5% dengan derajat kebebasan $F \text{ tabel} = (k; n-k) = (3; 84-3) = 3;81$, maka diperoleh $t \text{ tabel} = 2,72$

Tabel 7. Hasil Uji F (Uji Simultan)

F hitung	Sig.	Keterangan
156.609	0,000	Signifikan

4. Hipotesis Keempat

H4: Terdapat pengaruh yang signifikan keadilan distributif, keadilan prosedural dan Keadilan interaksional terhadap OCB karyawan pada PT. BPR Nur Semesta Indah Kabupaten Jember

Dari hasil uji F variabel independen diperoleh nilai F hitung sebesar 156,609 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa F hitung lebih besar dari Ftabel, Keadilan prosedural bahwa keadilan interaksional berpengaruh yang signifikan terhadap OCB karyawan PT. BPR Semesta Indah Kabupaten Jember.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) dapat mengetahui tingkat ketepatan yang paling baik dalam analisa regresi, hal ini ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R²) antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Untuk melihat koefisien determinasi pada regresi linier berganda adalah dengan menggunakan nilai R Square.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Nilai R Square	Presentase (%)
0,849	84,9%

Berdasarkan data tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,849. Hal ini berarti 84,9% OCB dipengaruhi oleh variabel independen yang terdiri dari keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional sedangkan sisanya 15,1% atau 0,151 OCB dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

HASIL PENELITIAN**Pengaruh Keadilan distributif terhadap OCB**

Dari hipotesis diketahui bahwa hasil uji t variabel keadilan distributif memiliki nilai t hitung > t tabel, maka hipotesis diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keadilan distributif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap OCB karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah Kabupaten Jember. Hal ini ditunjukkan dengan adanya upah kerja yang sesuai dengan atran dan standard kealyakan hidup karyawan, sehingga akan meningkatkan OCB karyawan. Jadi, semakin baik hubungan antar karyawan dalam bekerja maka OCB akan meningkat.

Pengaruh Keadilan prosedural terhadap OCB.

Dari hipotesis diketahui bahwa hasil uji t variabel keadilan prosedural memiliki nilai t hitung > t tabel, maka hipotesis diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keadilan prosedural secara parsial berpengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah Kabupaten Jember Hal ini ditunjukkan dengan transparansi proses dalam memberikan hak dan kewajiban karyawan serta kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan kriteria penempatan karyawan.

Pengaruh Keadilan interaksional terhadap OCB

Dari hasil uji t variabel keadilan interaksional diketahui bahwa nilai t hitung > dari t tabel, maka hipotesis diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keadilan interaksional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap OCB karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah Kabupaten Jember. Hal ini berarti terdapat proses interaksi yang efektif lintas SDM dan antar unit bisnis internal. Keadilan interaksional merupakan variabel yang paling berpengaruh karena adanya penghargaan terhadap karyawan dari pimpinan. Semua pihak yang terlibat dalam BPR telah memahami adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban, didukung adanya kesetaraan dalam memperoleh hasil keputusan yang terkait dengan pembagian kerja sehingga dapat meningkatkan OCB karyawan.

Pengaruh Keadilan distributif, Keadilan prosedural dan Keadilan interaksional terhadap Organizational Citizenship Behavior

Dari hasil analisis uji F diketahui bahwa nilai F hitung > dari F tabel, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat penelitian ini diterima, yaitu bahwa keadilan distributif, keadilan prosedural dan Keadilan interaksional secara simultan berpengaruh yang signifikan terhadap OCB karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah Kabupaten Jember. Dari hasil uji koefisien determinasi diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,849 atau 84,9%. Dengan hasil tersebut menunjukkan bahwa OCB dipengaruhi oleh variabel keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional

sedangkan sisanya 15,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, human capital dan sebagainya.

SIMPULAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif tentang pengaruh keadilan distributif, keadilan prosedural dan Keadilan interaksional terhadap organizational citizenship behavior secara parsial dan simultan pada PT. BPR Nur Semesta Indah Kabupaten Jember. Berdasarkan rumusan masalah, hipotesis dan pembahasan penelitian yang diuraikan diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Keadilan distributif berpengaruh signifikan terhadap OCB karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah Kabupaten Jember. Hasil ini memberikan dukungan terhadap hipotesis pertama yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan keadilan distributif terhadap OCB karyawan.
- b. Keadilan prosedural berpengaruh signifikan terhadap OCB karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah Kabupaten Jember. Hasil ini memberikan dukungan terhadap hipotesis kedua yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan keadilan prosedural terhadap OCB karyawan.
- c. Keadilan interaksional berpengaruh signifikan terhadap OCB karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah Kabupaten Jember. Hasil ini memberikan dukungan terhadap hipotesis ketiga yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan keadilan interaksional terhadap OCB karyawan..
- d. Keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional berpengaruh signifikan secara simultan terhadap OCB karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah Kabupaten Jember. Hasil ini memberikan dukungan terhadap hipotesis keempat yang menyatakan terdapat pengaruh secara simultan yang signifikan terhadap OCB karyawan

SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Kepada pihak UD Mahameru Candipuro agar menerapkan inovasi dan variasi baik dari segi bentuk maupun warna. Sehingga dapat memberikan daya tarik tersendiri bagi konsumen.
2. Hendaknya pihak perusahaan menambah lebih banyak lagi mitra kerja karena hal ini mampu meningkatkan omset penjualan.
3. Untuk mengungguli promosi yang lebih baik dari perusahaan lain disarankan bagi perusahaan mengikuti *trend* promosi dengan menggunakan *brand ambassador* yang berasal dari public figure seperti artis.
4. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dilanjutkan dengan mengembangkan penelitian-penelitian lainnya yakni penelitian mengenai strategi pemasaran dengan pendekatan analisis SWOT atau pendekatan lainnya

DAFTAR PUSTAKA

- Azhar, R. (2016). Disiplin Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Lubuklinggau Tahun 2015. *El-Ghiroh : Jurnal Studi Keislaman*, 10, 43-59.
doi:doi.org/10.37092/el-ghiroh.v10i1.48
- Fitriastuti, T. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan. *JDM (Jurnal DinamikaÂ Manajemen)* 4, 103-144.
- Mardiyanti, S. I. (2017). Analisis Pengaruh Distributive Justice Dan Procedural Justice Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Ethical Behavior Sebagai Variabel Mediasi Dan Organizational Culture Sebagai Variabel Moderasi. *Diponegoro Journal of Management*,

6, 1-15.

- Niko, B., & PASLA. (2009). *Pengaruh Inteligensi Emosional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kohesivitas Sebagai Pemediasi*. Universitas Gadjah Mada,
- Noruzzy, A., Shatery, K., Rezazadeh, A., & Hatami- Shirkouhi, L. (2011). Investigation The Relationship Between Organizational Justice And Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role Of Perceived Organizational Support. *Indian Journal of science and Technology*, 4(7), 842-847.
- Pradesa, H. A., Sulistyan, R. B., & Dharmanegara, B. A. (2021). Meningkatkan Perasaan Berkewajiban Individual Pada Organisasi: Peran Dari Iklim Kerja Etis Dan Komitmen Afektif. *Proceedings Progress Conference*, 4, 96-107.
- Saraswati, N. P. A. S. (2017). Pengaruh Keadilan Prosedural, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Bakti Saraswati*, 6, 150-161.
- Sulistyan, R. B. (2017). Kontribusi Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Motivasi Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen Advantage*, 1(2), 166- 177. doi:10.30741/adv.v1i2.196
- Sulistyan, R. B. (2018). Kondisi Lingkungan Pekerjaan Sebagai Ukuran Kesetiaan pada Organisasi. *WIGA : Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 8(1), 32-41. doi:10.30741/wiga.v8i1.234
- Suwandewi, N. N. T., & Sintaasih, D. K. (2016). Keadilan Organisasional Dan Komitmen Organisasional: Efeknya Pada Organizational Citizenship Behavior. *E- Jurnal Manajemen Unud*, 5, 4453-4485.
- Suwardi, & Utomo, J. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Analisis Manajemen*, 5, 75-86.