

PENGARUH *JOB SATISFACTION*, *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* DAN *ORGANIZATIONAL JUSTICE* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* PADA PT. AEROFOOD INDONESIA UNIT DENPASAR

Desak Made Dian Nisa Paramesti¹, Cokorda Gede Putra Yudistira², I Nyoman Sukayasa³

¹²³Diploma IV Manajemen Bisnis Internasional, Politeknik Negeri Bali, Badung, Indonesia

Corresponding Author

Nama Penulis : Desak Made Dian Nisa Paramesti
E-mail : nisadian567@gmail.com

Diterima : 11 Agustus 2023
Direvisi : 14 Agustus 2023
Diterbitkan : 31 Oktober 2023

Abstract

The researcher investigates the factors contributing to low Organizational Citizenship Behavior and focuses on three variables such as Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Organizational Justice. The purpose of this study is to examine and analyze the influence of Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Organizational Justice, both partially and simultaneously, on the Organizational Citizenship Behavior of employees at PT. Aerofood Indonesia, Denpasar Unit. A quantitative method is employed for data collection, involving the distribution of questionnaires to 83 respondents as the sample. The data is analyzed using multiple linear regression, partial correlation, multiple correlations, coefficient of determination, t-test, and F-test. The results of the multiple linear regression analysis reveal that Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Organizational Justice have positive and significant effects on Organizational Citizenship Behavior, both partially and simultaneously. Organizational Citizenship Behavior is crucial for industrial companies as disruptions in any process can have significant impacts on overall production.

keywords: Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior

Abstrak

Tiga kriteria yang diidentifikasi oleh para akademisi sebagai penjelasan potensial rendahnya Perilaku Kewarganegaraan Organisasi: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Keadilan Organisasi. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk memahami keterkaitan antara kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan keadilan organisasional yang berkaitan dengan kecenderungan pekerja PT untuk terlibat dalam kewarganegaraan organisasi. Pabrik Aerofood di Denpasar di Indonesia. Pemodelan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Untuk mengumpulkan informasi, 83 peserta dikirimkan kuesioner. Metode yang digunakan adalah uji-t, uji-F, koefisien determinasi, dan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis regresi multivariat menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja pekerja PT mempunyai pengaruh positif yang besar terhadap tingkat perilaku kewarganegaraan organisasional mereka. Pabrik Aerofood di Denpasar di Indonesia. Perilaku kewarganegaraan organisasional pekerja PT dipengaruhi secara signifikan ke arah positif oleh tingkat komitmen organisasionalnya. Pabrik Aerofood di Denpasar di Indonesia. Perilaku kewarganegaraan organisasional karyawan PT dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh keadilan organisasional sampai batas tertentu. Pabrik Aerofood di Denpasar di Indonesia. Organizational Citizenship Behavior pada pekerja PT dipengaruhi secara signifikan oleh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Keadilan Organisasi sekaligus. Pabrik Aerofood di Denpasar di Indonesia. Perusahaan-perusahaan di sektor operasional, dimana penundaan yang singkat sekalipun dalam satu prosedur dapat menimbulkan efek

domino pada output, mungkin akan mendapatkan manfaat yang besar dari perilaku kewargaan organisasi yang baik.

kata kunci: *Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Justice dan Organizational Citizenship Behaviour.*

PENDAHULUAN

PT. Aerofood Indonesia unit Denpasar adalah korporasii dalm ranah pangsa industri jasa khususnya catering penerbangan dengan lebih dari 300 orang karyawan. Dengan pengalamannya selama lebih dari 47 tahun dalam melayani catering penerbangan baik domestik maupun internasional, tentunya menuntut perusahaan untuk terus menjaga kinerja karyawan mereka agar dapat memberikan pelayanan yang terbaik dan mempertahankan kepercayaan pelanggan. PT. Aerofood sendiri juga berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Tercapainya tujuan organisasi bergantung pada keberadaan komponen-komponen utama dalam organisasi, dan SDM merupakan faktor krusialnya. Dengan memiliki tenaga kerja berkaliber tinggi, organisasi tidak hanya akan mencapai tujuannya tetapi juga menaikan tingkat efektif dan efisien dalam mengelola sumber daya. Dengan begitu, kinerja pegawai perlu dinilai guna mencapai tujuan tersebut. Menurut Mathis dan Jackson (2009), kinerja dipengaruhi oleh tiga elemen utama: kemauan, upaya, dan dukungan, dengan salah satu komponen tersebut merupakan manifestasi dari perilaku kewargaan organisasi (OCB). (Bodroastuti, 2020). Karyawan akan menghasilkan kinerja yang baik salah satunya dengan kesungguhan serta waktu dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Meskipun perusahaan memiliki organisasi yang sempurna, diperlukan adanya kerja sama yang baik antar karyawan, rasa tanggung jawab melebihi persyaratan kerja yang ada dan diiringi dengan komunikasi yang baik antar karyawan.

OCB sangatlah penting terutama bagi perusahaan di bidang operasional, karena jika ada satu saja proses produksi yang terhambat maka akan menghambat proses produksi secara keseluruhan. Untuk memperlancar koordinasi antar karyawan diperlukan komunikasi yang baik, kerjasama antar rekan kerja serta sikap saling membantu satu sama lain. Seperti yang dikatakan dalam penelitian Podsakoff dan MacKenzie (1989) OCB bermanfaat dalam meningkatkan produktivitas karyawan, efisiensi dan efektivitas penggunaan sumber daya serta memelihara fungsi kelompok (Charmiati & Surya, 2019).

Dari observasi yang telah dilakukan salah satunya pada bagian Operasional Laundry, ditemukan bahwa kinerja karyawan yang masih fluktuatif yang mana menunjukkan rendahnya tingkat OCB karyawan. Selain itu, terjadi kasus keterlambatan penyelesaian *soiled laundry*, adanya karyawan yang mengeluh saat beban kerja bertambah dan adanya karyawan yang meminta uang lemburan padahal hanya bekerja lebih lama 2 jam dari biasanya.

Titisari (2014:15) menyatakan bahwa OCB dapat dilandasi pada faktor internal maupun eksternal. Faktor internal mncakup hal yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri, seperti tingkat kepuasan kerja sendiri, komitmen organisasi, kepribadian, semangat kerja karyawan, motivasi, dan lain-lain. Faktor eksternal meliputi faktor-faktor yang dipengaruhi keadaan luar karyawan, seperti ciri memimpin, rasa percaya terhadap karyawan, dan budaya organisasi (Setiawan, dkk, 2019). Berdasarkan kasus dan hasil wawancara, peneliti memutuskan memperdalam penelitian mengenai *job satisfaction*,

organizational commitment dimana sebagai faktor internal dan *organizational justice* sebagai faktor eksternal yang mempengaruhi OCB.

Dalam penelitian Nugraha dan Piarthini (2020) dalam mengukur kepuasan kerja menggunakan Teori Dua Faktor, salah satunya adalah “Faktor Kebersihan” individu, yang mencakup kompensasi finansial, rasa aman bekerja, situasi bekerja, ketetapan korporasi, hubungan sesama pekerja, dan kualitas kepemimpinan pengawasan mereka. Kedua, komponen Motivator, yang mencakup hal-hal seperti kesuksesan, penghargaan, sifat tugas, akuntabilitas, dan pertumbuhan pribadi.

Dalam penelitian Sena (2011) dikatakan komitmen organisasi adalah elemen lain yang mempengaruhi OCB, dan hal ini ditandai dengan motivasi yang kuat dan rasa bangga menjadi anggota aktif organisasi (Charmiati dan Surya, 2019). Kuatnya komitmen organisasional menjadi penentu tingkah laku karyawan dalam perusahaan. Loyalitas karyawan meningkat ketika suatu perusahaan menunjukkan dedikasi yang kuat kepadanya.

Ivancevich (2008) menyebutkan bahwa *organizational justice* adalah persepsi karyawan mengenai keadilan dalam perlakuan yang diberikan saat bekerja dan berinteraksi di tempat kerja (Jamilah, dkk, 2017). Bisa dikatakan bahwa *organizational justice* merupakan perasaan karyawan terkait keadilan yang mereka rasakan pada tempat kerjanya. Konsep adil yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yaitu terkait *jobdesc*, gaji, *reward*, interaksi antar karyawan yang mana hal tersebut dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh *job satisfaction*, *organizational commitment* dan *organizational justice* baik secara parsial maupun secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan pada PT. Aerofood Indonesia unit Denpasar.

Diyakini bahwa dunia usaha akan menerapkan temuan penelitian ini dalam interaksi antarpribadi mereka mengenai *job satisfaction*, *organizational commitment*, *organizational justice* dan *organizational citizenship behavior* pada PT. Aerofood Indonesia Unit Denpasar, agar dapat memberikan masukan bagi pengambilan keputusan di masa depan tentang bagaimana perusahaan akan berinvestasi pada sumber daya manusianya, sehingga meningkatkan produktivitas mereka. Sedangkan, manfaat ilmiah yang diharapkan agar dapat memperkaya bukti empiris hubungan kepuasan kerja, komitmen organisasional, *organizational justice* dan *organizational citizenship behavior* pada PT. Aerofood Indonesia Unit Denpasar.

Mengingat permasalahan konteks di atas, penulis tertarik untuk melanjutkan studi dengan judul “Pengaruh *Job Satisfaction*, *Organizational Commitment* dan *Organizational Justice* Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada PT. Aerofood Indonesia Unit Denpasar” melalui penganalisaan regresi linier berganda.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut James A.F Stoner, seorang pakar manajemen terkenal, Manajemen SDM mencakup aktivitas perencanaan, organisasi, kepemimpinan, dan pengelolaan pekerjaan individu dalam suatu organisasi. Ini melibatkan pemanfaatan semua sumber daya yang

ada dalam pencapaian yang terencana (Arifin dan Wagiana, 2007). Manajemen SDM berupa elemen konstituen dari bidang ilmu manajemen yang lebih luas. Ini mencakup banyak aktivitas manajerial seperti perencanaan, pengorganisasian, penempatan staf, kepemimpinan, dan pengendalian. Organisasi mempunyai beragam sumber daya, terkadang disebut sebagai input, yang diproses untuk menghasilkan output dalam bentuk komoditas atau jasa. Sumber daya atau masukan tersebut mencakup enam komponen utama, yang biasa disebut sebagai kerangka 6M. Komponen-komponen tersebut adalah manusia, uang (modal), mesin, material, metode, dan pasar. Salah satu entitas yang dimaksud dalam pernyataan tersebut adalah individu laki-laki atau angkatan kerja kolektif. Perencanaan, koordinasi, dan pengawasan sumber daya manusia yang efektif memerlukan pemanfaatan instrumen manajemen sumber daya manusia (MSDM) (Priyono, 2010:3).

Teori Pertukaran Sosial (*Social Exchange Theory*)

Fung (2012) hipotesis pertukaran sosial, karyawan mempunyai keyakinan bahwa baiknya perlakuan organisasi pada karyawan, mereka akan cenderung menunjukkan perilaku positif dan membalasnya dengan memberikan kontribusi kepada organisasi untuk membalas manfaat yang telah mereka terima (Charmiati dan Surya, 2019). Teori ini mendukung penelitian ini mengingat secara naluriah manusia tentunya dalam melakukan pekerjaan pasti memiliki keinginan untuk mendapatkan *feedback* (balasan) dari perusahaan karena adanya keharusan untuk memenuhi keberlangsungan hidup mereka.

Job Satisfaction

Mathis dan Jackson (2011) berpendapat bahwasanya rasa puas bekerja merupakan kondisi emosional konstruktif yang muncul dari pengalaman kerja karyawan sehubungan dengan evaluasi mereka terhadap hasil kerja (Dewi dan Suwandana, 2016). Terwujudnya harapan karyawan dalam memenuhi keberlangsungan hidup dari pekerjaannya, akan menimbulkan perilaku positif dalam lingkungan kerjanya serta timbulnya keinginan untuk loyal pada perusahaan dan bersedia melakukan pekerjaan lebih secara sukarela karena timbulnya rasa bangga sebagai karyawan.

Teori Dua Faktor (*Herzberg's Two Factors Theory*)

Teori Dua Faktor memiliki prinsip yang membagi kepuasan dan ketidakpuasan kerja menjadi dua faktor bertolak belakang. Faktor tersebut merupakan *motivators* yakni hal yang bisa memicu terwujudnya kepuasan kerja dimana jika faktor ini ada, dapat menjadi pendorong semangat kerja namun jika tidak ada tidak akan menimbulkan sangat tidak puas. Faktor ini berdasarkan capaian, pengakuan, wewenang, tanggungjawab dan promosi. Faktor yang kedua adalah *hygiene factors* yaitu faktor-faktor yang merupakan sumber kepuasan dimana jika ada tidak akan menimbulkan sangat puas tetapi jika tidak ada akan menimbulkan ketidakpuasan, yang mencakup gaji, insentif, pengawasan, hubungan pribadi, kondisi kerja dan status. (Kadir, 2021:241). Dengan mengetahui faktor yang dapat menimbulkan kepuasan dan ketidakpuasan akan mempermudah menentukan faktor apa yang dapat menimbulkan situasi sangat tidak puas dan faktor apa yang dapat memotivasi karyawan.

Organizational Commitment

Komitmen organisasi memiliki makna tidak hanya berpartisipasi dalam organisasi secara formal, tetapi juga menunjukkan tindakan menyukai organisasi dan bersedia mengutamakan perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan tersebut (Dewi dan

Suwandana, 2016). Dapat dikatakan bahwa komitmen organisasional merupakan situasi dimana karyawan mengamalkan nilai yang dijunjung organisasi, memprioritaskan tercapainya tujuan perusahaan dan setia terhadap organisasi dikarenakan adanya loyalitas yang tinggi dari karyawan tersebut.

Organizational Justice

Ivancevich (2008) keadilan organisasi mengacu pada evaluasi subjektif yang dilakukan oleh karyawan mengenai keadilan perlakuan dan interaksi mereka di tempat kerja (Jamilah, dkk, 2017). Marissa (2010) mengatakan bahwa keadilan organisasi adalah tindakan memperlakukan karyawan dengan sama kepada setiap karyawan dengan tidak memperhitungkan jabatan diantara mereka serta disebut adil jika hak yang didapat karyawan seimbang dengan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan (Santika & Wibawa, 2017).

Teori Ekuitas (Equity Theory)

Dalam Teori Ekuitas, karyawan akan mencocokkan antara kontribusi karyawan terhadap organisasi (*input*) dengan penerimaan yang didapat dari organisasi (*outcome*), kemudian karyawan akan membandingkan antara *input* dan *outcome* yang didapat oleh karyawan lain (Kadir, dkk, 2021:27-28).

Organizational Citizenship Behaviour

Menurut Organ et al. (2006:73) bahwa selain in-role yakni bekerja berdasarkan job description masih terdapat perilaku extra-role agar tercapainya tujuan perusahaan atau perilaku karyawan bekerja diluar *jobdesc* mereka dimana karyawan akan merasa senang jika dapat berkontribusi lebih pada perusahaan dan merupakan perilaku sukarela diluar dari pekerjaan utama karyawan. Dengan begitu, OCB melakukan peningkatan performa organisasi dan menjadikannya lebih efektif dan efisien. (Fanani, 2016).

Hubungan Kepuasan Kerja, Komitmen *Organizational* dan *Organizational Justice* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Kadir, dkk (2021:22-23) Jika terjadi kepuasan kerja akan muncul sikap positif dari karyawan atas pekerjaannya, namun sebaliknya jika rendah akan memicu kemalasan, kemangkiran, mogok kerja hingga pergantian tenaga kerja. Penelitian telah menunjukkan bahwasanya individu dengan tingginya rasa puas bekerja memiliki kecenderungan menunjukkan tingkat keterlibatan dan produktivitas yang lebih tinggi dalam pekerjaan mereka, berbeda dengan organisasi yang karyawannya melaporkan tingkat kepuasan kerja yang rendah.

Kadir, dkk (2021:80-81) menegaskan bahwa pekerja akan melakukan apa pun untuk membantu perusahaan mereka sukses jika mereka berinvestasi besar dalam pekerjaan mereka karena adanya keyakinan yang didapat dari tempatnya bekerja, serta menghindari rendahnya kualitas kerja dan niatan pengunduran diri dari perusahaan.

Podsakoff (2000) OCB muncul didasari karena adanya *organizational justice*, dimana jika organisasi memberikan persamaan perlakuan bagi seluruh karyawan maka akan mempengaruhi tingkah laku dari karyawan tersebut (Nazmah, dkk, 2014).

Karyawan umumnya akan melakukan pekerjaan ekstra jika mereka merasa puas pada perusahaan karena munculnya rasa bangga dapat memberikan tindakan lebih untuk

perusahaan, loyalitas yang tinggi dari karyawan terhadap perusahaan serta adanya keadilan bagi seluruh karyawan.

Berdasarkan pada latar belakang dan rumusan masalah, literatur, serta penelitian terdahulu sebagai acuan, dengan begitu hipotesisnya berupa:

- H₁: *Job Satisfaction* mempunyai pengaruh signifikansi positif pada *Organizational Citizenship Behaviour*.
- H₂: *Organizational Commitment* mempunyai pengaruh signifikansi positif pada *Organizational Citizenship Behaviour*.
- H₃: *Organizational Justice* mempunyai pengaruh signifikansi positif pada *Organizational Citizenship Behaviour*.
- H₄: *Job Satisfaction*, *Organizational Commitment* dan *Organizational Justice* secara simultan memiliki pengaruh signifikansi positif pada *Organizational Citizenship Behaviour*.

METODE

Penelitian ini mengambil metode kuantitatif berbasis kausalitas. Karyawan PT. Unit Aerofood Indonesia Denpasar digunakan dalam penelitian ini. Peneliti tidak dapat mempelajari seluruh populasi karena mereka tidak mempunyai cukup waktu, tenaga, keterampilan, atau uang untuk melakukannya. Sebaliknya mereka menggunakan sampel, yaitu bagian dari populasi yang akan menjadi fokus penelitian atau observasinya. Dalam menentukan jumlah sampelnya digunakan teknik *Probability sampling* dan Nomogram Herry King dalam menentukan jumlah sampel dan ditemukan sampel sebesar 83 orang. Berdasarkan pokok masalah yang diteliti variabel penelitian yang terkategori variabel bebas yaitu *job satisfaction* (X₁), *organizational commitment* (X₂) dan *organizational justice* (X₃), serta variabel terikat dalam kajian ini berupa *organizational citizenship behaviour* (Y). Sumber data primer dan sekunder dipakai dalam kajian ini.

Pengumpulan data mencakup beberapa metodologi, antara lain observasi partisipan, wawancara tidak terstruktur, survei, dan tinjauan pustaka. Pendekatan analisisnya berupa meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis deskriptif, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Teknik-teknik ini diimplementasikan oleh *software SPSS (Statistical Package for Social Science)*.

HASIL DAN DISKUSI

Uji Validitas

Syarat minimum yang menunjukkan bahwa instrumen tersebut valid adalah apabila hasil pengujiannya menunjukkan nilai $r > 0,30$ atau bisa dilihat melalui nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ serta nilai signifikan $t < 0,05$ (Siregar, 2014:77). Setelah melakukan uji coba terhadap jumlah sampel sebanyak 30 responden, terlihat nilai koefisien korelasi seluruh instrumen penelitian melebihi 0,30 yang menunjukkan hubungan positif sedang hingga kuat. Selain itu, nilai signifikansi ditemukan kurang dari 0,05, memperlihatkan korelasi yang diamati signifikan secara statistik. Selain itu, jika dilihat nilai r_{tabel} yang bersampel 30 responden pada taraf signifikansi 5% yang ditetapkan sebesar 0,361, ternyata nilai $r_{taksiran}$ melebihi nilai r_{tabel} tersebut di atas.

Uji Reliabilitas

Syarat suatu instrumen dikatakan *reliable* adalah apabila hasil nilai uji *alfa cronbach* $r > 0,60$ (Siregar, 2015:90). Setelah dilakukan perhitungan terhadap reliabilitas instrumen pada penelitian ini, keseluruhan instrumen menunjukkan hasil yang reliabel, dikarenakan nilai α *Cronbach* seluruh konstruk $> 0,60$.

Uji Asumsi Klasik – Uji Normalitas

Pengujian statistik *Kolmogorov-Smirnov (K-S) test*, dengan syarat nilai *Asymp. Sig.* $>$ dari $\alpha = 0,05$ dengan begitu telah berdistribusi dengan normal.

Tabel 1. Uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) Test

Keterangan	Nilai
N	83
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,170

sumber: Olah data, 2023

Uji Asumsi Klasik – Uji Multikolinearitas

Dalam pengujian multikolinearitas dapat menggunakan metode *Tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)*. dengan ketentuan yaitu nilai *tolerance* $> 0,10$ dan *VIF* $< 10,00$ agar menunjukkan bahwa distribusi dari model regresi bebas dari multikolinieritas. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa tidaklah bermultikolinearitas.

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
<i>job satisfaction</i>	0,151	6,634
<i>organizational commitment</i>	0,134	7,465
<i>organizational justice</i>	0,149	6,702

sumber: Olah data, 2023

Uji Asumsi Klasik – Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dengan teknik *glejser* yang syarat pengambilan keputusannya adalah nilai signifikansinya harus melebihi 0,05 agar dapat dikatakan tidak berheteroskedastisitas. Hasil pengujian menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 3. Uji Glejser

Variabel	Sig.
<i>job satisfaction</i>	0,887
<i>organizational commitment</i>	0,110
<i>organizational justice</i>	0,109

sumber: Olah data, 2023

Uji Asumsi Klasik – Uji Linearitas

Model regresi yang efektif ditandai dengan kemampuannya memenuhi asumsi linearitas yang dinilai melalui pengujian signifikansi statistik, khususnya dengan mengevaluasi nilai Sig. Divergensi yang diamati dari linearitas $> 0,05$. Pengujian linearitas memperlihatkan adanya hubungan linier yang signifikan antara variabel independen pada variabel dependen.

Tabel 4. Uji Linearitas

Variabel	Sig.
<i>job satisfaction</i>	0,139
<i>organizational commitment</i>	0,461
<i>organizational justice</i>	0,918

sumber: Olah data, 2023

Analisis Regresi Linier Berganda

Berlandas pada analisis dapat ditemukan persamaan regresi antara lain :

$$Y = 0,348 + 0,134 X_1 + 0,167 X_2 + 0,390 X_3$$

Konstanta (α) bernilai positif yaitu sebesar 0,348. Artinya jika variabel *job satisfaction*, *organizational commitment* dan *organizational justice* bernilai nol (0) maka *organizational citizenship behaviour* adalah 0,348.

Koefisien regresi *job satisfaction* (β_1) bernilai positif yaitu sebesar 0,134. Artinya jika terjadi perubahan terhadap variabel *job satisfaction* sebanyak satu satuan dimana variabel *organizational commitment* dan *organizational justice* adalah konstan, maka akan mengakibatkan kenaikan variabel *organizational citizenship behaviour* sejumlah 0,134.

Koefisien regresi *organizational commitment* (β_2) bernilai positif yaitu sebesar 0,167. Artinya jika terjadi perubahan terhadap variabel *organizational commitment* sebanyak satu satuan dimana variabel *job satisfaction* dan *organizational justice* adalah konstan, maka akan mengakibatkan kenaikan variabel *organizational citizenship behaviour* sejumlah 0,167.

Koefisien regresi *organizational justice* (β_3) bernilai positif yaitu sebesar 0,390. Artinya jika terjadi perubahan terhadap variabel *organizational justice* sebanyak satu satuan dimana variabel *job satisfaction*, *organizational commitment* adalah konstan, maka akan mengakibatkan kenaikan variabel *organizational citizenship behaviour* sebesar 0,390.

Analisis Koefisien Korelasi

Berikut merupakan hasil dari uji analisis korelasi *pearson product moment*:

Tabel 5. Analisis Koefisien Korelasi Pearson Product Moment

Variabel	Sig.
<i>job satisfaction</i>	0,901
<i>organizational commitment</i>	0,901
<i>organizational justice</i>	0,922

sumber: Olah data, 2023

Hasil perhitungan korelasi antara variabel *job satisfaction* dengan OCB diperoleh nilai $r = (-1 \leq 0,901 \leq 1)$ termasuk rentang 0,80 - 0,100. Nilainya sangat kuat positif yang berarti terjadi hubungan yang searah antara *job satisfaction* dengan OCB dan apabila terjadi kenaikan tingkat *job satisfaction* maka akan terjadi kenaikan OCB dengan sangat kuat. Besarnya kontribusi variabel *job satisfaction* terhadap OCB adalah $KP = (r)^2 \times 100\% = 81,1\%$

Hasil perhitungan korelasi antara variabel *organizational commitment* dengan OCB diperoleh nilai $r = (-1 \leq 0,901 \leq 1)$ termasuk rentang 0,80 - 0,100. Nilainya sangat kuat positif yang berarti terjadi hubungan yang searah antara *organizational commitment* dengan OCB dan apabila terjadi kenaikan tingkat *organizational commitment* maka akan terjadi kenaikan OCB dengan sangat kuat. Besarnya kontribusi variabel *organizational commitment* terhadap OCB adalah $KP = (r)^2 \times 100\% = 81,1\%$

Hasil perhitungan korelasi antara variabel *organizational justice* dengan OCB diperoleh nilai $r = (-1 \leq 0,922 \leq 1)$ termasuk rentang 0,80 - 0,100. Nilainya sangat kuat positif yang berarti terjadi hubungan yang searah antara *organizational justice* dengan OCB dan apabila terjadi kenaikan tingkat *organizational justice* maka akan terjadi kenaikan OCB dengan sangat kuat. Besarnya kontribusi variabel *organizational justice* terhadap OCB adalah $KP = (r)^2 \times 100\% = 85\%$

Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Menurut Siregar (2014:351) Analisis korelasi berganda (R) adalah metode statistik untuk menilai seberapa kuat dua variabel independen terhubung dan seberapa banyak masing-masing variabel yang berkontribusi pada variabel ketiga.

Tabel 6. Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Keterangan	Nilai.
R	0,941
R Square	0,886

sumber: Olah data, 2023

Nilai R yaitu $R = (-1 \leq 0,941 \leq 1)$ yang berada pada rentang 0,80 - 0,100 menunjukkan berkorelasi positif dan sangat kuat ketiga variabel (X1, X2 dan X3) terhadap Y dan terjadi hubungan searah dimana jika variabel X1, X2 dan X3 mengalami peningkatan, maka variabel Y juga akan mengalami peningkatan.

Analisis Koefisien Determinasi

Besaran kontribusi variabel bebas pada variabel terikat antara lain:

Tabel 7. Analisis Koefisien Determinasi

Keterangan	Nilai.
R	0,941
R Square	0,886

sumber: Olah data, 2023

Besarnya kontribusi variabel *job satisfaction*, *organizational commitment* dan *organizational justice* secara simultan terhadap OCB adalah $KD = (r)^2 \times 100\% = 88,6\%$ dimana faktor tambahan menyumbang 11,4% varian yang tersisa.

Uji Hipotesis

Berikut hasil uji signifikansi pengaruh parsial (Uji t) pada penelitian ini:

Tabel 8. Uji t

Variabel	t	Sig.
<i>job satisfaction</i>	2,904	0,005
<i>organizational commitment</i>	2,044	0,044
<i>organizational justice</i>	4,841	0,000

sumber: Olah data, 2023

Pada variabel *job satisfaction* diketahui nilai t hitung = 2,904 > t tabel = 1,990 dan nilai sig. variabel *job satisfaction* = 0,005 < nilai sig. $\alpha = 0,05$ yang artinya H_0 ditolak. Oleh karena itu, diterimanya H_1 menunjukkan adanya hubungan antara OCB dengan kepuasan kerja.

Pada variabel *organizational commitment* diketahui nilai t hitung = 2,044 > t tabel = 1,990 dan nilai sig. variabel *organizational commitment* = 0,044 < nilai sig. $\alpha = 0,05$ yang artinya H_0 ditolak. Oleh karena itu, diterimanya H_2 menunjukkan bahwa terdapat dukungan terhadap hipotesis bahwa OCB dipengaruhi oleh komitmen organisasi.

Pada variabel *organizational justice* diketahui nilai t hitung = 4,841 > t tabel = 1,990 dan nilai sig. variabel *organizational justice* = 0,000 < nilai sig. $\alpha = 0,05$ yang artinya H_0 ditolak. Oleh karena itu, H_3 dapat diterima yang menunjukkan bahwa OCB sangat dipengaruhi oleh keadilan organisasi.

Berikut hasil pengujian signifikansi pengaruh simultan (Uji F) dalam kajian ini:

Tabel 9. Uji F

F	Sig.
204,717	0,000

sumber: Olah data, 2023

Nilai F hitung = 204,717 > F tabel = 2,72 dan nilai sig. = 0,000 < nilai signifikansi $\alpha = 0,05$ yang artinya H_0 ditolak. Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa H_4 didukung, yang menunjukkan dampak simultan yang signifikan secara statistik antara *job satisfaction*, *organizational commitment* dan *organizational justice* terhadap *organizational citizenship behaviour*.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan dan analisis yang disajikan dalam penelitian ini, bisa disimpulkan sebagai berikut:

Job satisfaction memiliki pengaruh signifikansi positif secara parsial pada *Organizational Citizenship Behaviour* karyawan PT. Aerofood Indonesia Unit Denpasar. Hal tersebut dibuktikan oleh nilai $r = (-1 \leq 0,901 \leq 1)$, t hitung = 2,904 > t tabel = 1,990 dan nilai signifikansi variabel *job satisfaction* 0,005 nilai signifikansi $\alpha = 0,05$ yang menandakan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan begitu, menunjukkan bahwa jika karyawan PT. Aerofood Indonesia Unit Denpasar merasakan *job satisfaction* yang tinggi maka *organizational citizenship behaviour* karyawan juga akan meningkat.

Organizational commitment memiliki pengaruh signifikansi positif secara parsial pada *Organizational Citizenship Behaviour* karyawan PT. Aerofood Indonesia Unit Denpasar. Hal tersebut dibuktikan oleh nilai $r = (-1 \leq 0,901 \leq 1)$, t hitung = 2,044 > t tabel = 1,990 dan nilai signifikansi variabel *organizational commitment* = 0,044 < nilai signifikansi α

= 0,05 yang menandakan H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dengan begitu, menunjukkan bahwa jika karyawan PT. Aerofood Indonesia Unit Denpasar memiliki *organizational commitment* yang tinggi maka *organizational citizenship behaviour* karyawan juga akan meningkat.

Organizational Justice memiliki pengaruh signifikansi positif secara parsial pada *Organizational Citizenship Behaviour* karyawan PT. Aerofood Indonesia Unit Denpasar. Hal tersebut dibuktikan oleh nilai $r = (-1 \leq 0,922 \leq 1)$, t hitung = 4,841 > t tabel = 1,990 dan nilai signifikansi variabel *organizational justice* = 0,000 < nilai signifikansi $\alpha = 0.05$ yang menandakan H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dengan begitu, menunjukkan bahwa jika karyawan PT. Aerofood Indonesia Unit Denpasar merasakan *organizational justice* yang tinggi maka *organizational citizenship behaviour* karyawan juga akan meningkat.

Job Satisfaction, *Organizational Commitment* dan *Organizational Justice* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* karyawan PT. Aerofood Indonesia Unit Denpasar. Hal tersebut dibuktikan oleh $r = (-1 \leq 0,941 \leq 1)$, F hitung = 204,717 > F tabel = 2,72 dan nilai signifikansi = 0,000 < nilai signifikansi $\alpha = 0,05$ yang mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_4 diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa jika karyawan PT. Aerofood Indonesia Unit Denpasar merasakan *job satisfaction*, *organizational commitment* dan *organizational justice* yang tinggi secara bersamaan maka *organizational citizenship behaviour* karyawan akan mengalami peningkatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Imamul dan Giana, H. W. 2007. Membuka Cakrawala Ekonomi untuk Kelas XII Sekolah Menengah Atas/Madrasah Aliyah Program Ilmu Pengetahuan Sosial. Bandung: PT. Setia Purna Inves
- Bodroastuti, Tri, dkk. 2020. Pengaruh Kemampuan, Usaha dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja pegawai. *Al Tijarah*. Vol: 6 No. 3: 86-95
- Charmiati, P. G. H. A. dan Surya, I. B. K. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi. *E-jurnal Manajemen Unud* Vol: 8 No. 3: 1784 – 1812
- Dewi, N. L. P. Y. A dan Suwandana, I. G. M. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi. *E-jurnal Manajemen Unud* Vol: 5 No. 9: 5643-5670
- Fanani, Iqbal, dkk. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Kasus Rsu Uki). *E-UKI Special Issue of Indonesian Christian University*. Vol: 1 No. 1. ISSN: 2540-9220
- Jamilah, Siti, dkk. 2017. Pengaruh Iklim Organisasi dan Keadilan Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Pemikiran & Penelitian Psikologi*. Vol: 12 No. 3: 122 – 133

- Kadir, M. S. 2021. Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Tinjauan dari Aspek Kepemimpinan, Iklim Organisasi dalam Pelayanan Publik. Sulawesi Selatan: Pusaka Almaida
- Nazmah, dkk. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB). *Jurnal Magister Psikologi UMA*. Vol: 6 No. 2: 114 – 123
- Nugraha, I. D. G. dan Saroyeni, P. P. 2020. The Effects Organizational Commitments and Work Satisfaction on Intention to Quit. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*. Vol: 4 No.8: 35-42
- Priyono, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Zifatama
- Santika, I. W. A. dan Artha, W. I. M. 2017. Pengaruh Organizational Justice dan Motivasi Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol: 6 No. 3: 1139-1167
- Setiawan, A. I., dkk. 2019. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional, Motivasi Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan BPR Tunas Artha Jaya Abadi Cabang. *Jurnal Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi*. 11227–11242
- Siregar, Syofian. 2014. Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sugiyono, 2015. Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta