

PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN KEADILAN ORGANISASIONAL TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* MELALUI KEPUASAN KERJA (STUDI PADA KARYAWAN PT PURNAMA INDONESIA SIDOARJO)

Citra Amalia Fadlilah

Universitas Negeri Surabaya

citrafadlilah@mhs.unesa.ac.id

Dr. Jun Surjanti, S.E.,M.Si

Universitas Negeri Surabaya

junsurjanti@gmail.com

Abstract

This organizational citizenship behavior is one factor that still becomes a problem for the company. Perceived organizational support, organizational justice and job satisfaction can also influence the organizational citizenship behavior. This study aims to analyze the effect of perceived organizational support and organizational justice on organizational citizenship behavior through job satisfaction (study of PT Purnama Indonesia's employees). In the study that conducted at PT. Purnama Indonesia used saturated samples and taken 49 employees as respondents through questionnaire methods and interviews. The study was conducted by means of quantitative research by using PLS 3.0 software. The results of this study prove that perceived organizational support has a negatif effect on organizational citizenship behavior, while organizational justice has a positive effect on organizational citizenship behavior. Perceived organizational support has a negatif effect on job satisfaction, organizational justice has a positive effect job satisfaction, job satisfaction has a positive effect on organizational citizenship behavior. Job satisfaction as an intervening variabel cannot affect perceived organizational support towards organizational citizenship behavior and job satisfaction as an intervening variabel cannot affect organizational justice towards organizational citizenship behavior.

Keywords: job satisfaction; perceived organizational support; organizational citizenship behavior; organizational justice.

PENDAHULUAN

Perkembangan investasi di era globalisasi, menjadi sebuah keharusan dalam perkembangan ekonomi suatu negara karena investasi dapat meningkatkan pertumbuhan serta perkembangan ekonomi bagi negara maju maupun berkembang. Perusahaan dituntut untuk meningkatkan efisiensi dan daya saing dalam bisnisnya. Maka perusahaan berusaha untuk mengelola SDM diperusahaannya secara optimal agar bisa memberikan dampak positif bagi perusahaan.

Menurut Sutisno (2014) SDM sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi karena SDM merupakan peran aktif dalam menjalankan suatu perusahaan serta proses pengambilan keputusan suatu perusahaan. Para ahli teori serta praktisi organisasional memberikan perhatian khusus untuk mencapai efektifitas suatu perusahaan. Lailily dan Tri (2017) mengatakan *organizational citizenship*

behavior ialah salah satu perilaku yang memiliki peran penting untuk meningkatkan efektivitas suatu perusahaan dengan tidak menjadikan bagian kewajiban formal tetapi dapat mendukung produktivitas perusahaan.

Terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* yang ditujukan kepada karyawan, yaitu: *perceived organizational support*, keadilan organisasional, dan kepuasan kerja. Menurut Robbins (2008) mengungkapkan *perceived organizational support* ialah tingkat keyakinan karyawan mengenai kontribusi serta kesejahteraan yang mereka dapat dari organisasi. Dukungan atasan sangatlah berpengaruh terdapat persepsi karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sutisno (2014) menuturkan teori keadilan ialah setiap karyawan pasti memerlukan suatu keadilan dalam pergerakan yang dapat memicu motivasi untuk bekerja serta dapat memicu kepuasan dari karyawan. Karyawan akan

dianggap adil pada organisasi ketika hasil yang karyawan dapatkan ditempat kerja itu dilakukan secara adil. Menurut Ardana *et al* (2012) menuturkan bahwa keadilan organisasi ialah persepsi karyawan dari apa yang adil ditempat kerja.

Terdapat fenomena permasalahan yang sering muncul didalam suatu organisasi, dimana organisasi tersebut harus mempertahankan karyawan yang dimilikinya agar karyawan tersebut tetap setia dalam bekerja sesuai dengan tuntunan yang terjadi didalam organisasi. Menurut Sutisno (2014) menuturkan kepuasan kerja ialah suatu sikap seorang karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, sikap terhadap rekan kerja, imbalan yang diterima oleh karyawan dalam setiap pekerjaannya.

Penelitian ini dilakukan pada PT Purnama Indonesia Sidoarjo merupakan perusahaan yang bergerak kontraktor listrik. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu di PT Purnama Indonesia menyatakan bahwa setiap karyawan yang memiliki kontribusi lebih atau perilaku ekstra yang dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas perusahaan maka direktur Pt Purnama Indonesia akan memindahkan karyawan ke cabang perusahaan dari PT Purnama Indonesia untuk mengelola perusahaan itu. Pelatihan yang didapatkan oleh karyawan PT Purnama Indonesia hanya dibagikan teknisi untuk menghindari kecelakaan dalam bekerja. Bagian selain *safety officer* tidak mendapatkan pembinaan untuk skill dalam bekerja dan dapat berdampak pada perilaku ekstra karyawan serta dapat menimbulkan ketidakadilan perusahaan kepada karyawan.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Perceived Organizational Support (X₁)

Tingkat keyakinan karyawan terhadap organisasi mengenai kontribusi dan kesejahteraan secara efektif dan efisien. Robbins (2008) menuturkan *perceived organizational support* ialah tingkat keyakinan karyawan mengenai kontribusi dan kesejahteraan yang mereka dapat dari organisasi. Menurut Tri dan Ketut (2015) dukungan atasan yang didapatkan oleh karyawan dapat dinilai untuk kepastian

terhadap kesediaan bantuan dari organisasi untuk dapat mendukung pelaksanaan tugas karyawan agar dapat berjalan dengan efektif serta efisien.

Keadilan Organisasional (X₂)

Persepsi karyawan mengenai perlakuan maupun tindakan tanpa melihat status jabatan ataupun kedudukan karyawan serta memenuhi hak mereka sesuai dengan yang sudah mereka berikan pada perusahaan. Menurut Sutisno (2014), teori keadilan ialah setiap karyawan pasti memerlukan suatu keadilan dalam penggerak yang dapat memicu motivasi untuk bekerja serta dapat memicu kepuasan dari karyawan. Menurut Paramitha (2014), keadilan organisasi adalah istilah yang digunakan dalam menerangkan peran terhadap keadilan sebagai sesuatu yang secara langsung berhubungan dengan tempat kerja.

Kepuasan Kerja (Z)

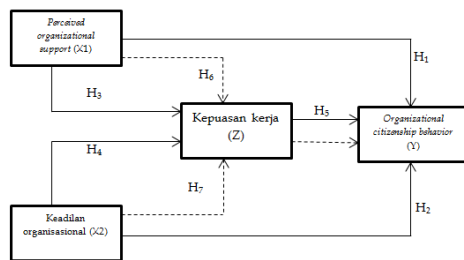
Perilaku karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang menyukai pekerjaannya akan merasa puas daripada karyawan yang tidak menyukai pekerjaannya akan merasa tidak puas dengan apa yang mereka kerjakan. Menurut Robbins (2008) menuturkan kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang karyawan kepada pekerjaannya. Menurut Sutrisno (2014), kepuasan kerja ialah suatu sikap seorang karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, sikap terhadap rekan kerja, imbalan yang diterima oleh karyawan dalam setiap pekerjaannya.

Organizational Citizenship Behavior (Y)

Perilaku *ekstra-role* yang dilakukan karyawan secara sukarela tanpa adanya paksaan serta tidak berkaitan dengan sistem penghargaan tetapi berdampak secara keseluruhan untuk kemajuan perusahaan. Menurut Robbins (2008), *organizational citizenship behavior* ialah perilaku *ekstra* karyawan yang tidak menjadikan bagian kewajiban formal tetapi dapat mendukung produktivitas perusahaan. Menurut Shafazawaka *et al* (2016) menuturkan *organizational citizenship behavior* ditandai oleh individu secara sukarela memberikan kontribusi ekstra demi meningkatnya tujuan perusahaan.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan kajian teori dan tujuan penelitian, maka kerangka konsep penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut.



Sumber: Data diolah penulis

Gambar 1. KERANGKA KONSEPTUAL

Hipotesis

- H₁ : Terdapat pengaruh positif antara *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behaviour*.
- H₂ : Terdapat pengaruh positif antara keadilan organisasional terhadap *organizational citizenship behavior*.
- H₃ : Terdapat pengaruh positif antara *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja.
- H₄ : Terdapat pengaruh positif antara keadilan organisasional terhadap kepuasan kerja.
- H₅ : Terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*.
- H₆ : Terdapat pengaruh positif antara *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior* melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
- H₇ : Terdapat pengaruh positif antara keadilan organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Arikunto (2010) penelitian kualitatif ialah suatu penelitian yang dimana dilakukan sistematis, terencana, serta terstruktur mulai dari awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Penelitian ini paling banyak dituntut menggunakan perhitungan

angka dimulai dari pengumpulan data hingga penampilan hasilnya.

Penelitian dilakukan di PT Purnama Sidoarjo yang beralamat di Jalan Raya Kedung Turi No.4 Taman Sepanjang, Sidoarjo. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh merupakan penelitian sampel dengan semua anggota pada populasi untuk dijadikan suatu sampel sehingga diperoleh sampel sebanyak 49 karyawan PT Purnama Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan variabel *perceived organizational support* (X₁), keadilan organisasional (X₂), kepuasan kerja (Z), dan *organizational citizenship behavior* (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian deskriptif mengenai karakteristik responden bersumber dari jenis kelamin diperoleh hasil responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 36 (73,5%) karyawan. Sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 13 (26,5%) karyawan. Bersumber dari usia diperoleh hasil responden dengan usia <30 tahun sebanyak 13 (24,5%) karyawan, hasil respondeng dengan usia 31-40 tahun sebanyak 35 (71,4%) karyawan dan hasil reponden dengan usia >41 tahun sebanyak 2 (4,1%) karyawan. Berdasarkan status perkawinan diperoleh dengan status menikah sebanyak 34 (69,4%) karyawan. Sedangkan responden yang berstatus belum menikah sebanyak 15 (30,6%) karyawan. Bersumber dari pendidikan terakhir diperoleh hasil responden dengan pendidikan SMA sebanyak 35 (71,4%) karyawan, sedangkan pendidikan S1 diperoleh sebanyak 14 (28,6%) karyawan. Bersumber dari masa kerja diperoleh hasil responden dengan masa kerja 2-5 tahun sebanyak 39 (79,6%) karyawan, masa kerja dengan 6-10 tahun sebanyak 9 (18,4%) karyawan. Sedangkan masa kerja 10 tahun 1 (2,0%) karyawan.

Analisis statistik deskriptif untuk menempatkan nilai rata-rata dengan metode *three box method*. Data diolah menggunakan SPSS 16 dengan penjelasan sebagai berikut: variabel *perceived organizational support* (X₁) pada karyawan PT Purnama Indonesia dalam kategori sedang (3,19), indikator nilai *perceived organizational support* dengan nilai tertinggi ialah dukungan atasan dengan nilai rata-rata (3,20). Variabel keadilan organisasional (X₂) pada karyawan PT

Purnama Indonesia dalam kategori sedang (3,40), indikator variabel keadilan organisasional dengan nilai tertinggi ialah keadilan distributive dengan nilai rata-rata (3,46). Variabel kepuasan kerja (Z) pada karyawan PT Purnama Indonesia dalam kategori sedang (3,37), indikator variabel kepuasan kerja dengan nilai tertinggi ialah kepuasan dengan rekan kerja dengan nilai rata-rata (3,52). Variabel *organizational citizenship behavior* dalam kategori sedang (3,43), indikator variabel *organizational citizenship behavior* dengan nilai tertinggi ialah *courtesy* dengan nilai rata-rata (3,54).

Tabel 1
HASIL COMPOSITE RELIABILITY DAN CRONBANCH ALPHA

Variabel	Composite Reliability	Cronbach Alpha
<i>Perceived Organizational Support</i> (X ₁)	0.942	0.877
Keadilan Organisasional (X ₂)	0.949	0.920
Kepuasan Kerja (Z)	0.917	0.881
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	0.807	0.703

Sumber: Output smartPLS 3.0

Tabel 1 tentang pengujian reliabilitas diukur dengan dua kriteria, ialah *composite reliability* dan *cronbanch alpha*, jika nilai koefisien >0.70 maka dinyatakan reliabel. Bersumber dari tabel 1, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai masing-masing variabel di atas >0.70 yang artinya reliabel.

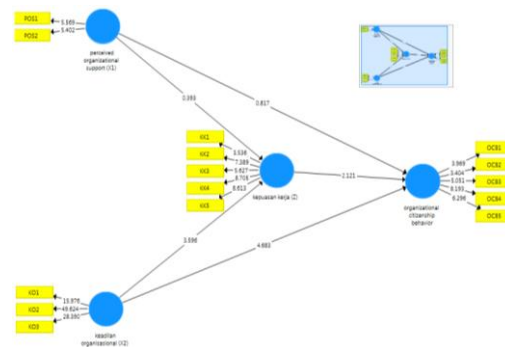
Tabel 2
NILAI R-SQUARE

Variabel	R-Square
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	0.363
Kepuasan Kerja (Z)	0.162

Sumber: Output smartPLS 3.0

Uji *goodness-fit* model dapat dilihat melalui nilai dari *R-Square*. Bersumber dari Tabel 2 membuktikan bahwa model pengaruh *perceived organizational support* dan keadilan organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* memberikan nilai *R-Square* sebesar 0.363 atau 36,3%. Sedangkan

63,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang juga berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Selanjutnya model pengaruh *perceived organizational support* dan keadilan organisasional terhadap kepuasan kerja memberikan nilai *R-Square* sebesar 0.162 atau 16,2%. Sedangkan 83,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang juga dipengaruhi oleh faktor lain yang juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja.



Sumber: Output SmartPLS 3.0

Gambar 2. HASIL DIAGRAM PATH

Gambar 2 membuktikan bahwa uji kualitas dengan *estimasi* koefisien jalur, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai t_{tabel} 1.96, maka variabel dapat dinyatakan berpengaruh. Sedangkan tabel 3 membuktikan tentang pembahasan yang penulis temukan di data *empiris*, Sehubungan dengan hipotesis yang penulis ajukan ialah pengaruh *perceived organizational support* dan keadilan organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* melalui kepuasan kerja (studi pada karyawan PT Purnama Indonesia Sidoarjo).

Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT Purnama Indonesia Sidoarjo

Variabel *perceived organizational support* dalam penelitian ini menggunakan 2 indikator ialah dukungan atasan, penghargaan serta kondisi kerja. Sedangkan *organizational citizenship behavior* dalam penelitian ini diukur dengan 5 indikator ialah *altruism, conscientiousness, sportmanship, courtesy, civic virtue*.

Tabel 3 menunjukkan hasil uji *diagram path* membuktikan pengaruh *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT

Purnama Indonesia berpengaruh negatif dengan nilai *t-statistic* 0.817 lebih kecil dari 1,96. Maka semakin tinggi dukungan atasan di PT Purnama Indonesia tidak dapat mempengaruhi perilaku ekstra yang ditujukan oleh karyawan. Seperti penelitian dari Silvia dan Kusdi (2017) yang mengartikan *perceived organizational support* ialah tingkat keyakinan karyawan terhadap organisasi mengenai kontribusi serta kesejahteraan secara efektif dan efisien.

Tabel 3
HASIL DIRECTPATH COEFFICIENTS

<i>Direct Effect</i>	<i>Original Sample (O)</i>	<i>T-statistics</i>	<i>T-Table</i>	Kesimpulan
POS (X ₁) -> OCB(Y)	0.125	0.817	1,96	H1 ditolak
Keadilan Organisasional (X ₂) -> OCB (Y)	0.437	4.683	1,96	H2 diterima
POS (X ₁) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.065	0.939	1,96	H3 ditolak
Keadilan Organisasional (X ₂) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.398	3.596	1,96	H4 diterima
Kepuasan Kerja (Z) -> OCB (Y)	0.255	2.121	1,96	H5 diterima

Sumber: Output smartPLS 3.0

Perceived organizational support berpengaruh negatif terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT Purnama Indonesia. Bersumber dari wawancara dengan Bu Nur Fadilah Gitri selaku Asisten SDM T2 menuturkan bahwa: selama 5 tahun tidak ada kesempatan untuk naik jabatan karena diperusahaan yang menempati posisi tinggi seperti manajer ialah keluarga dari pimpinan PT Purnama Indonesia dan pemimpin juga jarang mengapresiasi pencapaian yang dilakukan karyawan dengan bentuk pemberian

reward serta pelatihan yang didapatkan oleh karyawan hanya bagian *safety officer*.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Silvia dan Kusdi (2017) membuktikan hubungan negatif antara *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior*. Karyawan yang tidak memiliki kontribusi serta kesejahteraan yang cukup efektif dan efisien tidak akan memberikan perilaku ekstra karyawan untuk menunjangnya produktivitas perusahaan.

Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT Purnama Indonesia Sidoarjo

Variabel keadilan organisasional dalam penelitian ini menggunakan 3 indikator ialah keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional. Sedangkan *organizational citizenship behavior* dalam penelitian ini diukur dengan 5 indikator ialah *altruism, conscientiousness, sportmanship, courtesy, civic virtue*.

Bersumber dari uji *diagram path* membuktikan pengaruh keadilan organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT Purnama Indonesia berpengaruh positif dengan nilai *t-statistic* 4.683 lebih besar dari 1,96. Maka semakin tinggi keadilan yang didapatkan oleh karyawan PT Purnama Indonesia dapat mempengaruhi perilaku ekstra yang ditujukan oleh karyawan. Seperti penelitian dari Demir K. (2015) dan Paramitha (2014) yang mengartikan keadilan organisasional ialah persepsi individu mengenai perlakuan maupun tindakan tanpa melihat status jabatan ataupun kedudukan karyawan serta memenuhi hak mereka sesuai dengan yang mereka dapatkan dari perusahaan.

Keadilan organisasional berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT Purnama Indonesia. Bersumber dari hasil wawancara dengan Bapak Datuk Harijanto (Direktur PT Purnama Indonesia) mengungkapkan bahwa: jabatan yang diterima oleh setiap karyawan itu sesuai dengan kemampuan dan keahlian mereka masing-masing. jika ada karyawan yang memiliki kinerja ekstra maka kita kasih kepercayaan untuk mengelola cabang dari PT

Purnama Indonesia supaya karyawan tersebut bisa meningkatkan lagi kinerjanya, untung-untung dia bisa punya perusahaan sendiri itu kebanggaan tersendiri buat saya. Hal ini dapat mendorong motivasi karyawan untuk terus meningkatkan kemampuan dan keahlian mereka dalam setiap pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Demir K. (2015) dan Paramitha (2014) membuktikan hubungan positif antara keadilan organisasional terhadap *organizational citizenship behavior*. Karyawan yang memiliki keadilan seperti memenuhi hak mereka sesuai dengan yang sudah mereka berikan pada perusahaan akan menimbulkan perilaku *ekstra* karyawan untuk menunjangnya produktivitas perusahaan.

Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Purnama Indonesia Sidoarjo

Variabel *perceived organizational support* dalam penelitian ini menggunakan 2 indikator ialah dukungan atasan, penghargaan serta kondisi kerja. Sedangkan kepuasan kerja dalam penelitian ini diukur dengan 5 indikator ialah gaji, pekerjaan itu sendiri, supervise, rekan kerja dan promosi.

Bersumber dari uji *diagram path* membuktikan pengaruh *perceived organizational support* terhadap kepuasan karyawan pada karyawan PT Purnama Indonesia berpengaruh negatif dengan nilai *t-statistic* 0.393 lebih kecil dari 1,96. Maka semakin tinggi dukungan atasan di PT Purnama Indonesia tidak dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang ditujukan oleh karyawan. Seperti penelitian dari Mukhtar dan Salusi (2017) yang mengartikan *perceived organizational support* ialah suatu keyakinan karyawan terhadap kontribusi dan kesejahteraan sesuai yang sudah mereka kerjakan

Perceived organizational support berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Purnama Indonesia. Bersumber dari hasil wawancara kepada Bu Neni Irnawati selaku (staff SDM T2) menuturkan bahwa: jujur saja mbak menurut saya tidak setuju dengan kebijakan yang dilakukan oleh PT Purnama kalau pelatihan hanya dibagikan teknik. Kan masih banyak mbak divisi lain seperti sdm, operasional, keuangan, logistik dan pemasaran

yang membutuhkan pelatihan untuk menunjang karir kita disini mbak. Kebanyakan yang memilih netral itu tidak setuju dengan kebijakan perusahaan mbak yang cuma mengadakan pelatihan dan pembinaan untuk karyawan teknik. Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan yang di dapatkan oleh karyawan PT Purnama Indonesia hanya untuk karyawan teknik untuk kesehatan saat berada di lapangan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mukhtar dan Salisu (2017) membuktikan hubungan negatif antara *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki kontribusi dan kesejahteraan yang sesuai dengan apa yang sudah mereka lakukan untuk perusahaan akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan.

Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Purnama Indonesia Sidoarjo

Variabel keadilan organisasional dalam penelitian ini menggunakan 3 indikator ialah keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional. Sedangkan kepuasan kerja dalam penelitian ini diukur dengan 5 indikator ialah gaji, pekerjaan itu sendiri, supervise, rekan kerja dan promosi.

Bersumber dari uji *diagram path* membuktikan pengaruh keadilan organisasional terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Purnama Indonesia berpengaruh positif dengan nilai *t-statistic* 3.596 lebih besar dari 1,96. Maka semakin tinggi keadilan yang didapatkan oleh karyawan PT Purnama Indonesia dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang ditujukan oleh karyawan. Seperti penelitian dari Putu dan Gusti (2016) serta Dewa dan Wayan (2015) yang mengartikan keadilan organisasional ialah persepsi individu mengenai perlakuan maupun tindakan tanpa melihat status jabatan ataupun kedudukan karyawan serta memenuhi hak mereka sesuai dengan yang mereka berikan pada perusahaan.

Keadilan organisasional berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT Purnama Indonesia. Bersumber dari wawancara peneliti dengan Bu Neni Irnawati (staff SDM T2) mengungkapkan bahwa: saya setuju mbak kalau job des dari

teman kita yang handle karena banyak karyawan itu luar kota dan tugas mereka dikasih ke rekan kerja tapi mereka gak langsung lepas tangan kok mbak dadi aku yo setuju-setuju ae. Hasil ini membuktikan bahwa *job description* yang saya terima sesuai dengan kemampuan serta jabatan yang saya terima saat ini dan jika tugas pada bulan ini selesai tepat waktu maka karyawan bisa mempertanggung jawabkan kepada pimpinan dan mereka dengan senang hati membantu pekerjaan rekan kerja karena memang banyak karyawan tidak selalu berada dikantor.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Putu dan Gusti (2016) serta Dewa dan Wayan (2015) membuktikan hubungan positif antara keadilan organisasional terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki keadilan seperti memenuhi hak mereka sesuai dengan yang sudah mereka berikan pada perusahaan akan menimbulkan rasa puas akan pekerjaannya.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT Purnama Indonesia Sidoarjo

Variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini diukur dengan 5 indikator ialah gaji, pekerjaan itu sendiri, supervise, rekan kerja dan promosi. 3 indikator ialah keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional. *Organizational citizenship behavior* dalam penelitian ini diukur dengan 5 indikator ialah *altruism*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue*.

Bersumber dari uji *diagram path* membuktikan pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT Purnama Indonesia berpengaruh positif dengan nilai *t-statistic* 2.121 lebih besar dari 1,96. Maka semakin tinggi kepuasan kerja yang didapatkan oleh karyawan PT Purnama Indonesia dapat mempengaruhi perilaku ekstra karyawan untuk menunjang produktivitas perusahaan. Seperti penelitian dari Lailily dan Tri (2017), Waileruny (2014), Osman *et al* (2015) yang mengartikan kepuasan kerja ialah persepsi karyawan mengenai suka atau tidaknya karyawan dalam pekerjaan. Jika karyawan suka dengan pekerjaan tersebut maka tingkat kepuasan kerja mereka juga tinggi, sebaliknya jika karyawan tidak suka dengan

pekerjaan maka tingkat kepuasan kerja mereka rendah.

Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT Purnama Indonesia. Bersumber dari hasil wawancara peneliti kepada Bu Neni Irnawati selaku (staff SDM T2) mengungkapkan bahwa: saya setuju mbak dengan adanya hubungan baik antar karyawan agar suasana di dalam kantor itu kondusif. Kalau terjadi konflik itu pasti ada, ya cumak salah paham saja dan bisa diselesaikan secara kekeluargaan. Hal ini membuktikan bahwa mereka dengan senang hati membantu pekerjaan rekan kerja karena memang banyak karyawan tidak selalu berada dikantor.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Lailily dan Tri (2017), Waileruny (2014), Osman *et al* (2015) membuktikan hubungan positif antara kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*. Karyawan yang suka akan pekerjaannya maka mereka akan meningkatkan perilaku ekstra untuk menunjang produktivitas perusahaan.

Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Purnama Indonesia Sidoarjo

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak mengintervening secara penuh pengaruh *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior* sehingga H6 ditolak. Besarnya nilai koefisien pengaruh tidak langsung sebesar 0,032 sedangkan pengaruh langsung sebesar 0,065. Hal ini membuktikan kepuasan kerja tidak berperan mempengaruhi *organizational citizenship behavior*. Pengaruh langsung *perceived organizational support* pada *organizational citizenship behavior* tidak terbukti dengan *t-statistic* sebesar 0,817 dan lebih kecil dari 1,96.

Hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT Purnama Indonesia tidak dapat memediasi *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini dikarenakan karakteristik perusahaannya bersifat perusahaan keluarga dan mayoritas yang bekerja masih memiliki hubungan saudara

dengan direktur. Hal tersebut di benarkan oleh beberapa karyawan yang menyatakan bahwa PT Purnama Indonesia merupakan perusahaan keluarga.

Perceived organizational support terbukti dirasakan oleh karyawan PT Purnama Indonesia dan tidak mempengaruhi *organizational citizenship behavior* seperti, kerja melebihi jam operasional meskipun tidak dapat dijadikan jam lembur dan kurang peduli terhadap apa yang sedang terjadi didalam perusahaan.

Bersumber wawancara dengan Nur Fadillah Gitri (Asisten SDM T2) menuturkan bahwa: karyawan tidak bersedia untuk menyelesaikan tugas kantor diluar jam operasional dan tidak terhitung dalam jam lembur dikarenakan oleh tidak adanya rewards yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dan karyawan tidak begitu peduli dengan perkembangan yang terjadi di perusahaan.

Maka dapat ditarik kesimpulan kepuasan kerja tidak dapat mengintervening (moderasi) pengaruh *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior* karena nilai koefisien pengaruh tidak langsung lebih kecil daripada pengaruh langsung.

Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Purnama Indonesia Sidoarjo

Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa kepuasan kerja tidak mengintervening secara penuh pengaruh keadilan organisasional terhadap *organizational citizenship behavior*, sehingga H7 ditolak. Besar nya pengaruh tidak langsung nilai koefisien sebesar 0,111. Sedangkan pengaruh langsung sebesar 0,398, hal ini membuktikan kepuasan kerja tidak dapat berperan untuk mempengaruhi *organizational citizenship behavior*. Pada pengaruh langsung keadilan organisasional berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* terbukti dengan nilai *t-statistic* sebesar 4.683 lebih besar dari 1,96.

Hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT Purnama Indonesia tidak dapat memediasi keadilan organisasional terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini dikarenakan

mayoritas karyawan yang ada di perusahaan ini masih keluarga dan karyawan selain keluarga ialah karyawan dari pegawai yang tidak tetap dari perusahaan PLN. Hal ini dibenarkan oleh beberapa karyawan yang mengatakan bahwa selain dari hubungan keluarga, karyawan PT Purnama Indonesia di ambil dari karyawan yang tidak tetap dari perusahaan PLN. Hal ini membuktikan keadilan yang dimiliki oleh karyawan tidak dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* seperti peduli terhadap apa yang sedang terjadi pada perusahaan.

Berdasarkan wawancara dengan Bu Nur Fadillah Gitri (Asisten SDM T2) menuturkan bahwa: karyawan tidak begitu peduli dengan perkembangan yang terjadi diperusahaan. Hal ini dikarenakan oleh kurangnya informasi yang akurat dan lengkap dalam setiap keputusan kerja untuk karyawan.

Maka dapat ditarik kesimpulan kepuasan kerja tidak dapat mengintervening (moderasi) pengaruh keadilan organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* di lihat dari nilai koefisien pengaruh tidak langsung lebih kecil dari nilai koefisien pengaruh langsung.

KESIMPULAN

Bersumber dari hasil analisis data diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *perceived organizational* terhadap *organizational citizenship behavior* berpengaruh negatif. Hasil pengujian penelitian ini menginterpretasikan semakin tinggi *perceived organizational support* maka tidak dapat mempengaruhi perilaku *ekstra* karyawan. Keadilan organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif. Hasil pengujian penelitian ini menginterpretasikan semakin tinggi keadilan karyawan maka semakin tinggi perilaku *ekstra* karyawan untuk menunjang produktivitas perusahaan. *Perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja berpengaruh negatif. Hasil pengujian penelitian ini menginterpretasikan semakin tinggi dukungan organisasi maka tidak dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan. Keadilan organisasional terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif. Hasil pengujian penelitian ini menginterpretasikan semakin tinggi keadilan yang didapatkan karyawan maka semakin puas karyawan akan

pekerjaannya. Sedangkan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif maka semakin tinggi rasa puas karyawan akan pekerjaannya maka semakin tinggi pula perilaku ekstra karyawan untuk menunjang produktivitas karyawan.

Keterbatasan dalam penelitian ini ialah perusahaan merupakan perusahaan keluarga dan sampel yang di ambil oleh peneliti hanya 49 responden. Perusahaan ini merupakan perusahaan kontraktor yang dibidang kelistrikan sehingga banyak karyawan tidak berada di kantor. Oleh karena itu, saran untuk penelitian selanjutnya diharapkan bisa mengambil sampel di perusahaan yang lebih besar dengan jumlah karyawan yang lebih banyak dan juga sebagai penyempurnaan perlu menambahkan faktor-faktor lainnya yang terkait atau yang dapat memengaruhi *organizational citizenship behavior*, yaitu faktor dari dalam individu meliputi kepribadian serta afek positif karyawan, dan faktor di luar individu meliputi komitmen organisasi dan kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

Abubakar, Mukhtar dan Salusi.(2017) Impact of Organizational Support and Justice on Employees Job Satisfaction in Kano State Polytechnic. *JORIND* 15 (2) December 2017

Ardana, I Komang; Mujiati, Ni Wayan, Utama, I Wayan Mudiarta.(2012)*Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Ardi, Raka dan Ketut. (2015) Pengaruh Dukungan dan Keadilan Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Komitmen Organisasional sebagai variabel *intervening*. *Management Analysis Journal* 4 (2) .

Arikunto. (2010)*Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.

Demir,K. (2015) The Effect of Organizational Justice and Perceived Organizational Support on Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role of Organization Identification.*Eurasian Journal of Educational Research*, (60), 131-148.

Indrayani, Luh Putu dan I Gusti.(2016) Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional pada karyawan.*E-jurnal Manajemen Unud*, 5 (6), 3589-3619.

Maula, Lailily dan Tri. (2017). *Perceived Organizational Support* dan pengaruhnya terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan *Job Satisfaction* sebagai variabel *intervening* (Studi pada karyawan Jatim Park 1).*Jurnal Administrasi Bisnis* (JAB), 50 (4),September 2017.

Mustika, Silvia dan Kusdi.(2017) Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Employee Engagement* dan *Organizational Citizenship Behavior* (Studi pada Staff Medis Rumah Sakit Lavalette Malang).*Jurnal Administrasi Bisnis* (JAB) 47 (1)Juni 2017.

Osman, *et al.* (2015)The Influence of Job Satisfaction, Job Motivation and Perceived Organizational Support towards Organizational Citizenship Behavior: A Perspective of American-Base Organization in Kulim, Malaysia. *Asian Social Scienc*; 11 (21).

Paramitha. (2014) Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Keadilan Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi sebagai variabel mediasi pada karyawan BNI Cabang Utama UGM Yogyakarta. *Perpustakaan.uns.ac.id*

Robbins, S.P., dan Judge, T.A. (2008)*Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Shafazawana, *et al.*(2016) Managing Job Attitudes: Role of Job Satisfaction and Organization Commitment on Organizational Citizenship Behavior. *Procedia Economics and Finance* 35 (2016) 604-611.

Sutrisno, Edy.(2014)*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kenca Pernada Media Group.

Wailenury. (2014)*Perceived Organizational Support, Job Satisfaction* dan *Organizational Citizenship Behavior* pada PT Bank Maluku Cabang Utama Kota Ambon.*AGORA*, 2 (2).

Citra Amalia Fadlilah & Jun Surjanti. Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan Keadilan Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui Kepuasan Kerja

Wiratama, Dewa dan I Wayan. (2015) Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan *turnover intention* pada karyawan the jayakarta bali. *E- Jurnal Manajemen Unud*, 4 (11), 3675-3702.