

**PENGARUH KEADILAN ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP PERILAKU KEWARGANEGARAAN ORGANISASI PADA
PT. BERCA MANDIRI PERKASA DI JAKARTA**

Dea Ameilia Agustiani¹, Vera Sylvia Saragi Sito²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi

Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma

¹deaameilia3108@yahoo.co.id, ²vera.sssitio@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi dan komitmen organisasi terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi pada PT. Berca Mandiri Perkasa di Jakarta. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Berca Mandiri Perkasa yang berjumlah 181 orang. Metode penentuan menggunakan metode *probability sampling* dengan teknik *random sampling*, sampel dalam penelitian ini sebanyak 125 responden. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif kausal. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian didapat pengaruh positif signifikan antara (1) Keadilan Organisasi dan (2) Komitmen Organisasi secara parsial maupun simultan terhadap (3) Perilaku Kewarganegaraan Organisasi. Penelitian ini menunjukkan hasil R^2 sebesar 0,513 artinya 51,30% variabel Perilaku Kewarganegaraan Organisasi dipengaruhi oleh variabel Keadilan organisasi dan Komitmen Organisasi. Sedangkan sisanya 48,70% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: keadilan organisasi; komitmen organisasi; perilaku kewarganegaraan organisasi

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah unsur yang paling penting dalam suatu perusahaan dan harus dijaga demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu setiap perusahaan selalu berupaya untuk memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan kompeten agar semua roda aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan baik dan dengan seharusnya. Perusahaan dan Sumber Daya Manusia harus memiliki hubungan yang harmonis serta saling membutuhkan, perusahaan membutuhkan karyawan berkualitas dan karyawan juga membutuhkan perusahaan untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

PT. Berca Mandiri Perkasa merupakan perusahaan yang berfokus pada perdagangan alat berat dan jasa konstruksi (Mechanical and Electrical, Fire Fighting, Plumbing). PT. Berca Mandiri Perkasa didirikan pada tahun 2004 dan pada awalnya dikenal sebagai PT. Berca Indonesia dimana kantor utama terletak di Jl. Pangeran Jayakarta 149A, Jakarta Pusat. PT Berca Indonesia didirikan pada tahun 1971 sebagai anak perusahaan dari Central Cipta Murdaya (CCM). Selama tiga decade terakhir PT

Berca Mandiri Perkasa telah menerima reputasi untuk loyalitas yang besar untuk prinsip-prinsip dan memberikan layanan terbaik kepada pelanggan.

Maraknya persaingan dan kemajuan jaman mengharuskan setiap perusahaan untuk dapat mengelola sumber daya manusia yang ada. Dalam menghadapi kemajuan 2 jaman dan persaingan memerlukan karyawan yang mempunyai tingkat kinerja yang tinggi. Tujuan perusahaan untuk mendapatkan hasil yang tinggi dan pencapaian target yang maksimal memerlukan kinerja yang baik dari karyawan. Kinerja sumber daya manusia (karyawan) yang tinggi akan mendorong munculnya Perilaku Kewarganegaraan Organisasi. Perilaku Kewarganegaraan Organisasi dianggap sebagai suatu perilaku di tempat kerja yang sesuai dengan penilaian pribadi yang melebihi persyaratan kerja dasar seseorang dan juga dijelaskan sebagai prilaku yang melebihi permintaan tugas (Suzana, 2017: 4).

Perilaku Kewarganegaraan Organisasi pada karyawan patut untuk mendapatkan perhatian dan penghargaan khusus agar karyawan terus bersemangat untuk tetap melakukan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi. Efektifitas suatu organisasi dapat dilihat dari interaksi kerja pada tingkat individual, kelompok, dan system – system organisasi yang menghasilkan tingkat absensi yang rendah, perputaran karyawan yang rendah, minimnya perilaku menyimpang, tercapainya lingkungan kerja yang kondusif dan kepuasan kerja terhadap organisasi dan juga Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (Robbins. & Jugde, 2015: 65).

Menurut Robbins (2015: 114) keadilan organisasi memusatkan perhatian lebih luas pada bagaimana para pekerja merasa para otoritas dan pengambilan keputusan di tempat kerja dalam memperlakukan mereka, bagi sebagian besar para pekerja mengevaluasi seberapa adil mereka diperlakukan. Terkait dengan masalah Keadilan Organisasi, terlihat bahwa mayoritas karyawan masih merasa kurang diperlakukan adil oleh perusahaan PT Berca Mandiri Perkasa dalam berbagai aspek. Pada dimensi keadilan distributif misalnya, dalam mendapatkan kompensasi mereka.

Keadilan organisasi secara langsung juga dapat mendorong Komitmen organisasi. Hubungan Keadilan organisasi pada Perilaku Kewarganegaraan Organisasi dapat dimediasi dengan adanya Komitmen organisasi, hal tersebut menunjukkan bahwa Keadilan organisasi yang dirasakan karyawan mampu mendorong mereka merasakan emosional positif atas pekerjaannya, dimana emosional positif yang tercipta akan mendorong mereka untuk terus bertahan pada organisasi.

Komitmen organisasi sendiri terkait dengan perasaan yang dimiliki karyawan terhadap organisasi dimana karyawan terdapat didalamnya. Menurut Moorhead dan Griffin (2013: 73) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana

seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Perusahaan yang ingin mendapatkan Komitmen organisasi tinggi dari karyawannya harus memperhatikan keadilan yang telah mereka terapkan dalam menjalankan perusahaan. Hal ini menunjukan bahwa tingkat Perilaku Kewarganegaraan Organisasi karyawan PT. Berca Mandiri Perkasa yang rendah dikarenakan adanya ketidakadilan yang dirasakan oleh karyawannya dan ini berpengaruh terhadap Komitmen organisasi karyawan PT. Berca Mandiri Perkasa Tahun Karyawan Keluar Total Karyawan Persentase Karyawan Keluar 2016 15 161 9,32% 2017 11 170 6,83% 2018 21 176 13,04% 8 terhadap perusahaan. Perusahaan memberikan perhatian lebih terhadap keadilan yang dirasakan oleh setiap karyawan, karena hal tersebut akan memicu Komitmen organisasi terhadap perusahaan dan memicu perilaku terhadap Komitmen organisasi Perilaku Kewarganegaraan Organisasi karyawan. Seperti hasil dari penelitian sebelumnya oleh (Saputra et.al, 2018) yang membuktikan keadilan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Perilaku Kewarganegaraan Organisasi

Perilaku Kewarganegaraan Organisasi adalah bentuk perilaku melebihi dari tugas mereka seperti biasa dan mengusahakan kinerja melebihi dari seperti yang diharapkan Wibowo (2017: 428). Menurut Sule (2018: 417) Perilaku Kewarganegaraan Organisasi merupakan perilaku yang didasari oleh keinginan pribadi yang dilakukan diluar tugas formalnya dan tidak berkaitan langsung atau secara eksplisit dengan sistem pemberian penghargaan. Menurut Budiharjo (2011: 140) mendefinisikan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi sebagai perilaku sukarela individu (dalam hal ini adalah pegawai) yang tidak secara langsung berkaitan dengan pengimbalan, namun berkontribusi pada keefektifan organisasi. dengan kata lain, Perilaku Kewarganegaraan Organisasi merupakan perilaku seseorang pegawai bukan karena tuntutan tugasnya namun lebih kepada kesukarelaannya.

Dimensi pengukuran Perilaku Kewarganegaraan Organisasi menurut (Organ et al., 2006) adalah sebagai berikut:

1. Helping Behavior/Altruism/Courtesy adalah perilaku pegawai dalam menolong rekan kerja dengan sukarela yang mengalami kesulitan dalam situasi yang 13 sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain.

2. Organizational Loyalty/Spreading Goodwill adalah perilaku individu dimana mereka berupaya mempromosikan citra organisasi mereka ke pihak luar.
3. Organizational Compliance adalah sikap individu yang menerima dan memenuhi seluruh peraturan organisasi.
4. Sportsmanship adalah perilaku yang menunjukkan suatu kerelaan atau toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan–keberatan atau keluhan-keluhan sehingga meningkatkan iklim yang positif diantara anggota organisasi, lebih sopan, dan mau bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.
5. Civic Virtue/Organizational Participation adalah perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi, terlibat dalam aktivitas organisasi dan peduli terhadap kelangsungan hidup organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur–prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber–sumber yang dimiliki oleh organisasi).
6. Individual Initiative/Conscientiousness adalah suatu perilaku yang menunjukkan upaya sukarela dalam meningkatkan kreatifitas dalam menjalankan tugasnya agar kinerja organisasi meningkat, perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan organisasi, misalnya inisiatif meningkatkan kompetensinya, secara sukarela mengambil tanggungjawab di luar wewenangnya atau panggilan tugasnya.
7. Self-Development adalah suatu perilaku dimana individu meningkatkan kompetensi, kemampuan, keahlian mereka tanpa diminta. Dimensi ini mencakup pengembangan kompetensi diri dengan kemauan dan bila perlu menggunakan biaya sendiri.

Dari beberapa teori di atas, maka dapat disampaikan bahwa Perilaku Kewarganegaraan Organisasi adalah perilaku karyawan yang tidak diharuskan oleh deskripsi pekerjaan atau jabatan namun dapat menambah nilai tambah karyawan. Dimensi dan indikator dari Perilaku Kewarganegaraan Organisasi, yaitu:

1. Altruism adalah perilaku karyawan secara sukarela untuk menolong rekan kerjanya yang berhubungan dengan pekerjaan. Indikatornya adalah : a. Secara tulus dan spontan menolong rekan kerja yang membutuhkan bantuan tentang pekerjaan. b. Membantu rekan kerja yang berhalangan hadir.
2. Courtesy adalah perilaku karyawan yang menjaga perdamaian dalam lingkungan kerja guna menghindari pertikaian. Indikatornya adalah : a. Karyawan dapat bekerja sama
3. Conscientiousness adalah perilaku karyawan yang berusaha bekerja diatas target atau berusaha bekerja keras melebihi harapan perusahaan. Indikatornya adalah : a.

Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ada. b. Karyawan selalu datang tepat waktu.

4. Sportsmanship adalah rasa toleransi kepada karyawan lain. Indikatornya adalah : a. Dapat dengan mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja. b. Tidak mudah untuk mengeluh dan tidak membesar-besarkan masalah di luar proporsinya.
5. Civic Virtue adalah perilaku karyawan yang mengindikasikan tanggung jawabnya kepada perusahaan. Indikatornya adalah : a. Menjawab email yang berhubungan dengan pekerjaan. b. Berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan.

Keadilan organisasi

Menurut Griffin (2013: 372) Keadilan organisasi adalah persepsi individu tentang perlakuan adil yang diberikan organisasi kepada para karyawan. Keadilan organisasi merupakan fenomena penting yang baru-baru ini telah diperkenalkan ke dalam studi organisasi. Keadilan dapat dibahas dari berbagai perspektif, termasuk motivasi, kepemimpinan, dan dinamika kelompok.

Menurut Robbins, Stephen P. & Judge (2014: 144) Keadilan organisasi didefinisikan sebagai persepsi keseluruhan dari apa yang adil di tempat kerja. Karyawan memandang organisasi mereka hanya ketika mereka percaya hasil yang mereka terima, cara di mana hasil yang diterima adil. Persepsi merupakan suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan-kesan sensori mereka untuk memberi arti bagi lingkungan mereka.

Menurut Robbins, Stephen P. & Judge (2014: 144) Keadilan organisasi dikonseptualisasikan sebagai kombinasi dari berbagai dimensi, yaitu: a) Distributive Justice Distributive Justice merupakan evaluasi kognitif individu berkaitan dengan apakah jumlah dan alokasi penghargaan dalam penetapan secara adil atau tidak Luthans, (2006: 293). Distributive Justice adalah keadilan mengenai jumlah dan pemberian penghargaan diantara individu Robbins, Stephen P. & Judge (2014: 145). b) Prosedural Justice Jennifer M, George and R. Jones (2012: 171) mendefinisikan keadilan prosedural sebagai keadilan yang fokusnya pada persepsi keadilan terhadap prosedur yang digunakan untuk pengambilan keputusan tentang pendistribusian hasil dalam organisasi.

Menurut Ivancevich et al. (2009: 161) Prosedural Justice didefinisikan sebagai pertimbangan yang dibuat oleh karyawan mengenai keadilan yang dipersepsi mengenai proses yang digunakan oleh organisasi untuk menentukan keputusan, seperti siapa yang menerima promosi, berapa kenaikan gaji yang akan diberikan, dan bagaimana pembayaran bonus akan dialokasikan. a) Interaksional Justice Robbins et al.

(2012: 251) mendefinisikan interaksional justice sebagai persepsi individu tentang tingkat sampai dimana seorang karyawan diperlakukan dengan penuh martabat, perhatian, dan rasa hormat.

Dari beberapa definisi di atas sintesis Keadilan Organisasi merupakan persepsi dari karyawan terhadap perusahaan atau organisasi tentang sejauh mana karyawan tersebut diperlakukan secara adil oleh perusahaan.

Dimensi dan indikatornya adalah :

1. Distributive Justice adalah perlakuan adil perusahaan kepada karyawan sesuai dengan jasa-jasa yang sudah dilakukan. Dengan indikatornya adalah :
 - a. Keadilan : Menghargai karyawan berdasarkan kontribusinya
 - b. Persamaan : Menyediakan kompensasi bagi setiap karyawan yang secara garis besar sama.
2. Prosedural Justice adalah keadilan yang dirasakan melalui kebijakan dan prosedur yang digunakan dalam membuat keputusan dalam lingkungan kerja. Dengan indikatornya adalah :
 - a. Konsistensi : Semua karyawan diperlakukan sama.
 - b. Meminimalisasi bias : Tidak ada orang atau kelompok yang diistimewakan atau diperlakukan tidak sama.
 - c. Keakuratan : Keputusan dibuat berdasarkan informasi yang akurat. d. Pertimbangan wakil karyawan : Pihak-pihak terkait dapat memberikan masukan untuk pengambilan keputusan.
 - d. Koreksi : Mempunyai proses banding atau mekanisme lain untuk memperbaiki kesalahan.
 - e. Etika : Norma Pedoman profesional tidak dilanggar
3. Interaksional Justice merupakan keadilan yang dirasakan oleh karyawan atas perlakuan dengan hormat dan bermartabat yang diterima dari pimpinannya. Dengan indikatornya adalah :
 - a. Keadilan interpersonal : Memperlakukan seorang karyawan dengan martabat, perhatian, dan rasa hormat.
 - b. Keadilan informasional : Berbagi informasi yang relevan dengan karyawan.

Komitmen organisasi

Menurut John R Schermerhorn (2011: 72) menyatakan Komitmen organisasi sebagai loyalitas seorang individu pada organisasi. Menurut Newstrom (2011: 223) Komitmen organisasi didefinisikan dimana pekerja ingin melanjurkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya.

Gibson et al. (2012: 182) memberikan pengertian Komitmen organisasi sebagai perasaan identifikasi, loyalitas, dan pelibatan dinyatakan oleh pekerja terhadap organisasi.

Menurut Kaswan (2018: 259) mengemukakan tiga komponen atau dimensi dari Komitmen organisasi yaitu:

- a) Affective Commitment, berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Anggota organisasi dengan Affective Commitment yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu (Allen&Meyer, 1997).
- b) Continuance Commitment, berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi sehingga akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan Continuance Commitment yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut (Allen&Meyer, 1997).
- c) Normative Commitment, menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan Normative Commitment yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut. (Allen&Meyer, 1997).

Dari pernyataan di atas maka sintesis Komitmen organisasi adalah perasaan, sikap, dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan. Dimensi dan indikator Komitmen organisasi, yaitu: a. Affective commitment adalah keinginan karyawan untuk tetap bertahan dan terus bekerja dengan perusahaan karena adanya ikatan emosional. Indikatornya adalah rasa bahagia dan bangga pada perusahaan. b. Continuance commitment adalah keinginan karyawan untuk tetap bertahan karena ketakutan atas ekonomi karyawan yang hilang jika meninggalkan perusahaan. Indikatornya adalah kenyamanan pada perusahaan yang membuat karyawan bertahan, loyalitas. c. Normative commitment adalah keinginan karyawan untuk tetap bertahan karena merasa sebagai kewajiban. Indikatornya adalah ketergantungan pada perusahaan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan

PT Berca Mandiri Perkasa sebanyak 181 karyawan tidak termasuk manager dan sample sebanyak 125 diperoleh dengan menggunakan rumus slovin. Sumber data adalah data primer dengan menyebar kuesioner. Metode yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan alat uji SPSS versi 24.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini diawali dengan melakukan studi kelayakan pernyataan kuesioner pada 125 responden yaitu uji validitas dan reliabilitas. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan 52 pernyataan yang sudah dinyatakan valid dan reliabel sehingga penyebaran kuesioner dilanjutkan dan memperoleh sebanyak 181 tanggapan responden. Selanjutnya, terbagi dalam empat karakteristik. Berdasarkan lima karakteristik tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Berca Mandiri Perkasa yang berusia 20-30 tahun sebanyak 34 responden dengan persentase 27%, responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 47 responden dengan persentase 38%, responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 28% dengan persentase 22%, dan jumlah responden yang berusia 50 tahun ke atas berjumlah 16% dengan persentase 13%. Karyawan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 79 orang dengan persentase 63,2% dan jumlah responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 46 dengan persentase 36,8%.

Karyawan yang bekerja di PT Berca Mandiri Perkasa 3 Tahun tahun sebanyak 19 karyawan atau 15%, yang bekerja selama $3 > 6$ Tahun sebanyak 29 karyawan atau 23%, yang bekerja selama $6 > 9$ Tahun sebanyak 28 karyawan atau 22%, yang bekerja selama > 9 Tahun sebanyak 33 karyawan atau 26%. Karyawan PT Berca Mandiri Perkasa yang berstatus menikah dengan jumlah 83 orang atau 66% dan yang belum menikah sebanyak 42 orang dengan persentase 34%. Dan tingkat Pendidikan karyawan PT Berca Mandiri Perkasa lulusan SMA sebanyak 23 karyawan atau sebesar 18,40%, D3 sebanyak 19 karyawan atau sebesar 15,20%, S1 mendominasi sebanyak 68 karyawan atau sebesar 54,40% dan S2 sebanyak 15 karyawan atau sebesar 12%. Setelah itu dilanjutkan pada pengujian asumsi dasar yang terdiri dari uji normalitas, uji linieritas, dan uji homogenitas untuk mengetahui apakah jawaban responden yang didapatkan layak atau tidak untuk dilakukan penelitian lebih lanjut. Data yang telah memenuhi uji asumsi dasar dilanjutkan dengan uji analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan koefisien determinasi.

Berdasarkan hasil yang didapat dari semua variabel dalam penelitian ini, berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi di PT Berca Mandiri Perkasa. Berikut adalah penjelasan masing-masing variabel :

Pengaruh Keadilan organisasi Terhadap Perilaku kewarganegaraan organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2014: 144) keadilan organisasi didefinisikan sebagai persepsi keseluruhan dari apa yang adil ditempat kerja, terdiri dari atas keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan informasional, dan keadilan interpersonal. Karyawan memandang organisasi mereka hanya ketika mereka percaya hasil yang mereka terima, cara di mana hasil yang diterima adil. Keadilan organisasi menentukan sikap dan perilaku karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Keadilan organisasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Perilaku kewarganegaraan organisasi. Berdasarkan hasil yang didapat pada Tabel 4.20 ditunjukkan dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai α (0,05) dan nilai $t_{hitung} = 4,302$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,979$ ($4,302 > 1,979$). Nilai signifikansi t_{hitung} lebih kecil dari α menunjukkan bahwa Keadilan organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Perilaku kewarganegaraan organisasi. Karyawan PT Berca Mandiri Perkasa dalam menerapkan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi di perusahaan merasa bahwa feedback yang diterima seimbang dengan balasan dari pekerjaannya.. Hasil penelitian oleh Srimulyani et al. (2017) membuktikan Keadilan organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Perilaku kewarganegaraan organisasi. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Devi (2019) juga membuktikan, hasil yang diperoleh pada penelitian ini adalah keadilan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku kewarganegaraan organisasi.

Pengaruh Komitmen organisasi Terhadap Perilaku kewarganegaraan organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Organizational Citizenship Behaviour. Berdasarkan hasil yang didapat pada Tabel 4.20 ditunjukkan dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai α (0,05) dan nilai $t_{hitung} = 5,476$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,979$ ($5,476 > 1,979$). Nilai signifikansi t_{hitung} lebih kecil dari α menunjukkan bahwa Komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Organizational Citizenship Behaviour. Hasil analisa menemukan bahwa Komitmen organisasi karyawan mempunyai hubungan yang signifikan dengan Organizational Citizenship Behaviour, dari hal ini menguntungkan perusahaan karena karyawan telah memiliki rasa Commitment yang baik terhadap perusahaan. Yang berarti bahwa hasil hipotesa awal terbukti bahwa Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi timbulnya Perilaku Kewarganegaraan Organisasi di PT Berca Mandiri Perkasa. Komitmen organisasi adalah keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaanya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi. Karyawan

yang memegang teguh komitmen organisasional tidak memiliki keinginan untuk keluar dari organisasi, hal tersebut dapat dilihat dari sifat loyal karyawan terhadap organisasi. Sikap loyal tersebut mendorong seorang karyawan untuk bekerja melebihi tanggung jawabnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Dewi, A et.al 2016) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Komitmen organisasi terhadap Perilaku kewarganegaraan Organisasi. Penelitian Putu Eka (2018) juga membuktikan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku kewarganegaraan organisasi.

Pengaruh Keadilan organisasi dan Komitmen organisasi Terhadap Perilaku kewarganegaraan organisasi.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Keadilan organisasi dan Komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Keadilan organisasi dan Komitmen organisasi terhadap Head Office PT Berca Mandiri Perkasa di Jakarta. Berdasarkan tabel 4.22 menunjukkan bahwa nilai signifikansi $F = 0,000$ (lebih kecil dari $\alpha = 0,05$) pada pengujian uji simultan (uji F). Terlihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 5,476 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,07 atau ($5,476 > 3,07$), dan dengan melihat nilai p-value. Diketahui hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,513 yang artinya Keadilan organisasi (X1) dan Komitmen organisasi (X2) memiliki kontribusi sebesar 51,30% terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (Y). Sedangkan sisanya 48,70% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil perhitungan diatas menunjukkan bahwa hipotesis penelitian uji simultan ini dinyatakan diterima. Hal tersebut berarti semakin tinggi Keadilan organisasi dan Komitmen organisasi maka semakin tinggi pula Perilaku Kewarganegaraan Organisasi yang dimiliki oleh karyawan. Keberhasilan perusahaan dalam menerapkan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi di antara karyawan-karyawannya akan mempengaruhi setiap tindakan maupun perilaku positif karyawan, baik perilaku in-role ataupun perilaku extra-role dan juga akan mengantarkan perusahaan pada kesuksesan. Menurut hasil dari penelitian oleh (Apriandaka, 2018) menunjukkan secara simultan variabel Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Perilaku kewarganegaraan organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas, maka kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dalam penelitian ini menunjukkan t_{hitung} (4,302) > dari t_{tabel} (1,979), terbukti adanya pengaruh parsial signifikan positif Keadilan organisasi terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi di PT Berca Mandiri Perkasa.
2. Dalam penelitian ini menunjukkan t_{hitung} (5,476) > dari t_{tabel} (1,979), terbukti adanya pengaruh parsial signifikan positif Komitmen organisasi terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi di PT Berca Mandiri Perkasa.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan R^2 sebesar 0,513 yang artinya Keadilan organisasi (X1) dan Komitmen organisasi (X2) memiliki kontribusi sebesar 51,30% terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (Y), terbukti adanya pengaruh simultan Keadilan organisasi dan Komitmen organisasi terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi pada PT Berca Mandiri Perkasa di Jakarta.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih kepada seluruh pihak yang telah mendukung penelitian ini: Bapak Dr.Potler Gultom, S.H., M.M. selaku Rektor. Ibu Tutik Siswanti, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi. Ibu Dr. Sri Yanthy Yosepha, S.Pd., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen dan Ibu Vera Sylvia Saragi Sitio, MP, MBA selaku dosen pembimbing.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, D., & Colline, F. (2019). Analisis Potensi Kebangkrutan Berdasarkan Metode Altman Z – Score , Springate , dan Zmijewski pada Perusahaan Retail yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2015 – 2017, 19(1), 1–10.
- Annisa Aulia Puspa Anggraeni, Palti MT Sitorus, M. M. (2019). Analisis Komparasi Potensi Kebangkrutan Perusahaan Ritel di Indonesia Dengan Metode Altman Z-Score, Springate dan Zmijewski. *Jurnal Liquidity Vol. 8, No. 1, Januari-Juni 2019, hlm. 63-68*, 8(1), 63–69.
- Arifin, A. Z. (2018). *Manajemen Keuangan*. Zahir Publishing, 2018.
- Arista, T. W. (2016). Analisis Diskriminan Altman Z-Score Untuk Memprediksi. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5.
- Ayuningtyas, D. C. co. (2019). Ekonomi RI Sedang Berat, Tengok Saja Kinerja Emiten Ritel.
- Curry, K., & Banjarnahor, E. (2018). Financial Distress Pada Perusahaan Sektor Properti Go, 207–221.
- Farah, I. (2018). *Pengaruh Likuiditas, Leverage, Profitabilitas, Aktivitas dan Sales Growth Dalam Memprediksi Terjadinya Financial Distress Menggunakan Discriminant Analysis dan Logistic Regression*.
- Ginting, M. (2017). Pengaruh Current Ratio dan Debt To Equity Ratio (DER) terhadap Financial Distress pada Perusahaan Property & Real Estate di Bursa Efek

- Indonesia. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 37–44.
- Hantono. (2018). *Konsep Analisa Laporan Keuangan dengan Pendekatan Rasio dan SPSS*.
- Hendryadi, S. dan. (2015). *Metode Riset Kuantitatif* (Pertama). Jakarta: PRENADAMEDIA Group.
- Hermawan, I. (2019). *Metodologi Penelitian Pendidikan (Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method)*. (C. S. Rahayu, Ed.) (1 ed.). Hidayatul Quran Kuningan.
- Huda, E. N., Paramita, P. D., & Amboningtyas, D. (2017). Analisis Financial Distress Dengan Menggunakan Model Altman, Springate Dan Zmijewski Pada Perusahaan Retail Yang Terdaftar Di Bei Tahun 2013-2017, 1–11.
- Lambert, Eric dan Nancy, H. (2008). The Importance of Job Satisfaction and Komitmen organisasi in Shaping Turnover Intent A Test of a Causal Model. *Criminal Justice Review*, 34(1), 96–118.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi* (10th ed.). Yogyakarta: Penerbit Andi. Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. Noor, J. (2014). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Priyatno, D. (2011). *Buku Saku SPSS. Analisis Statistik Dengan Microsoft Excel & SPSS*. Andi.
- Putri, P. I. (2018). *Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT.X*. <http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/>.
- Raka Tri Bayu Ardi, K. S. (2015). Pengaruh Perssepsi Dukungan Dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 4(2), 142–152.
- Robbins, Stephen P. & Jugde, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.
- Santoso, S. (2012). Panduan Lengkap SPSS Versi 20. Jakarta: *PT Elex Media Komputindo*.
- Saputra, I. M. A., & Wibawa, I. M. A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Organisasional Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(6), 3201. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v07.i06.p13>
- Singgih, S. (2014). *Statistik Parametrik Edisi Revisi*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:Alfabeta.
- Sule, T. E. (2018). *Pengantar Manajemen* (1st ed.) Jakarta: Prenadamedia Grup.
- Suzana, A. (2017). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di: PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Cirebon). *Jurnal Logika*, 19(1), 42–50.

- Usmani, S., and S. J. (2013). Impact of Distributif Justice, Procedural Justice, Interactional Justice, Temporal Justice, Spatial Justice on Job. *Society of Interdisciplinary Business Research*, 2((1)), 351–383.
- Wahyuni, N. P. D. E., & Supartha, I. W. G. (2019). Pengaruh Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(10), 6079. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i10.p11>
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). Depok: PT. Raja Grafindo Persada.