

**Pengaruh Budaya Organisasi dan Keadilan Organisasi Terhadap *Organizational  
Citizenship Behavior (OCB)*  
(Studi pada Petugas Billman PT. PLN (Persero) ULP Kebumen)**

**Putri Agil Safitri**

putriagil1727@gmail.com

**Esti Margiyanti Utami**

estiutami@umpwr.ac.id

**Fitri Rahmawati**

fitrirahma@umpwr.com

**Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Muhammadiyah Purworejo**

**ABSTRAK**

Perkembangan arus globalisasi yang semakin pesat seperti saat ini, menuntut perusahaan untuk dapat melakukan inovasi dan mengambil keputusan dengan tepat agar dapat bersaing di lingkungan yang semakin kompetitif. Perusahaan harus bisa mengelola sumber daya manusia atau karyawan yang ada dengan baik untuk meningkatkan produktifitas karyawan secara optimal. Salah satunya dengan meningkatkan *organizational citizenship behavior (OCB)* pada pegawai. Usaha untuk mencapai *organizational citizenship behavior (OCB)* diantaranya dengan memperhatikan aspek budaya organisasi dan keadilan organisasi

Tujuan dari penelitian ini adalah menguji pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* dan menguji pengaruh keadilan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*. Populasi dalam penelitian ini adalah Petugas Billman PT PLN (Persero) ULP Kebumen yang berjumlah 105 pegawai. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan alternatif pilihan jawaban menggunakan *skala likert* yang telah diuji cobakan dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Alat analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*, keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*.

**Kata kunci:** Budaya, Keadilan, Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

**A. PENDAHULUAN**

Perkembangan arus globalisasi yang semakin pesat seperti saat ini, menuntut perusahaan untuk dapat melakukan inovasi dan mengambil keputusan dengan tepat agar dapat bersaing di lingkungan yang semakin kompetitif. Lingkungan yang kompetitif dapat diwujudkan apabila perusahaan itu mampu meningkatkan peranan manajemen dengan baik khususnya dalam bidang sumber daya manusia. Menurut Sunyoto (2013:1) sumber daya manusia merupakan sumber daya perusahaan yang dapat mengelola, mempertahankan, dan mengembangkan organisasi. Oleh karena itu perusahaan harus bisa mengelola sumber daya manusia atau karyawan yang ada dengan baik untuk meningkatkan produktivitas karyawan secara optimal.

Karyawan yang memiliki produktivitas yang baik atau optimal tidak hanya mempunyai perilaku *in role*, akan tetapi juga mempunyai perilaku *extra role* yang disebut juga dengan *organizational citizenship behavior* (OCB). Menurut Titisari (2014:5) *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran ditempat kerja. *Organizational citizenship behavior* (OCB) melibatkan beberapa perilaku yang meliputi perilaku menolong orang lain, melakukan tugas-tugas ekstra ditempat kerja dengan suka rela, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur- prosedur yang berlaku diperusahaan. Menurut Titisari (2014:2) dengan adanya karyawan yang bertindak *organizational citizenship behavior* (OCB) akan menjadikan organisasi lebih baik

Menurut Titisari (2014:15) dan Wirawan (2013:723) *organizational citizenship behavior* (OCB) dipengaruhi oleh beberapa faktor baik internal maupun eksternal seperti budaya organisasi dan keadilan organisasi. Faktor pertama yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* adalah budaya organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2015:355) budaya organisasi merupakan suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan organisasi lainnya. Budaya organisasi yang tertanam kuat dalam organisasi akan dapat mempengaruhi tingkat keeratan bagi para karyawan dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga perlu dikondisikan budaya organisasi yang kuat untuk terus melekat pada setiap pribadi karyawan. Menurut Titisari (2014:59) budaya yang kuat dapat terkondisi dengan baik maka akan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* berikutnya adalah keadilan organisasi (Wirawan, 2014:723). Menurut Robbins dan Judge (2015:144) keadilan organisasi adalah keseluruhan persepsi mengenai keadilan yang terdapat ditempat kerja. Para pekerja membandingkan apa yang mereka peroleh dari pekerjaannya mereka pada apa yang mereka masukan kedalamnya (Robbins dan Judge, 2015:143). Perilaku yang adil tersebut akan mendatangkan emosi yang positif, yang mana pada gilirannya akan mendorong *organizational citizenship behavior* (OCB) (Robbins dan Judge, 2015:147).

PT PLN ULP Kebumen adalah perusahaan yang bergerak dibidang ketenagalistrikan yang beralamat di Jl. Tentara Pelajar No.19, Panggel, Panjer, Kebumen, Jawa Tengah. PT PLN ULP Kebumen merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang melayani kebutuhan listrik masyarakat diseluruh Indonesia. PT PLN ULP Kebumen mempunyai tujuan untuk menyelenggarakan usaha penyediaan tenaga listrik bagi kepentingan umum dalam jumlah dan mutu yang memadai. PT PLN ULP Kebumen berusaha memenuhi, melayani dan menyuplai kebutuhan listrik masyarakat, baik kebutuhan rumah tangga, *instansi* pemerintah maupun industri. PT PLN ULP Kebumen dalam melakukan tugas pokoknya selalu berupaya meningkatkan dan memberikan pelayanan terbaik terhadap pelangganya.

Pengelolaan kegiatan operasional PT PLN ULP Kebumen dikelola oleh sumber daya manusia yang potensial terdiri dari karyawan bagian teknik, karyawan bagian administrasi

dan karyawan bagian lapangan. Pengelolaan sumber daya manusia pada PT PLN ULP Kebumen dilakukan sebaik mungkin untuk menciptakan kinerja yang berkualitas. Hal tersebut agar tercapainya tujuan PT PLN ULP Kebumen dalam melakukan pelayanan. Memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat tentunya tidak terlepas dari kinerja para karyawan pada bagian lapangan yaitu petugas billman.

Petugas Billman (*Billing Management*) PT PLN ULP Kebumen adalah pekerjaan pengelola pelanggan yang meliputi pembacaan dan pencatatan angka kwh meter, penekanan piutang dan penagihan tunggakan, penyambungan kwh, pemutusan sementara dan penataan data pelanggan dan jaringan. Petugas Billman PT PLN ULP Kebumen dalam menjalankan pelayanan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia agar tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Wahyu Rahman Wisandiko, S.E. selaku supervisor di PT PLN ULP Kebumen diperoleh informasi bahwa perilaku *organizational citizenship behavior* pada petugas billman PT PLN ULP Kebumen masih rendah. Hal ini terlihat dari kurangnya rasa sukarela dan tolong menolong terhadap sesama rekan kerja. Masalah lain yang tidak mencerminkan OCB yaitu kurangnya rasa tanggung jawab pada kehidupan organisasi Hal ini terlihat dari banyaknya pegawai yang izin ketika jam kerja berlangsung, adanya karyawan yang datang terlambat, serta adanya karyawan yang menunda-nunda pekerjaan seperti pelaporan data pelanggan, secara tidak langsung menyebabkan tidak tercapainya sasaran organisasi.

PT PLN ULP Kebumen memiliki budaya organisasi atau nilai-nilai perusahaan yaitu AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif). Kurangnya implementasi budaya organisasi yaitu kolaboratif. Pegawai yang membangun kerjasama secara sinergis akan terbuka dalam bekerjasama untuk menghasilkan nilai tambah dalam mencapai target kerja. Pegawai dalam menunjukkan sikap kolaboratif yang berorientasi pada tim masih belum maksimal. Hal ini terlihat dari kurangnya koordinasi sesama pegawai dalam penanganan pengelolaan pelanggan. Kurangnya implementasi budaya organisasi amanah pada pegawai. Hal ini terlihat dari kurangnya tanggung jawab atas tugas dan tindakan yang dilakukannya, seperti tidak menyampaikan uang pelanggan yang menitip membayar.

Permasalahan terkait keadilan organisasi yang diberikan oleh di PT PLN ULP Kebumen masih Kurang. Keadilan seharusnya dapat dirasakan semua pihak dalam organisasi tetapi semua itu tidak dapat terwujud dengan mudah, bahkan masih ada pegawai yang merasa diperlakukan tidak adil. Seperti kebijakan yang cenderung bersifat *top down* atau pegawai tidak dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan karyawan itu sendiri. Kurangnya perhatian dari atasan, atas penilaian pencapaian kerja, hal ini terlihat dari kurangnya timbal balik dari perusahaan seperti memberikaan penghargaan pengakuan sebagai pegawai

yang baik atau memberikan peluang promosi jabatan dalam organisasi atas kerja keras yang telah dilakukan pegawai itu sendiri.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB) pada Petugas Billman PT PLN (Persero) ULP Kebumen ?
2. Apakah keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB) Petugas Billman PT PLN (Persero) ULP Kebumen ?

## **C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN**

### **1. Kajian Teori**

#### **a. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

Menurut Titisari (2014:5) *Organizational citizenship behavior* (OCB) adalah kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. OCB melibatkan beberapa perilaku yang meliputi perilaku menolong orang lain, melakukan tugas-tugas ekstra ditempat kerja dengan suka rela, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur- prosedur yang berlaku diperusahaan.

Menurut Wirawan (2013:722) *Organizational citizenship behavior* (OCB) adalah perilaku sukarela ditempat kerja yang dilaksanakan oleh pegawai secara bebas yang diluar persyaratan pekerjaan seseorang dan ketentuan organisasi sehingga tidak ada dalam sistem imbalan organisasi yang jika dilaksanakan oleh pegawai akan meningkatkan berfungsinya organisasi.

#### **b. Budaya Organisasi**

Menurut Robbins dan Judge (2015:355) budaya organisasi adalah suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan organisasi lainnya. Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:62) budaya organisasi adalah perangkat asumsi yang dibagi dan diterima secara implisit begitu saja serta dipegang oleh satu kelompok yang menentukan bagaimana hal itu dirasakan, dipikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungan yang beragam.

Menurut Afandi (2018:97) budaya organisasi merupakan pola-pola asumsi dasar yang ditentukan atau dikembangkan oleh sekelompok orang ketika mereka belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah berhasil dengan baik sehingga dianggap sah untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk berfikir, melihat, merasakan dan memecahkan masalah.

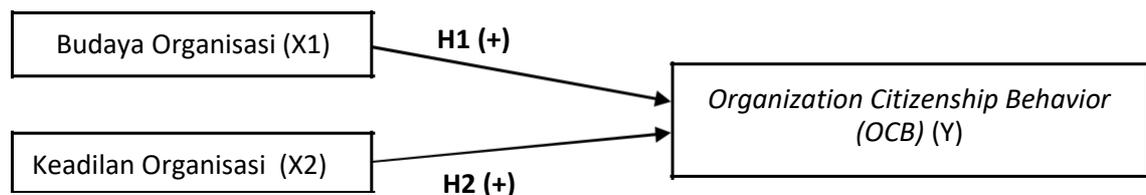
#### **c. Keadilan Organisasi**

Menurut Robbins dan Judge (2015:144) keadilan organisasi adalah keseluruhan persepsi mengenai keadilan yang terdapat ditempat kerja. Para pekerja membandingkan apa yang mereka peroleh dari pekerjaannya mereka ("hasil:

mereka, misalnya gaji, promosi, pengakuan, atau mendapat tempat disudut kantor) pada apa yang mereka masukan kedalamnya ("input" mereka, misalnya usaha, pengalaman, dan pendidikan) (Robbins dan Judge, 2015:143). Menurut Niehoff dan Moorman (1993) keadilan organisasi berkaitan dengan cara dimana karyawan menentukan apakah organisasi telah memperlakukan karyawan tersebut secara adil dalam pekerjaan.

Menurut Ivancevich *et.al* (2007:159) keadilan adalah bahwa karyawan membandingkan usaha dan penghargaan yang mereka terima dengan orang lain dalam situasi kerja yang serupa. Keadilan organisasi didefinisikan oleh (Greenberg, 1990) dalam Wirawan (2013:726) sebagai suatu konsep yang mengekspresikan persepsi pegawai mengenai sampai seberapa tinggi mereka diperlakukan secara adil dalam organisasi dan bagaimana persepsi seperti itu mempengaruhi keluaran organisasi seperti komitmen dan kepuasan.

## 2. Kerangka Pemikiran



**Gambar 1**  
**Kerangka Pikir**

## D. HIPOTESIS

### 1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Wirawan (2013:723) dan Organ *et.al* dalam Titisari (2014:15) faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) melalui faktor eksternal yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi yang kuat akan dapat mempengaruhi tingkat keeratan bagi para karyawan dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga perlu dikondisikan budaya organisasi yang kuat untuk terus melekat pada setiap pribadi karyawan (Titisari, 2014:59). George dan Jones dalam Titisari (2014:45) juga menemukan bahwa budaya organisasi dapat meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan. Semakin melekatnya budaya organisasi pada pribadi karyawan maka akan semakin tinggi *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan.

Mohanty dan Rath (2012) menyatakan bahwa semua dimensi budaya organisasi mempunyai hubungan positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Dalam penelitian ini dikatakan bahwa budaya organisasi dalam kerangka tertentu dapat membentuk perilaku OCB di antara karyawan.

Hasil penelitian Fajriyanto dan Saragih (2017) dan Fathuroni (2021) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Budaya Organisasi Berpengaruh Positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

### 2. Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut (Wirawan, 2013:723) faktor yang mempengaruhi OCB adalah keadilan organisasi. Robbins dan Judge (2015:147) menyatakan perilaku yang adil akan mendatangkan emosi yang positif, yang mana pada gilirannya akan mendorong *organization citizenship behavior* (OCB). Luthans (2006:251) juga menyatakan bahwa untuk membangun perilaku OCB, karyawan harus merasa bahwa mereka diperlakukan secara adil dalam prosedur maupun hasil yang diterima

Hasil penelitian Nazmah, *et al* (2014) dan Firmansyah (2019) menunjukkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut: H<sub>2</sub>: Keadilan Organisasi Berpengaruh Positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

## E. METODE PENELITIAN

### 1. Definisi Operasional Variabel

#### a. *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Menurut Titisari (2014:5) *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran ditempat kerja. Organ (1988) dalam Titisari (2014:7) penelitian ini menggunakan lima indikator-indikator OCB sebagai berikut:

- 1) *Altruisme* (sikap menolong)
- 2) *Conscientousness* (sikap sukarela)
- 3) *Sportmanship* (sikap toleransi)
- 4) *Courtesy* (sikap hormat)
- 5) *Civic Virtue* (tanggung

#### jawab) b. **Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>)**

Menurut Robbins dan Judge (2015:355) budaya organisasi adalah suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan organisasi lainnya. Pengukuran variabel budaya organisasi menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Robbins & Judge (2015:355) dengan indikator sebagai berikut :

- 1) Inovasi dan Pengambilan Resiko
- 2) Memperhatikan detail
- 3) Orientasi Hasil
- 4) Orientasi pada orang
- 5) Orientasi pada Tim
- 6) Keagresifan
- 7) Stabilitas

#### c. **Keadilan Organisasi (X<sub>2</sub>)**

Menurut Robbins dan Judge (2015:143) keadilan Organisasi adalah keseluruhan persepsi mengenai keadilan yang terdapat ditempat kerja. Menurut Robbins dan Judge (2015:145) indikator keadilan organisasi adalah:

- 1) Keadilan distributif (*distributive justice*)  
Keadilan yang dirasakan, baik jumlah maupun alokasi penghargaan di antara para individu.
- 2) Keadilan procedural (*procedural justice*)  
Keadilan yang dirasakan pada proses yang digunakan untuk menentukan distribusi penghargaan.
- 3) Keadilan interaksional (*interpersonal justice*)

Keadilan yang dirasakan pada derajat penerimaan yang salah satunya diperlakukan dengan rasa hormat dan bermartabat.

## 2. Pengujian Instrumen Penelitian

### a. Uji Validitas

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut Ghazali (2018:51). Validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti.

Uji validitas ini menggunakan *pearson correlation* dengan bantuan SPSS 20,0 *for windows*. Untuk menemukan nilai validitas pada sebuah item, perlu mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika terdapat item yang tidak dapat memenuhi syarat, maka dari item tersebut tidak dapat diteliti secara lebih lanjut. Syarat yang harus dipenuhi menurut Sugiyono (2017:126) ialah harus mempunyai kriteria seperti berikut:

- a. Jika  $r \geq 0,3$  maka item-item tersebut dinyatakan valid.
- b. Jika  $r \leq 0,3$  maka item-item tersebut dinyatakan tidak valid.

### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu koesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliebel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018:45).

Dari hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan program SPSS 20,0 *for windows*, suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,70$ . Sebaliknya, jika nilai *Cronbach Alpha*  $< 0,70$  maka variabel tersebut tidak reliabel (Nunnaly 1994 dalam Ghazali, 2018:46).

## F. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil Penelitian

#### a. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1.  
Hasil Analisis Regresi

Variabel	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	<i>p-value</i>	Keterangan
Budaya Organisasi ( $X_1$ )	0,447	0,000	Positif dan Signifikan
Keadilan Organisasi ( $X_2$ )	0,300	0,001	Positif dan Signifikan

Sumber : data primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel 1, model persamaan regresi linier berganda yang dapat dituliskan dari hasil pengujian tersebut adalah :

$$Y = 0,447X_1 + 0,300X_2$$

Dengan interpretasi sebagai berikut :

1.  $b_1 = 0,447$ , artinya variabel budaya organisasi mempunyai nilai koefisien regresi positif. Hal ini menunjukkan variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) (Y). Artinya semakin baik implementasi budaya organisasi dalam setiap pekerjaan yang dilakukan pegawai, maka *organizational citizenship behavior* (OCB) pegawai akan semakin tinggi .
2.  $b_2 = 0,300$ , artinya variabel keadilan organisasi mempunyai nilai koefisien regresi positif. Hal ini menunjukkan variabel keadilan organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) (Y). Artinya semakin baik keadilan organisasi yang dirasakan oleh pegawai, maka *organizational citizenship behavior* (OCB) akan semakin tinggi.

#### **b. Hasil Uji Signifikan**

1. Berdasarkan hasil analisis data diketahui *p-value* budaya organisasi sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ), artinya budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).
2. Berdasarkan hasil analisis data diketahui *p-value* keadilan organisasi 0,001 ( $< 0,05$ ), artinya keadilan organisasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

## **2. Pembahasan Hasil Penelitian**

### **a. $H_1$ : Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 8, diketahui nilai koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,447 (bernilai positif) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $p\text{-value} < 0,05$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis pertama ( $H_1$ ) dalam penelitian ini diterima karena terbukti variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Diterima hipotesis pertama ( $H_1$ ) dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa penerapan budaya organisasi yang baik pada PT PLN ULP (Persero) Kebumen akan

meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB) pegawai. Pegawai yang menerapkan budaya organisasi yang baik dalam bekerja (dilihat dari koordinasi yang baik sesama pegawai dalam penanganan pengelolaan pelanggan. Pegawai bertanggung jawab atas tugas dan tindakan yang dilakukannya, seperti selalu menyampaikan uang pelanggan yang menipis membayar) akan menguatkan orientasi mereka terhadap tim maupun terhadap organisasi sehingga meningkatkan *organizational citizenship* pada pegawai. Hal ini sejalan dengan pendapat George dan Jones dalam Titisari (2014:45) budaya organisasi dapat meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan. Semakin melekatnya budaya organisasi pada pribadi karyawan maka akan semakin tinggi *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan.

Selain itu, diterimanya hipotesis pertama yang diajukan pada penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fajriyanto dan Saragih (2017) dan Fathuroni (2021) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

**b. H<sub>2</sub> : Keadilan Organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 8, diketahui nilai koefisien regresi keadilan organisasi sebesar 0,300 (bernilai positif) dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 ( $p\text{-value} < 0,05$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H<sub>2</sub>) dalam penelitian ini diterima karena terbukti variabel keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Diterima hipotesis pertama (H<sub>2</sub>) dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa keadilan organisasi yang dirasakan oleh pegawai semakin baik pada PT PLN ULP (Persero) Kebumen akan meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB) pegawai. Pegawai yang merasa keadilan organisasi baik (dilihat pegawai selalu dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan pegawai itu sendiri. Atasan selalu memperhatikan pegawai, atas penilaian pencapaian kerja, hal ini terlihat dari timbal balik yang diberikan perusahaan seperti penghargaan pengakuan sebagai pegawai yang baik atau memberikan peluang promosi jabatan dalam organisasi atas kerja keras yang telah dilakukan pegawai itu sendiri) akan membuat pegawai aktif dalam kegiatan organisasi dan akan menunjukkan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB). Hal ini sejalan dengan pendapat Luthans (2006:251) bahwa untuk membangun perilaku

OCB, karyawan harus merasa bahwa mereka diperlakukan secara adil dalam prosedur maupun hasil yang diterima.

Selain itu, diterimanya hipotesis kedua yang diajukan pada penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nazmah, *et al* (2014) dan Firmansyah (2019) menunjukkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

## G. KESIMPULAN

1. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Petugas Billman PT PLN (Persero) ULP Kebumen.
2. Keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Petugas Billman PT PLN (Persero) ULP Kebumen.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Fajriyanto, Nanda M. dan Rohmat Saragih. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Karyawan Telekomedika Regional Jabar. *Jurnal of Management*, 4 (2), 1-8.
- Fathuroni, Khulil. 2021. The Effect of Organizational Culture and Procedural Justice on Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Universitas Islam Indonesia*. 1 (4), 221-229
- Firmansyah, W. 2019. Kepribadian dan Keadilan Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. *Tadbir Muwahhid*, 3(1), 53-67.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 25*, Edisi 9. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ivancevich, Jhon M., Robert K., dan Michael T. M.. 2006. *Perilaku Manajemen Organisasi*. Penerbit Erlangga.
- Kreitner. R dan Knicki. A. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthas, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta:ANDI.
- Mohanty, J., dan Rath, B. P, 2012. Imfluence Of Organizational Culture On Organizational Citizenship Behavior: A Three-Sector Study. *Global Journal Of Businness Research*, 6 (1), 65-76.
- Nazmah., Mariatin Emmy., dan Supriyantini, Sri. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja dan Keadilan Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *Jurnal Universitas Sumatera Utara*, 6 (2), 114-123.
- Niehoff, Brian P. & Moorman Robert H. 1993. Justice as a Mediator of The Relationship Between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior. *Academy of Management Journal*, Vol. 36, No. 3, 527-556.
- Robbins, S. dan Judge, T. A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center Academic Publishing Service).

Titisari, Purnamie. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam meningkatkan kinerja karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Wirawan. 2014. *Kepemimpinan : Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT RaaGraindo Persada.

<https://www.pln.co.id/blog/profil-perusahaan/2019/Teknik-Elektro-web-site/PLN2019>  
Diakses 30 juni 2022.