



**PENGARUH IKLIM ORGANISASI, KEADILAN ORGANISASI DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
(Studi Kasus Pada Karyawan PT. Voltaindo Perkasa Kabupaten Tangerang)**

Hasan Ipmawan¹, Dwi Kristanto², Pambuko Naryoto³, Aris Wahyu Kuncoro⁴, Koen Hendrawan⁵, Puspita Sari⁶

Email : aris.wahyukuncoro@budiluhur.ac.id

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur Jakarta

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of organizational climate, organizational justice and employee engagement on organizational citizenship behavior (OCB) at PT Voltaindo Perkasa in Tangerang Regency. The sampling technique used is Saturation Sampling with a sample size of 50 respondents. data analysis technique using SPSS 22.00. The analytical method used is multiple linear regression. The result of this research is that Organizational Climate has no effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB). Organizational Justice has a significant positive effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB). Employee Engagement has a significant positive effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Organizational Climate, Organizational Justice and Employee Engagement simultaneously have a significant positive effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Keywords: *Organizational Climate, Organizational Justice, Employee Engagement, Organizational Citizenship Behavior*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi, keadilan organisasi dan employee engagement terhadap organisasional citizenship behavior (OCB) pada PT Voltaindo Perkasa di Kabupaten Tangerang. Teknik pengambilan sampel menggunakan Saturation Sampling dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden. teknik analisis data menggunakan SPSS 22.00. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini adalah Iklim Organisasi tidak berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Keadilan Organisasi berpengaruh positif Signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Employee Engagement berpengaruh positif signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Iklim Organisasi, Keadilan Organisasi dan Employee Engagement secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Kata Kunci : *Iklim Organisasi, Keadilan Organisasi, Employee Engagement, Organizational Citizenship Behavior*

PENDAHULUAN

Organisasi pada hakekatnya adalah kerjasama antara dua orang atau lebih untuk mencapai suatu tujuan bersama. Organisasi merupakan kumpulan dari banyak orang, sebuah proses pembagian kerja di antara orang-orang tersebut dan adanya sistem kerja yang sama di antara orang-orang tersebut. Untuk mencapai suatu tujuan, organisasi sangat membutuhkan berbagai sumber daya, mulai dari sumber daya manusia, mesin, peralatan, keuangan, serta informasi lainnya.

Sumber daya yang paling penting dalam organisasi yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam berjalannya sebuah perusahaan atau organisasi. Keefektifan atau keberhasilannya sebuah perusahaan bergantung kepada sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas. Keberhasilan organisasi juga disebabkan oleh kerjasama diantara karyawan yang ada di perusahaan tersebut, sikap inisiatif karyawan yang sadar akan tugas-tugas yang harus diselesaikan dalam mencapai target perusahaan dapat membawa perusahaan bertumbuh kembang. Serta sikap karyawan yang sadar akan tujuan perusahaan menjadi hal yang sangat penting dalam kemajuan perusahaan. Sikap penjelasan di atas menunjukkan arti *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Dengan demikian bahwa perilaku

Received Oktober 29, 2022; Revised November 2, 2022; Accepted Desember 22, 2022

OCB diharapkan dapat tumbuh pada setiap karyawan, karena jika seorang mempunyai sikap OCB yang tinggi maka mereka mampu atau dapat melakukan pekerjaan dengan sukarela, membantu teman-temannya yang sedang mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan

PT Voltaindo Perkasa, perusahaan tersebut bergerak pada bidang spesialisasi pembuatan, perencanaan, dan perbaikan *electrical switch board* (panel listrik). PT Voltaindo Perkasa beralamat di Jl. Raya Cijengir, RT 02/RW 03 Binong, Curug Kabupaten Tangerang (151810).

Sebagaimana yang dinyatakan oleh Organ, dkk. dalam Sule & Priansa (2018), bahwa OCB merupakan perilaku yang didasarkan pada kesukarelaan yang tidak dapat dipaksakan pada batas-batas pekerjaan dan tidak secara formal mendapatkan penghargaan, tetapi dapat membantu atau berkontribusi pada pengembangan produktivitas dan efektivitas organisasi.

Pemasalahan Iklim Organisasi pada PT Voltaindo Perkasa ini yaitu adanya hubungan yang kurang baik antara karyawan dengan atasan. Serta terkadang ide-ide yang sudah diberikan kepada atasan sulit untuk diterima. Fenomena yang terjadi dalam hal keadilan organisasi yaitu perusahaan mempunyai sikap tidak adil dalam memperlakukan karyawannya. Yakni pada masalah pemberian jam kerja. karyawan yang sudah lama bekerja di perusahaan sangat mudah untuk menukar jam kerja dibandingkan karyawan baru. Lalu pada jumlah alpha yang meningkat, karyawan PT Voltaindo Perkasa patut dipertanyakan apakah kepatuhan dan ketaatan pada perusahaan sudah baik atau sebaliknya, sehingga keterikatan karyawan (*Employee Engagement*) terhadap perusahaan dikira masih rendah dilihat dari ketaatan dan kepatuhan.

TINJUAN PUSTAKA

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

OCB merupakan perilaku individu yang tidak dipengaruhi oleh penghargaan atau *reward* secara formal baik secara langsung maupun tidak langsung demi mencapai tujuan organisasi yang lebih efektif dan efisien. (Organ, dkk dalam Munir, 2020). *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan suatu sifat individu yang melakukan tindakan sukarela untuk membantu sesama rekan kerja atau atasan serta bawahan dengan tidak memikirkan timbal balik, penghargaan atau imbalan lainnya dan bertujuan demi mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Iklim Organisasi

Iklim Organisasi merupakan serangkaian keadaan yang dapat dirasakan secara langsung dan tidak langsung oleh karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Iklim Organisasi dapat mempengaruhi karyawan di beberapa keadaan atau kondisi secara langsung atau tidak langsung dan secara sadar atau tidak sadar. (Gibson, dkk dalam Tebay, 2021). Iklim Organisasi merupakan suatu kondisi atau keadaan dimana hal tersebut merupakan kumpulan dari persepsi karyawan dan dapat di rasakan secara langsung atau tidak langsung oleh karyawan dan dapat berpengaruh terhadap aktivitas yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Iklim Organisasi atau bisa disebut suasana organisasi.

Keadilan Organisasi

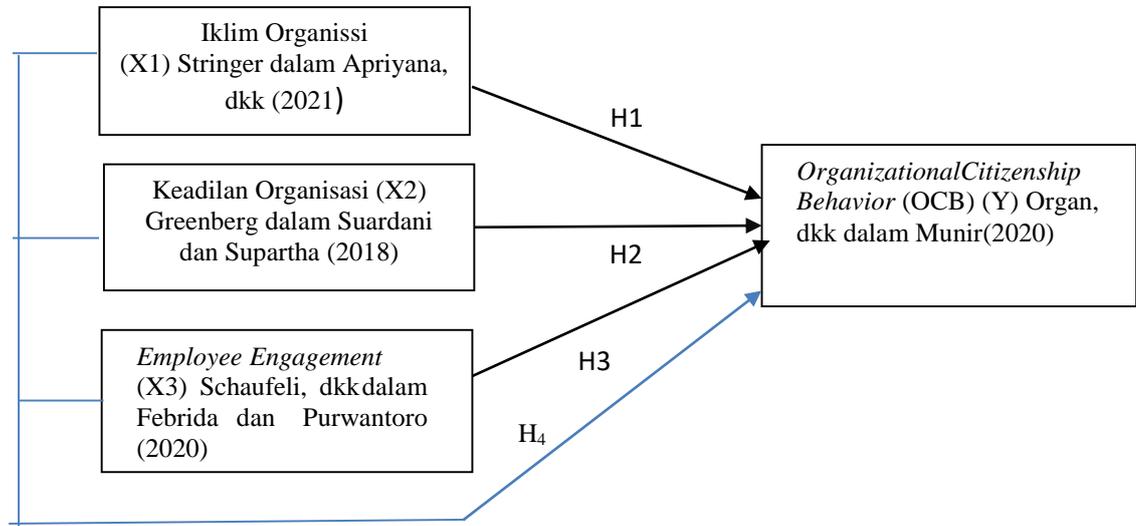
Keadilan Organisasi dikatakan adil oleh karyawan apabila hubungan antar atasan dengan bawahan baik, seperti mendapatkan perlakuan yang baik dan sewajarnya. (Robbins and Judge dalam Putra dan Sudibya, 2019). Keadilan Organisasi merupakan sebuah persepsi dari anggota yang ada di perusahaan yang dimana mereka berfikir, membandingkan, serta memberikan penilaian atas apa yang telah ia terima dari perusahaan, dalam konteks ini seperti penghargaan (*reward*) dan menjadikan karyawan mempunyai kinerja yang baik, sikap yang relevan dalam mengerjakan pekerjaan serta dapat membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

Employee Engagement

Employee Engagement adalah sikap positif karyawan yang mempunyai energi yang lebih, berdedikasi tinggi terhadap organisasi, serta tidak menyerah dalam menghadapi tantangan dengan konsentrasi penuh terhadap tugas pekerjaan yang diberikan sesuai dengan nilai dan tujuan organisasi. (Sugianingrat, dkk, 2021). Keterikatan karyawan merupakan topik yang sedang hangat dibicarakan dalam wawasan manajemen sumber daya manusia pada saat ini. *Employee Engagement* merupakan faktor penting bagi kesuksesan suatu institusi atau perusahaan dan dapat memberikan *competitive advantage* bagi perusahaan (Febriansyah & Ginting, 2020). Keterikatan karyawan (*Employee Engagement*) sebagai tingkat kesediaan seseorang untuk menyatukan diri dengan pekerjaan, menginvestasikan waktu, serta energinya terhadap pekerjaan dan melihat pekerjaan merupakan bagian penting dalam kehidupannya.

Kerangka Pemikiran

Kerangka Pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar Kerangka Pemikiran
 Sumber : Diolah sendiri, 2022

METODELOGI PENELITIAN

Metode penelitian merupakan langkah-langkah kerja atau prosedur penelitian yang akan dilakukan pada saat mengumpulkan, mengorganisir, menganalisa, serta menginterpretasikan data. Jadi pada dasarnya, metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2021)

Penelitian deskriptif dalam penelitian ini dimaksud untuk mendapatkan gambaran dan keterangan-keterangan mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Voltaindo Perkasa Kabupaten Tangerang

Tempat Dan Waktu Penelitian

Karyawan PT. Voltaindo Perkasa Kabupaten Tangerang Tahun 2022

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan PT. Voltaindo Perkasa Kabupaten Tangerang yang berjumlah 50 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh dimana yaitu seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2021).

Operasional Variabel

Tabel 1.2 Variabel dan Pengukuran

Variabel	Dimensi
Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)	Altruism (Sikap Menolong)
	Conscientiouness (Sikap kesadaran)
	Sportsmanship (Sikap positif)
	Courtesy (Sikap Kesopnan)
Iklim Organisasi (X ₁)	Struktur
	Tanggung Jawab
	Penghargaan
	Dukungan
Keadilan Organisasi (X ₂)	Komitmen
	Keadilan Distributif
	Keadilan Prosedural
Employee Engagement (X ₃)	Keadilan Interaksional
	Vigor (Semangat)

*Dedication**Absorption (Penyerapan)*

Sumber : Diolah berbagai sumber

HASIL DAN PEMBAHASAN**Uji Validitas**

Hasil uji validitas pada *item* pernyataan variabel Iklim Organisasi, Keadilan Organisasi, *Employee Engagement* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) semua item pernyataan valid lebih besar dari r hitung > r tabel yaitu dengan nilai r tabel 0,278.

Uji Reliabilitas

Tabel 1.1
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Iklim Organisasi	0,952	Reliabel
Keadilan Organisasi	0,878	Reliabel
<i>Employee Engagement</i>	0,928	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	0,922	Reliabel

Uji Normalitas

Pada uji normalitas terdapat uji *Kolmogorov-Smirnov* yang menyatakan jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0,05 maka data dinyatakan berdistribusi normal, sedangkan jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* < 0,05 maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal. Uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 1.2
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.20650081
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.097
	Negative	-.057
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel di atas, nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0.200 > 0.05, maka data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 1.3
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.493	2.916		-.512	.611		
	Iklm Organisasi	.089	.128	.085	.690	.494	.164	6.108
	Keadilan Organisasi	.526	.092	.477	5.718	.000	.356	2.812
	Employee Engagement	.539	.173	.435	3.123	.003	.128	7.839

a. Dependent Variable: OCB

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai *Tolerance* Iklm Organisasi (0.164), Keadilan Organisasi (0.356), *Employee Engagement* (0.128) > 0.1 dan nilai VIF < 10. Maka disimpulkan bahwa seluruh variabel independen tidak terjadi multikolinearitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel.1.4
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

a.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-1.493	2.916		-.512	.611
	Iklm Organisasi	.089	.128	.085	.690	.494
	Keadilan Organisasi	.526	.092	.477	5.718	.000
	Employee Engagement	.539	.173	.435	3.123	.003

Dependent Variable: OCB

$$OCB = -1.493 + 0.089X_1 + 0.526X_2 + 0.539X_3 + \varepsilon$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka didapat hasil sebagai berikut:

Tabel.1.5
Hasil Pengujian

No	Uji Hipotesis	Hasil				Kesimpulan
		T hitung dan F Hitung	Signifikasi	Korelasi	determinasi	
1	Iklm Organisasi (X_1) <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> (Y)	0,690	0,494	0,835	87,8%	Ha ditolak
2	Keadilan Organisasi (X) Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> (Y)	5,718	0,000	0,890		Ha diterima
3	<i>Employee Engagement</i> (X) terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> (Y)	3,123	0,003	0,896		Ha diterima
4	Iklm Organisasi, Keadilan Organisasi dan <i>Employee</i>	119,086	0,000	0,869		Ha diterima

	<i>Engagement</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (Y)				
--	---	--	--	--	--

PEMBAHASAN

Hasil pengujian dengan perhitungan program SPSS .26 menunjukkan bahwa t hitung $<$ t tabel, yaitu $1,264 < 2,012$ dengan taraf signifikansi 0,05 maka dapat diambil kesimpulan H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti “Tidak ada pengaruh antara Iklim Organisasi (X_1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y)”. Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa keeratan hubungan Iklim Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah positif sebesar 0,835 dimana hubungan linearnya adalah sangat kuat.. Maka hipotesis 1 ditolak

Hasil pengujian dengan perhitungan program SPSS.26 menunjukkan bahwa t hitung $>$ t tabel, yaitu $5,718 > 2,012$ maka dapat diambil kesimpulan H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti “Ada pengaruh positif antara Keadilan Organisasi (X_2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y)”. Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa keeratan hubungan Beban Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah positif sebesar 0,890 dimana hubungan linearnya adalah sangat kuat.. Maka hipotesis 2 diterima.

Hasil pengujian dengan perhitungan program SPSS.26 menunjukkan bahwa t hitung $>$ t tabel, yaitu $3,123 > 2,012$ maka dapat diambil kesimpulan H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti “Ada pengaruh positif antara *Employee Engagement* (X_3) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan (Y)”. Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa keeratan Stres Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah positif sebesar 0,896 dimana hubungan linearnya adalah sangat kuat.. Maka hipotesis 3 diterima

Hasil pengujian dengan perhitungan program SPSS,26 menunjukkan F hitung $>$ F tabel yaitu $119,086 > 2,80$. Dari perhitungan tersebut dapat di ambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa “Ada pengaruh yang signifikan antara Iklim Organisasi (X_1), Keadilan Organisasi (X_2) dan *Employee Engagement* (X_3) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y). Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa keeratan dimana hubungan linearnya adalah sangat kuat.dapat diketahui bahwa keeratan Iklim Organisasi, Keadilan Organisasi dan *Employee Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah positif sebesar 0,869”. Nilai Koefisien Determinasi sebesar 87,8% menunjukkan bahwa Iklim Organisasi,,Keadilan Organisasi ,dan *Employee Engagement* memberi pengaruh sebesar 87,8% terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Sedangkan sisanya 12,2% adalah pengaruh dari variabel lain yang tidak diamati. Maka hipotesis 4 di terima

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka jawaban dari rumusan masalah dapat disimpulkan sebagai berikut: Iklim Organisasi tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT. Voltaindo Perkasa Kabupaten Tangerang. Keadilan Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT. Voltaindo Perkasa Kabupaten Tangerang. *Employee Engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT. Voltaindo Perkasa Kabupaten Tangerang. Secara Simultan Iklim Organisasi (X_1), Keadilan Organisasi (X_2) dan *Employee Engagement* (X_3) pengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y).

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan Bagian Stiching PT. Mangul Jaya Bekasi, maka penulis dapat memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Perusahaan memberikan haknya karyawan secara Adil
2. Perusahaan memberikan tugas sesuai dengan jobdesknya masing-masing karyawan
3. Perusahaan memberikan Apresiasi Karyawan yang telah bekerja dengan baik, sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja lebih semangat.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Apriyana, K. K., Widyani, A. A. D., & Purnawati, N. L. G. P. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Dukungan Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Lpd Di Desa Adat Penarungan. *Jurnal Emas*, 2(1), 21–23.
- [2] Charli, C. O., & Sopali, M. F. (2022). Pengaruh Perceived Organization Support (POS). Karakteristik Pekerjaan dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada CV Rezki Islami Tauhid. *Ensiklopedia of Journal*. 4(2), 159-168
- [3] Dwika, I. A. P., & Adnyani, I. G. A. D. (2020). Keadilan Organisasional, Trust dan Komitmen Organisasional Berpengaruh Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Impiana Private Village. *E-Jurnal Manajemen*, 9(6), 2207–2226.
<https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i06.p08>
- [4] Febrida, N., & Purwanto. (2020). Pengaruh Employee Engagement Dan Modal Sosial Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Pada Dinas Tanaman Pangan Dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 12–17.
- [5] Febriansyah, H., & Ginting, H. (2020). Tujuh Dimensi Employee Engagement. In *Google Books Tujuh Dimensi Employee Engagement*. Diakses dari https://www.google.co.id/books/edition/Tujuh_Dimensi_Employee_Engagement/m-YUEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=0
- [6] Hindristina, N. K. B. Y., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan PT. Kindo Ritel Prima. *Jurnal EMAS*. 2(1). 150-158
- [7] Munir, M. (2020). Monograf Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Perawat. Banyumas: CV. Pena Persada.
- [8] Ni Made Desi Suardani dkk (2018) Pengaruh Pemberdayaan, Kepemimpinan Transformasional dan Keadilan Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unund* Vol.7, No.3 : 1426-1451
- [9] Souisa, J., Rizkiana, C., & Tani, T. E. (2021). Pengaruh Modal Psikologis, Po-Fit, dan Employee Engagement Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*. 19(4), 346-363.
- [10] Sugianingrat, I. A. P. W., Yasa, N. N. K., & Sintaasih, D. K. (2021). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement dan Organizational Citizenship Behavior. Bandung. Media Sains Indonesia.
- [11] Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung. Alfabeta
- [12] Sule, E. T., & Priansa, D. J. (2018). Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi (Membangun Organisasi Unggul di Era Perubahan). Bandung. Refika
- [13] Putra T & Sudibya I (2019) Pengaruh Keadilan Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *EJMUND* Vol.8 No.1