

**PENGARUH KEADILAN ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR
(Studi pada Karyawan PT Link Net Tbk Tangerang)**

Chairunnisa Rachmawati dan Mochammad Rizki

Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana Jakarta
chairunnisarachmawati8@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behaviour karyawan PT. Link Net Tbk Tangerang. Jumlah populasi sebanyak 773 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Purposive Sampling dengan perhitungan rumus slovin sehingga jumlah sampel sebanyak 89 responden karyawan PT. Link Net Tbk Tangerang. Metode pengumpulan data menggunakan metode survey, dengan instrument penelitian adalah kuesioner. Metode analisis data menggunakan Partial Least Square (PLS). Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behaviour, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behaviour, dan kepuasan kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap organizational citizenship behaviour.

Kata Kunci : Keadilan Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Organizational Citizenship Behaviour.

Abstract. This study aims to determine the effect of organizational justice, work environment, and job satisfaction on organizational citizenship behavior of employees of PT. Link Net Tbk Tangerang. The total population of 773 employees. The sampling technique used was Purposive Sampling with the calculation of the Slovin formula so that the number of samples was 89 respondents of PT. Link Net Tbk Tangerang. Data collection methods using survey methods, the research instrument is a questionnaire. The data analysis method uses Partial Least Square (PLS). The results in this study indicate that organizational justice has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior, the work environment has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior, and job satisfaction has a negative and insignificant effect on organizational citizenship behavior.

Keywords : Organizational Justice, Work Environment, Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behaviour.

PENDAHULUAN

PT. Link Net Tbk adalah perusahaan penyelenggaraan jaringan tetap berbasis kabel, jasa multimedia dan internet. PT. Link Net Tbk ingin memberikan solusi dengan memberikan kinerja lebih (extra job-role) atau yang kita sebut OCB. OCB telah dicatat sebagai pemberi kontribusi terhadap hasil kinerja organisasi seperti kualitas pelayanan, organizational commitment, keterlibatan kerja, dan leader-member exchange Sumarni dalam Lestari, (2015). Organisasi yang mengutamakan karyawan memiliki angkatan kerja yang berdedikasi dan berkomitmen pada perusahaan sehingga mampu menciptakan produktifitas dan kepuasan karyawan yang tinggi maka akan tercipta suasana kerja yang nyaman dengan begitu karyawan akan bekerja melebihi kewajiban kerja biasa dan memberikan melebihi apa yang diharapkan, perilaku tersebut mampu meningkatkan efektifitas dan kelangsungan hidup organisasi. OCB mengidentifikasi perilaku

karyawan yang mengacu pada konstruk perilaku extra-role (ERB), yang didefinisikan sebagai perilaku yang menguntungkan organisasi dana tau berniat untuk menguntungkan organisasi (Darsana, 2013).

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, dan pemusatan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu (Sunyoto, 2015). Efektifitas yang sering terjadi yaitu yang berkaitan dengan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) karyawan di PT Link Net Tbk Tangerang. Dapat dilihat dari interaksi kerja pada tingkat individual, kelompok, dan sistem-sistem organisasi yang menghasilkan output manusia yang memiliki tingkat absensi rendah, perputaran karyawan yang rendah, minimnya perilaku menyimpang dalam organisasi, tercapainya kepuasan kerja serta memiliki komitmen terhadap perusahaan dan juga Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Berdasarkan hasil Prasurvey kepada 15 orang karyawan diperoleh indikasi yang menandakan bahwa keadilan dalam perusahaan Penelitian mengenai hubungan keadilan organisasi dan OCB salah satunya ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan Roohi dan Feizi (2013) menemukan bahwa keadilan organisasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap OCB. Hasil penelitian juga ditunjukkan dalam penelitian Nwibere (2014) yang menunjukkan bahwa persepsi karyawan tentang keadilan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Ketika karyawan merasa telah diperlakukan secara adil oleh perusahaan maka perilaku extra-role dari karyawan meningkat. Ibrahim dan Perez (2014) dalam penelitiannya juga menunjukkan bahwa keadilan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, ketika karyawan meragukan keadilan organisasi, mereka cenderung kehilangan minat terhadap organisasi dan mereka akan menunjukkan ketidaksediaan untuk mengejar tujuan organisasi. Selain itu juga adanya masalah kepuasan kerja merupakan respon efektif atau emosional dari sebuah pekerjaan (Krieter & Kinicki, 2004). Salah seorang bisa merasakan kepuasan di suatu aspek dan di aspek yang lain. Robbins dan Judge (2007) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik. Masalah yang ada berdasarkan prasurvey adalah lingkungan kerja.

Berdasarkan uraian fenomena tersebut maka penelitian akan membahas dan menganalisis tentang organizational citizenship behavior. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel keadilan organisasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh organizational citizenship behavior..

KAJIAN TEORI

Organizational Citizenship Behaviour. Menurut Robbins and Judge (2015), *Organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan suatu bagian dari perilaku individu yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Menurut Organ (2006) menyebutkan bahwa dimensi OCB dibagi menjadi lima, yaitu: 1) *Altruism* : Mengalami kesulitan untuk menyelesaikan tugasnya, misalnya seorang karyawan yang baru sembuh dari sakit belum bisa mengerjakan tugasnya, dibantu oleh karyawan lain yang lebih sehat. Dimensi ini mengarah pada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya. 2) *Sportmanship* : Sikap sportif dimana karyawan melihat setiap tugas dengan positif walaupun ada gangguan-gangguan atau keadaan yang kurang ideal saat mengerjakan tugasnya dan mengerjakannya tanpa mengeluh atau mengkomplain. 3) *Conscientiousness* : Perilaku yang ditunjukkan dengan usaha karyawan melakukan kewajibannya melebihi persyaratan yang ada di perusahaan atau berusaha melebihi apa yang diharapkan perusahaan. Contohnya, adalah datang lebih awal dari waktu yang ditentukan, hadir lebih banyak dari yang disyaratkan. 4) *Courtesy* : erilaku baik dan hormat yang menunjuk pada tindakan

pengajaran kepada orang lain sebelum mereka mengambil keputusan dalam menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan pekerjaannya. Contohnya, membantu memberi solusi untuk mengurangi berkembangnya masalah. 5) *Civic Virtue* : Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab karyawan pada kehidupan organisasi. Perilaku ini berhubungan dengan partisipasi aktif karyawan dalam hubungan keorganisasian, seperti selalu mengikuti informasi-informasi tentang perubahan yang terjadi pada perusahaan, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki organisasi.

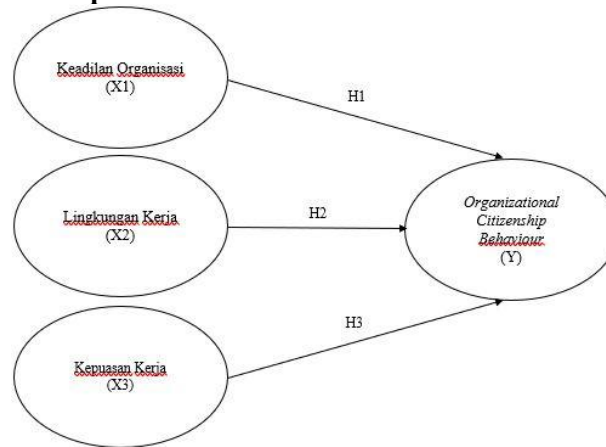
Keadilan Organisasi. Menurut Griffin & Moorhead (2010), keadilan organisasi mengacu pada persepsi seseorang dalam organisasi mengenai keadilan. Rasa keadilan akan muncul ketika otoritas organisasi konsisten dan tidak bisa dalam pengambilan keputusan organisasi terutama terkait dengan alokasi gaji dan promosi. Menurut Chaniago (2016), dimensi dari keadilan organisasi, yaitu: 1) Keadilan Prosuderal; Menurut Leventhal yang dikutip Kozlowski (2012), keadilan prosuderal adalah persepsi mengenai proses keikutsertaan untuk mencapai suatu hasil dengan menfokuskan beberapa kriteria untuk memenuhi prosedur adil, seperti: Konsistensi : Diterapkan secara konsisten terhadap orang dan waktu. Akurasi : Memastikan bahwa informasi yang akurat dikumpulkan dan digunakan dalam pengambilan keputusan. Prosudur Etis : Sesuai dengan standar pribadi atau sesuai dengan etika dan moralitas. Bebas Bias : Memastikan bahwa pihak ketiga tidak memiliki kepentingan dalam penyelesaian permasalahan dalam bentuk apapun. 2) Keadilan Distributif ; Menurut Greenberg (2008:46) dalam Chaniago (2016), keadilan distributif didefinisikan sebuah bentuk keadilan organisasi yang berfokus pada keyakinan karyawan bahwa mereka telah menerima jumlah imbalan yang sesuai serta mendapatkan penghargaan. Imbalan atau Kompensasi, Penghargaan dan Keadilan Interaksional.

Lingkungan Kerja. Menurut Rivai (2009), lingkungan kerja dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia adalah keseleruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri, yang terdiri dari tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan. Menurut Sedarmayanti (2009), mengemukakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2, yaitu: 1) Lingkungan Kerja Fisik : Semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal ini terdiri dari: Penerangan atau Cahaya di Tempat Kerja, hal ini sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja, dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja, keamanan di tempat kerja, guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keberadaan dari keamanan itu sendiri. 2) Lingkungan Kerja Non-Fisik : Semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja. Untuk mengelola hubungan kerja yang baik dengan orang lain maka diperlukan pengaturan waktu, tahu posisi diri, memahami dampak kata-kata atau tindakan anda pada diri orang lain. Hal ini terdiri dari Hubungan Kerja dan Suasana Kerja

Kepuasan Kerja. Menurut Hasibuan (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Menurut Azeem (2010:296) dan Pawirosumarto, *et al.* (2017:1342) dimensi dan indikatornya, yaitu: 1) Pekerjaan (*work*) yaitu sifat asli dan isi dari

pekerjaan yang melekat pada karyawan yang bersangkutan. 2) Upah (*wage*) yaitu sejumlah kompensasi yang diterima dan hal ini dapat dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan lingkungan internal dan eksternal organisasi. 3) Pengawasan atasan (*supervision*) yaitu kemampuan atasan dalam melakukan pengawasan terhadap karyawan yang menunjukkan sikap peduli dan perhatian dan memberikan bantuan teknis dalam menjalani pekerjaannya sehari-hari. 4) Peluang promosi (*Promotion Opportunities*) yaitu adanya peluang bagi karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan dan pengembangan karir. 5) Hubungan dengan rekan kerja (*Relationships with co-workers*) yaitu hubungan profesionalitas yang terjalin antar sesama rekan kerja. Motivasi dari rekan kerja yaitu karyawan merasa adanya motivasi dan dukungan dari rekan kerja.

Kerangka Pemikiran dan Hipotesis



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian :

- H1** : Keadilan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.
H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.
H3 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.

METODE

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kausal. Hal ini berguna untuk menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Kaitannya dalam penelitian ini adalah bertujuan untuk mencari pengaruh antara variabel keadilan organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* pada karyawan PT. Link Net Tbk. Tangerang.

Populasi penelitian yang digunakan adalah 773 responden di PT. Link Net Tbk. Tangerang. Penelitian ini sampel yang digunakan adalah pegawai di PT. Link Net Tbk. Tangerang. Dengan jumlah 89 responden dari jumlah populasi sebanyak 773 responden.

Metode yang digunakan dengan cara menyebarkan kuisisioner untuk mengumpulkan data yang diperlukan sebagai analisis dalam penelitian ini. Kuisisioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan

tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2016:142).

Analisis deskriptif adalah sebuah analisis yang mendeskripsikan karakteristik responden atau subyek dari penelitian. Analisis Deskriptif Variabel yang memaparkan/ mendeskripsikan jawaban responden terhadap variabel keadilan organisasi (X1), lingkungan kerja (X2), kepuasan kerja (X3), dan *organizational citizenship behavior* (Y). Dalam hal ini, peneliti akan menjelaskan berapa banyak responden yang memilih jawaban 5 (sangat setuju), 4 (setuju), 3 (netral), 2 (tidak setuju) dan 1 (sangat tidak setuju), serta berapa rata-rata jawaban yang dipilih dari kelompok jawabannya. Selanjutnya dilakukan analisis dengan model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang berbasis komponen atau varian dan dianalisis dengan PLS. Menurut Ghozali (2014), PLS sebuah pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden. Berdasarkan hasil penelitian pada Tabel 1 bahwa dilihat dari jenis kelamin responden perempuan lebih banyak dari pada laki-laki yaitu 84,3 persen atau (75 orang). Hal ini menunjukkan responden karyawan PT. Link Net Tbk Tangerang mayoritas perempuan, karena pekerjaan yang lebih banyak dilakukan didalam ruangan oleh perempuan. Tingkat usia responden lebih banyak berusia 28 – 35 tahun yaitu 50,6 persen atau (45 orang). Hal ini menunjukkan usia 28-35 tahun lebih banyak pengalaman dalam bekerja dan sudah memiliki tanggung jawab penuh atas pekerjaannya.

Selanjutnya, jika dilihat dari lamanya bekerja responden di perusahaan maka para responden didominasi oleh karyawan yang memiliki masa kerja lebih dari 6 – 11 tahun yaitu sebanyak 96,4 persen atau (84 orang responden). Hal ini menunjukkan bahwa responden sudah cukup memiliki pengalaman didalam organisasinya, sehingga responden sudah cukup mengetahui kondisi lingkungan kerjanya.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Uraian	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	14	15,7%
Perempuan	75	84,3%
Total	89	100%
Usia		
20 – 27 Tahun	44	49,4%
28 – 35 Tahun	45	50,6%
Total	89	100%
Lama Bekerja		
0 – 5 Tahun	5	5,6%
6 – 11 Tahun	84	96,4%
Total	89	100%
Pendapatan Karyawan		
Rp. 4 Juta – Rp 5 Juta	58	65,2%
>Rp. 5 Juta	31	34,2%
Total	89	100%
Status Karyawan		
Menikah	41	46,1%
Belum Menikah	48	53,9%
Total	89	100%

Sumber: Hasil output SPSS, 2020

Sedangkan dilihat dari pendapatan karyawan responden memiliki pendapatan sebesar Rp. 4 juta – 5 juta yaitu 65,2 persen atau (58 orang). Hal ini menunjukkan responden dilihat dari lama bekerja nya dan kemampuan kerja nya, sehingga pendapatan karyawan sudah sesuai dengan kompetensi yang dimiliki karyawan. Status karyawan responden lebih banyak yang belum menikah yaitu 53,9 persen atau (48 orang). Hal ini menunjukkan banyak karyawan yang masih ingin focus pada pekerjaannya.

Deskripsi Variabel Berdasarkan Jawaban Responden. Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa dari jawaban seluruh responden menunjukkan bahwa dimensi yang memiliki nilai rata-rata paling tinggi adalah keadilan distributif, sedangkan yang paling rendah adalah dimensi keadilan interaksional. Tabel 4.2 juga menunjukkan bahwa persepsi keadilan organisasi adalah baik karena memiliki skor rata-rata lebih besar dari 4,00.

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa dari jawaban seluruh responden menunjukkan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik memiliki skor lebih tinggi yakni sebesar 4,08. Namun demikian dimensi lingkungan kerja fisik juga baik karena nilai rata-rata sebesar 3,92. Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa dari jawaban seluruh responden menunjukkan bahwa dimensi kepuasan kerja yang memiliki nilai rata-rata paling tinggi adalah kepuasan terhadap promosi dengan skor rata-rata 4,24.

Skor rata-rata dari dimensi variabel OCB menunjukkan nilai paling tinggi pada dimensi altruism, dengan skor rata-rata 4,33. Skor paling rendah adalah pada dimensi civic virtue dengan skor rata-rata sebesar 3,73. Secara keseluruhan OCB para karyawan yang menjadi responden adalah baik mengingat skor rata-rata keseluruhan dimensi OCB memiliki skor lebih besar dari 3,00.

Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel

Variabel	Dimensi	Rata-rata	Std. Deviasi
Keadilan Organisasi	Keadilan Distributif	4,15	0,594
	Keadilan Prosedural	4,13	0,625
	Keadilan Interaksional	4,04	0,638
Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja Fisik	3,92	0,742
	Lingkungan Kerja Non Fisik	4,08	0,678
Kepuasan Kerja	Pekerjaan itu Sendiri	3,73	0,670
	Upah/Kompensasi	3,73	0,617
	Supervisi	4,09	0,701
	Promosi	4,24	0,640
	Rekan Kerja	3,73	0,617
OCB	<i>Altruism</i>	4,33	0,636
	<i>Sportmanship</i>	4,09	0,633
	<i>Conscientiousnes</i>	4,09	0,701
	<i>Courtesy</i>	4,24	0,640
	<i>Civic Virtue</i>	3,73	0,617

Sumber : Data Penelitian Diolah (2019)

Analisis Outer Model (Evaluasi Model Pengukuran). Hasil dari modifikasi pengujian *convergent validity* menunjukkan bahwa semua indikator dari pengukuran variabel penelitian telah memenuhi yang di persyaratkan *convergent validity* karena memiliki nilai *Loading factor* di atas 0,50 sehingga dapat dikatakan indikator tersebut sudah valid.

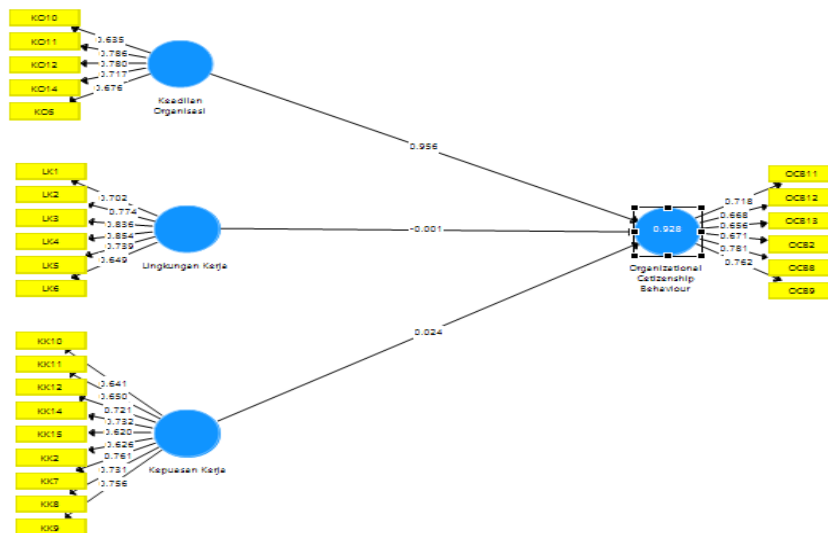
Pengujian *composite reliability* dan *cronbach alpha* bertujuan untuk menguji realibilitas instrumen dalam suatu model penelitian, apabila seluruh nilai variabel laten memiliki nilai *composite reliability* maupun *cronbach alpha* $\geq 0,6$ hal itu menunjukkan bahwa konstruk memiliki realibilitas yang baik atau kuisisioner yang digunakan sebagai alat dalam penelitian ini sudah konsisten. Berikut adalah nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* pada *output*.

Tabel 3. Hasil Uji Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	KETERANGAN
Keadilan Organisasi	0,769	0,843	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,867	0,893	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,866	0,892	Reliabel
<i>OCB</i>	0,804	0,859	Reliabel

Sumber: Hasil *Output* PLS yang diolah peneliti 2019

Berdasarkan Tabel 3 bahwa hasil pengujian *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* menunjukkan nilai yang memuaskan, karena seluruh nilai variabel laten memiliki nilai $\geq 0,6$ Sehingga dapat diartikan bahwa kosntruk memiliki realibilitas yang baik atau kuisisioner yang digunakan sebagai alat dalam penelitan ini telah konsisten.



Gambar 2. Hasil Algoritma PLS (Modifikasi)

Sumber: Hasil *Output* PLS yang diolah Peneliti 2019

Hasil perhitungan Tabel 4. di atas memperlihatkan nilai *predictive relevance* sebesar 0,928 (lebih besar dari 0,50). Hasil itu tersebut menjelaskan bahwa variabel laten endogen dalam model struktural menunjukkan model yang baik. Karena hanya 92,8 persen konstruk *organizational citizenship behaviour (dependent variable)* dapat dijelaskan oleh variabel yang digunakan. Sedangkan 7,2 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model penelitian ini. Dengan demikian model dapat dikatakan layak memiliki nilai prediktif yang relevan.

Tabel 4. Hasil Uji Nilai R-Square (R^2)

	R-Square	R-Square Adjusted
<i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	0,928	0,926

Sumber: Hasil *Output* PLS yang diolah Peneliti 2019

Hasil Pengujian Hipotesis

Berdasarkan Tabel 5 dapat dijelaskan berbagai hal sebagai berikut:

1. Keadilan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t-statistik sebesar 2,578 lebih besar dari pada t-tabel pada alpha 5% (1,96), dan besaran nilai koefisien parameter menunjukkan angka negative sebesar 0,000 Maka dapat disimpulkan hipotesis diterima.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t-statistik sebesar 2,716 lebih besar dari pada tabel pada alpha 5% (1,96) dan nilai p values 0,004 (<0,05) sehingga hipotesis diterima.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t-statistik sebesar 3,021 lebih besar dari pada t-tabel pada alpha 5% (1,96) dan besaran nilai koefisien parameter menunjukkan angka negative original sampel sebesar -0,001. Maka dapat disimpulkan hipotesis ditolak.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis *Bootstrapping*

	Original Sample (O)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values	Keterangan
Komitmen organisasi -> OCB	0,956	2,578	0,000	Hipotesis Diterima
Lingkungan kerja -> OCB	0,045	2,716	0,004	Hipotesis Diterima
Kepuasan kerja -> OCB	-0,001	3,021	0,983	Hipotesis ditolak

Sumber: Hasil *output* PLS yang diolah Peneliti 2019

Pembahasan

1. Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

Berdasarkan hasil perhitungan statistic menunjukkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* karyawan di PT. Link Net TBK Tangerang. Uji hipotesis ini dilakukan sebagaimana terdapat pada Tabel 5. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mahendra, Surya (2017) serta Trimisat (2014) bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil hipotesis ini juga tidak sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Cahayu, Adnyani (2015) bahwa keadilan organisasi berpengaruh negative dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Tidak sesuai nya hasil yang diperoleh, terjadi karena atasan saya tidak berlaku adil kepada karyawan satu terhadap karyawan lainnya itu membuat ada kecemburuan social pada karyawan PT. Link Net Tbk. Penelitian ini menunjukkan kondisi yang signifikan, dimana keadilan organisasi antara atasan dengan karyawan tidak ada yang dibeda-bedakan dalam bekerja sehingga tidak akan muncul kecemburuan social terhadap karyawan PT. Link Net Tbk.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

Berdasarkan hasil perhitungan statistic menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* karyawan PT. Link Net TBK Tangerang. Uji hipotesis ini dilakukan sebagaimana terdapat pada Tabel 5. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Nurhayati (2016) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*. Hasil penelitian ini juga tidak sesuai dengan Wulandari, Prayitno (2017) bahwa lingkungan kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*. Tidak sesuai hasilnya yang diperoleh, terjadi karena lingkungan kerja yang kurang nyaman karena sirkulasi udara tidak beroperasi dengan baik sehingga dapat mengganggu karyawan saat bekerja. Penelitian ini menunjukkan kondisi yang signifikan, dimana lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan PT. Link Net Tbk perlu peningkatan lagi agar tidak mempengaruhi kerja karyawan.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

Berdasarkan hasil perhitungan statistic menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* pada karyawan PT. Link Net TBK Tangerang. Uji hipotesis ini dilakukan sebagaimana terdapat pada Tabel 5. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Hardianti (2013) serta Lestariningsy (2016) bahwa kepuasan kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil hipotesis pada penelitian ini juga tidak sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kusuma (2014) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Tidak sesuai hasilnya yang diperoleh, terjadi karena rasa kepuasan kerja yang dimiliki karyawan tidak menentu. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan, maka dari itu kepuasan kerja yang diperoleh karyawan PT. Link Net Tbk ditolak dan tidak berpengaruh terhadap OCB pada karyawan PT. Link Net Tbk.

PENUTUP

Kesimpulan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*. Kepuasan kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*. Maka dapat disimpulkan bahwa: Keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t-statistik sebesar 2,578 lebih besar dari pada t-tabel pada alpha 5% (1,96), dan besaran nilai koefisien parameter menunjukkan angka negative sebesar 0,000 Maka dapat disimpulkan hipotesis diterima. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t-statistik sebesar 2,716 lebih besar dari pada tabel pada alpha 5% (1,96) dan nilai p values 0,004 (<0,05) sehingga hipotesis diterima. Kepuasan kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t-statistik sebesar sebesar 3,021 lebih besar dari pada t-tabel pada alpha 5% (1,96) dan besaran nilai koefisien parameter menunjukkan angka negative original sampel sebesar -0,001. Maka dapat disimpulkan hipotesis ditolak.

Saran. Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka saran yang dapat penulis berikan diantaranya sebagai berikut: Pada variabel keadilan organisasi berdasarkan hasil uji *discriminant validity* menggunakan smartPLS 3.0 dengan melihat loading factor, maka indikator yang tertinggi adalah KO14 dengan nilai 0,704 dengan pernyataan kuisisioner “Atasan saya berkomunikasi secara rinci kapanpun diperlukan”. Oleh karena itu, saran untuk perusahaan yaitu dapat menciptakan dan meningkatkan produktivitas dengan komunikasi yang efektif dan dapat membangun hubungan yang baik antara atasan dengan karyawannya.

Pada variabel lingkungan kerja, berdasarkan hasil *discriminant validity* menggunakan smartPLS 3.0 dengan melihat loading factor, maka indikator yang tertinggi adalah LK4 dengan nilai 0,852 dengan pernyataan kuisisioner “Pengawasan yang diterapkan terhadap karyawan sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang ada dalam perusahaan”. Oleh karena itu, saran untuk perusahaan yaitu demi menciptakan lingkungan kerja yang positif dan efisien, diharapkan agar selalu dapat pengawasan yang baik agar terciptanya lingkungan kerja yang nyaman

DAFTAR RUJUKAN

- Azeem, Mohammad, S. (2010). *Job satisfaction and Organizational Commitment among Employees in the Sultanate of Oman, Psychology*. Psychology, 2010, 1, 295-299.
- Chaniago, Pratiwi, E. (2016). Pengaruh *Leadership Member Exchange* dan Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Harian Orbit Medan. *Repository Universitas Sumatra Utara*.
- Cropanzano R, et al. (2007) . “*The Management of Organizational Justice*”. Academy of Management Perspectives. Pg 34-38.
- Ghozali, Imam. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi 4. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. (2008). *Behavior in Organizations*. Ninth Edition. New Jersey: Prentice Hall.
- Griffin, R. W., dan Moorhead, G. (2010). *Organizational Behaviour: Managing People and Organizations* (Edisi 9). Mason OH: South-Western.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kozlowski, S.W.J. (2012). *The Oxford Handbook of Organizational Psychology*, Oxford University Press.
- Organ, D.W., Podsakof, M.P. MacKenzie, B.S. (2006). *Organizational Citizenship Behaviour*. USA: Sage Publications, Inc.
- Pawirosumarto et al. (2017). The influence of organizational culture on the The Performance of Employees at University of Mercu Buana International. *Journal of Law Management Issue* 6. Vol 59 pp.950-963.
- Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P, dan Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)* (Edisi 16). Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Yogyakarta: Caps.