

PENGARUH KEADILAN PROSEDURAL DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP PERILAKU SUKA RELA (*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*) PEGAWAI PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

Lisna Adriani¹, Syahrani², Farhanuddin Jamanie³

¹Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur

²Magister Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman

³Magister Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman

Korespondensi: liezlynora@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis tentang Pengaruh Keadilan Prosedural dan Komitmen Organisasional terhadap perilaku suka rela atau Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dan diukur menurut tingkat ekplanasinya merupakan penelitian asosiatif. Data diperoleh melalui kuisisioner, observasi dan dokumentasi dianalisis dengan menguji hipotesis digunakan korelasi product moment, analisis regresi linier sederhana dan dilanjutkan koefisien penentu atau koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan keadilan prosedural mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB), komitmen organisasional mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

Kata Kunci : *Keadilan Prosedural, Komitmen Organisasional, Organizational Citizenship Behavior*

Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of procedural justice and organizational commitment on voluntary behavior or Organizational Citizenship Behavior (OCB) of employees at the Regional Revenue Agency of East Kalimantan Province. This research is a quantitative research, and measured according to its level of exploitation is an associative study. Data obtained through questionnaires, observation and documentation were analyzed by testing the hypothesis using product moment correlation, simple linear regression analysis and continued with the coefficient of determination or coefficient of determination. The results showed that procedural justice has a positive and significant relationship with the Organizational Citizenship Behavior (OCB), organizational commitment has a positive and significant relationship with the Organizational Citizenship Behavior (OCB) of Employees at the Regional Revenue Agency of East Kalimantan Province.

Keywords: *Procedural Justice, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior*

Pendahuluan

Kalimantan Timur merupakan provinsi yang kaya akan potensi sumber daya alam, dimana sebagian besar potensi tersebut belum dimanfaatkan secara optimal. Provinsi ini merupakan penghasil devisa utama bagi negara, khususnya dari sektor minyak bumi dan gas bumi, Pertambangan, Kehutanan dan hasil sumber daya alam lainnya. Seiring pertumbuhan ekonomi nasional dan daerah yang menggeliat, semangat optimalisasi Penerimaan Pendapatan Daerah juga semakin meningkat, Beberapa hal turut memengaruhi besaran Pendapatan Asli Daerah, Salah satu indikator utama adalah penerimaan Pajak Daerah yang terdiri dari Pajak Kendaraan Bermotor, Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor, Pajak Bahan Bakar, Pajak Air Permukaan dan Pajak Rokok. Berkaitan dengan hal tersebut maka sumber daya

manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik swasta maupun instansi pemerintahan.

Pada instansi pemerintahan, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pembangunan, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting untuk mencapai tujuan organisasi dan akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas, berkompeten dan berpotensi. Sehingga sumber daya manusia merupakan kunci yang penting dalam seluruh kegiatan operasional organisasi pemerintah dari perencanaan, pengembangan, pelaksanaan hingga evaluasi. Manusia sebagai sumber daya yang menggerakkan roda pemerintah menempati posisi yang paling dominan dalam menjamin keberhasilan instansi pemerintah untuk mencapai tujuan. Dalam upaya mewujudkan hal tersebut harus didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki keahlian sesuai bidangnya, mempunyai motivasi dan kompetensi. Serta Pemimpin yang mampu memberi motivasi, mengayomi, bijaksana, dan selalu melakukan upaya pemberdayaan dan pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dengan menata pengorganisasian dan penempatan pegawai secara tepat sesuai kebutuhan serta mengembangkan sistem teknologi informasi untuk menunjang pelaksanaan tugas.

Menghadapi tantangan yang semakin kompleks tersebut, Bapenda Provinsi Kalimantan Timur menjawabnya dengan melakukan beberapa terobosan dan inovasi berbasis teknologi terkini, untuk memudahkan para wajib pajak melaksanakan kewajibannya.

Ditunjang dengan melakukan perubahan dalam lingkungan organisasi, pengembangan inovasi yang dihasilkan dan fleksibilitas dalam lingkungan organisasi menjadi pokok perhatian dan penekanan yang menstimulan para anggota organisasi untuk secara sukarela menampilkan perilaku *extra-role* (suka rela) yang termasuk ke dalam keterampilan interpersonal. Keterampilan tersebut hanya dapat ditampilkan oleh individu yang peduli terhadap individu yang lain dan berusaha menampilkan yang terbaik jauh melebihi yang dipersyaratkan dalam pekerjaannya. Produktivitas kerja umumnya dinyatakan dalam bentuk efektivitas dan efisiensi. Efektivitas tim kerja ditentukan oleh kemampuan anggota tim dalam berkomunikasi, bekerjasama, membagi informasi dan toleransi pada perbedaan yang ada di dalam tim. Dengan kata lain individu tersebut menampilkan perilaku suka rela atau *extra-role*. Perilaku *extra-role* dalam organisasi juga dikenal dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dan orang yang menampilkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) disebut sebagai pegawai yang baik (*good citizen*). Contoh perilaku yang termasuk kelompok *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada lingkungan kerja adalah membantu rekan kerja, sukarela melakukan kegiatan ekstra, menghindari konflik, melindungi properti, menghargai peraturan yang berlaku, toleransi pada situasi yang kurang ideal/menyenangkan, memberi saran dan masukan yang membangun, serta tidak membuang-buang waktu.

Dalam melakukan penilaian keadilan, individu memiliki banyak keterbatasan informasi, sebagai contoh kebijakan penggajian, promosi, kebijakan penilaian kinerja dan kebijakan lainnya yang berkaitan dengan kepentingan mereka yang diputuskan organisasi tidak diimbangi dengan informasi yang memadai yang dimiliki oleh anggota organisasi. Akhirnya mereka cenderung melakukan penilaian secara "*shortcut*" karena keterbatasan mereka dalam melakukan penilaian. Ada dua tipe keadilan yang menjadi fokus penting para pegawai, yaitu keadilan distributif dan keadilan prosedural. Keadilan distributif berkaitan erat dengan distribusi hasil dan

telah menjadi pertimbangan fundamental dalam teori keadilan. Sedangkan keadilan prosedural yaitu menjelaskan bahwa individu tidak hanya mengevaluasi distribusi hasil, namun juga mengevaluasi prosedur untuk melakukan alokasi tersebut. Selanjutnya kedua jenis keadilan tersebut sering dibahas dalam berbagai penelitian keadilan organisasional. Kedua jenis keadilan tersebut merupakan konstruksi yang berbeda, namun keduanya memiliki keeratan yang tinggi dan hubungan keduanya bersifat kompleks.

Dalam hal ini, keadilan organisasi paling sering muncul sebagai anteseden *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Keadilan prosedural (*prosedural justice*) diidentifikasi memiliki efek yang lebih signifikan pada OCB daripada keadilan distribusi (*distributive justice*). Dalam proses pengambilan keputusan yang mana berkenaan dengan rasa keadilan prosedural memungkinkan pegawai membalas organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Perilaku kewarganegaraan organisasional merupakan perilaku individu yang tidak memaksa, tidak secara langsung atau tidak secara eksplisit dikenal dalam sistem penghargaan formal, namun mampu menunjukkan keefektifan fungsi organisasi.

Di lain sisi, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki lingkup yang luas dibandingkan dengan komitmen pegawai secara pribadi karena arti dari *citizen* itu sendiri adalah kewarganegaraan sehingga memiliki tanggung jawab dan rasa cinta terhadap pekerjaan secara sukarela dan tanpa diawasi. Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak terdapat pada *job description* pegawai, tetapi sangat diharapkan, karena mendukung peningkatan efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi, khususnya dalam lingkungan bisnis yang persaingannya semakin tajam. Komitmen organisasional (*organizational commitment*) merupakan salah satu tingkah laku dalam organisasi yang banyak dibicarakan dan diteliti, baik sebagai variabel terikat, variabel bebas, maupun variabel mediator. Hal ini antara lain dikarenakan Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur membutuhkan pegawai yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi agar instansi dapat terus bertahan serta meningkatkan pendapatan daerah sesuai target yang telah ditentukan. Untuk mencapai target tersebut maka pegawai harus secara afektif berkomitmen kuat untuk mengidentifikasi diri dengan tujuan target tersebut.

Berdasarkan pemikiran tersebut diatas, untuk mengetahui lebih mendalam mengenai hal tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Pengaruh Keadilan Prosedural dan Komitmen Organisasional terhadap Perilaku Suka Rela (*Organizational Citizenship Behavior*) Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur”.

Kerangka Dasar Teori

Keadilan Prosedural

Keadilan prosedural didefinisikan sebagai keadilan yang dirasakan dari proses yang digunakan untuk menentukan distribusi imbalan, sebagai konsep keadilan yang berfokus pada metode yang digunakan untuk menentukan imbalan yang diterima. Terdapat enam prinsip yang menentukan apakah orang merasa prosedur yang dijalankan sudah cukup adil, yaitu konsistensi, peniadaan bias, keakuratan informasi, kemungkinan koreksi, keterwakilan, dan kesantunan. Keadilan prosedural memandang bahwa prosedur penyelesaian perselisihan oleh pihak ketiga seperti mediasi dan arbitrase mempunyai tahapan proses dan tahapan keputusan. Mereka menunjuk pada jumlah pihak-pihak yang berselisih berada dalam setiap tahap sebagai bukti pengendalian proses dan pengendalian keputusan. Pengaruh kendali

proses ini sering disebut sebagai “*fair process effect*” atau pengaruh “*voice*”. Kendali proses inilah yang sebenarnya dinyatakan sama dengan keadilan prosedural (Anggraini & Rahardjo, 2016).

Pengertian Komitmen Organisasional

Komitmen Organisasional adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Dijelaskan perilaku pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan. menunjukkan tiga faktor yang saling berhubungan terkait komitmen organisasional, yaitu (Robbins & Judge, 2015) :

1. Kepercayaan yang besar terhadap tujuan dan nilai organisasi
2. Keinginan untuk mengeluarkan usaha yang besar bagi organisasi
3. Hasrat yang kuat untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi.

Perilaku Suka Rela (Organizational Citizenship Behavior)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) juga sering diartikan sebagai perilaku yang melebihi kewajiban formal (*extra-role*) yang tidak berhubungan dengan kompensasi langsung. Artinya, seseorang yang memiliki OCB tinggi tidak akan dibayar dalam bentuk uang atau bonus tertentu, namun OCB lebih kepada perilaku sosial dari masing-masing individu untuk bekerja melebihi apa yang diharapkan, seperti membantu rekan disaat jam istirahat dengan sukarela adalah salah satu contohnya.

Organ mendefinisikan *organizational citizenship behavior* sebagai perilaku *extra-role* pegawai dalam suatu kelompok kerja yakni perilaku yang gemar melakukan tugas-tugas lain diluar tugas-tugas utama seperti yang disebutkan dalam uraian tugas pegawai tersebut, secara eksplisit tindakan itu tidak diakui dalam sistem penghargaan formal organisasi, secara keseluruhan dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas organisasi (Organ, Podsakoff, & MacKenzie, 2006).

Demikian pula Jacqueline mendefinisikan *organizational citizenship behavior* sebagai perilaku *extra-role* yakni tindakan pegawai untuk mengerjakan tugas tambahan dalam suatu kelompok kerja yang secara resmi tidak diminta oleh organisasi, akan tetapi merupakan keinginan pegawai itu sendiri dan dikerjakan secara sukarela sebagai konsekuensi pegawai untuk membantu organisasi (Coyle-Shapiro, Kessler, & Purcell, 2004).

Selanjutnya Robbins mengemukakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang pegawai, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif (Robbins & Judge, 2015).

Kemudian Organ mengidentifikasi 5 dimensi tentang *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, yaitu: *altruism, courtesy, civic virtue, conscientiousness* dan *sportsmanship* (Organ et al., 2006). Uraian bagian OCB yang dikemukakan, terdiri dari:

1. *Altruism* : Menunjukkan suatu pribadi yang lebih mementingkan kepentingan orang lain dibandingkan dengan kepentingan pribadinya. Misalnya, pegawai yang sudah selesai dengan pekerjaannya membantu pegawai lain dalam menghadapi pekerjaan yang sulit.

2. *Courtesy* : Menunjukkan suatu perilaku membantu orang lain secara sukarela dan bukan merupakan tugas serta kewajibannya. Dimensi ini menunjukkan perilaku membantu pegawai baru berkaitan dengan masalah-masalah yang dihadapi. Misalnya, membantu dalam mempergunakan peralatan dalam bekerja. Dimensi ini juga disebut *altruism, peace making, atau cheerleading*.
3. *Civicvirtue* : Terlibat dalam aktivitas organisasi dan peduli terhadap kelangsungan hidup organisasi. Secara sukarela berpartisipasi, bertanggung jawab dan terlibat dalam mengatasi masalah-masalah organisasi demi kelangsungan organisasi. Pegawai juga aktif mengemukakan gagasan-gagasannya serta ikut mengamati lingkungan bisnis dalam hal ancaman dan peluang. Misalnya, aktif berpartisipasi dalam rapat organisasi.
4. *Conscientiousness*: Suatu perilaku yang menunjukkan upaya sukarela untuk meningkatkan cara dalam menjalankan pekerjaannya secara kreatif agar kinerja organisasi meningkat. Perilaku tersebut melibatkan kreatif dan inovatif secara sukarela untuk meningkatkan kemampuannya dalam bekerja demi peningkatan organisasi. Pegawai tersebut melakukan tindakan-tindakan yang menguntungkan organisasi melebihi dari yang disyaratkan, misalnya berinisiatif meningkatkan kompetensinya, secara sukarela mengambil tanggung jawab di luar wewenangnya. Misalnya, mengikuti seminar dan kursus yang di sediakan organisasi.
5. *Sportsmanship* : Menunjukkan suatu kerelaan/toleransi untuk bertahan dalam suatu keadaan yang tidak menyenangkan tanpa mengeluh. Perilaku ini menunjukkan suatu daya toleransi yang tinggi terhadap lingkungan yang kurang atau bahkan tidak menyenangkan. Menurut *Podsakoff et al., 2000*) dimensi ini kurang dapat perhatian dalam penelitian empiris. Dikatakan pula bahwa *sportsmanship* seharusnya memiliki cakupan yang lebih luas, dalam pengertian individu tidak hanya menahan ketidakpuasan tetapi individu tersebut harus tetap bersikap positif serta bersedia mengorbankan kepentingan sendiri demi kelangsungan organisasi. Misalnya, saat dirinya tidak nyaman dengan kondisi pekerjaannya.

Metode Penelitian

Sesuai dengan judul penelitian, maka jenis penelitian yang digunakan penulis termasuk jenis penelitian pendekatan kuantitatif dan diukur menurut tingkat ekplanasinya merupakan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif/hubungan merupakan penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2014). Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui hubungan sebab akibat atau kausal antara variabel keadilan prosedural dan komitmen organisasional sebagai variabel bebas dengan variabel organizational citizenship behavior pegawai sebagai variabel terikat. Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, maka fokus penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Keadilan Prosedural (X_1) dalam penelitian ini di ukur melalui indikator Kendali Proses, Kendali Keputusan, Konsistensi, Akurasi Infomasi, serta Etika dan Moral
- b. Komitmen Organisasional (X_2) dalam penelitian ini diukur melalui indikator Menjadi bagian dari masalah organisasi, Menjadi bagian dari organisasi, Perasaan Terikat, Arti Personal, dan Rasa Memiliki.
- c. Organizational Citizenship Behavior (Y) dalam penelitian ini diukur melalui indikator *Altruisme, Conscientiousness, Sportmanship, Civic virtue, Courtesy*

Menurut jenis data dalam penelitian ilmiah dapat dibedakan menjadi 2 bagian yaitu data primer dan data sekunder. Data primer : Data yang diperoleh dari hasil kuisioner dan wawancara dengan informan yang dipandu melalui daftar pertanyaan yang disediakan oleh peneliti/penulis. Data sekunder : Data yang diperoleh secara tertulis melalui laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, jurnal, dokumen-dokumen, dan arsip-arsip lain yang relevan dengan masalah yang diteliti. Sedangkan sumber data dalam penelitian ini dapat berupa benda atau orang yang dapat diamati dan memberikan data maupun informasi yang sesuai dengan fokus penelitian yang ditetapkan. Pemilihan dan pengambilan sumber data dilakukan secara *purposive sampling*. Dalam suatu penelitian diperlukan teknik pengumpulan data untuk mendapatkan data-data yang akurat. Pada tahap ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang meliputi observasi, angket, dan dokumentasi (Sugiyono, 2014). Untuk menganalisis data yang diperoleh dalam rangka pengujian hipotesis, penulis menggunakan statistik parametris. Adapun teknik yang dipakai untuk menguji hipotesis digunakan korelasi *product moment*, analisis regresi linier sederhana dan dilanjutkan koefisien penentu atau koefisien determinasi (Sugiyono, 2011).

Hasil dan Pembahasan

Sebelum membahas pengaruh keadilan prosedural dan komitmen organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur maka perlu terlebih dahulu disajikan sub variabel. Sub variabel yang dimaksud adalah indikator-indikator dari keadilan procedural, komitmen organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai. berikut diuraikan hasil analisis masing-masing sub variabel keadilan procedural, komitmen organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Keadilan Prosedural

Kendali Proses. Dapat dijelaskan bahwa sebagian besar pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur berpendapat setuju terhadap penerapan peraturan dan prosedur secara konsisten dengan persentase 62,5%. Artinya pada saat ini penerapan peraturan dan prosedur sudah dilakukan secara konsisten.

Kendali Keputusan. Dapat dijelaskan bahwa sebagian besar pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur berpendapat setuju dengan objektivitas atasan dalam pengambilan keputusan dengan persentase 50%. Artinya pada saat ini atasan dalam pengambilan keputusan sudah bersikap objektive.

Konsistensi. Dapat dijelaskan bahwa sebagian besar pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur berpendapat setuju dengan konsistensi atasan dalam menerapkan aturan dan pengambilan keputusan dengan persentase 50%. Artinya pada saat ini atasan telah konsisten dalam menerapkan aturan dan pengambilan keputusan.

Akurasi Informasi. Dapat dijelaskan bahwa sebagian besar pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur berpendapat setuju dengan keakuratan informasi yang digunakan atasan dalam pengambilan keputusan dengan persentase 50%. Artinya pada saat ini atasan dalam pengambilan keputusan sudah berdasarkan keakuratan informasi yang ada.

Etika dan Moral. Dapat dijelaskan bahwa sebagian besar pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur, berpendapat setuju dengan pengambilan keputusan selalu menjunjung tinggi nilai-nilai etika dan moral dengan persentase 56,25%. Artinya pada saat ini pengambilan keputusan selalu menjunjung tinggi nilai-nilai etika dan moral.

Jika dilihat dari keseluruhan kategori diatas menunjukkan bahwa keadilan procedural yang dirasakan oleh pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur tinggi.

Komitmen Organisasional

Menjadi Bagian Dari Masalah Organisasi. Dapat dijelaskan bahwa sebagian besar pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur berpendapat sering merasakan menjadi bagian dari keluarga pada organisasi dengan persentase 53,75%. Artinya pada saat ini banyak pegawai yang merasakan menjadi bagian dari keluarga pada organisasi hal ini ditunjukkan dengan banyaknya pegawai sering merasakan menjadi bagian dari keluarga pada organisasi.

Perasaan Terikat. Dapat dijelaskan bahwa sebagian besar pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur berpendapat sering memiliki rasa keterikatan yang kuat pada organisasi sehingga tidak ingin meninggalkan organisasi dengan persentase 56,25%. Hal tersebut menandakan bahwa pada saat ini banyak pegawai yang merasakan memiliki rasa keterikatan yang kuat pada organisasi sehingga tidak ingin meninggalkan organisasi.

Arti Personal. Dapat dijelaskan bahwa sebagian besar pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur berpendapat pernah bersikap loyal terhadap organisasi dengan persentase 50%. Hal ini membuktikan bahwa banyak pegawai yang memiliki sikap loyal terhadap organisasi.

Rasa Memiliki. Dapat dijelaskan bahwa sebagian besar pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur berpendapat sering merasakan rasa memiliki organisasi dengan menjadi pegawai tetap dan setia terhadap organisasi dengan persentase 56,25%. Hal tersebut menandakan bahwa pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur banyak yang memiliki organisasi dengan menjadi pegawai tetap dan setia terhadap organisasi.

Dilihat dari keseluruhan kategori diatas menunjukkan bahwa komitmen organisasional yang dirasakan oleh pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur tinggi.

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Altruisme (Sikap Menolong). Dapat dijelaskan bahwa sebagian besar pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur berpendapat sering memiliki perilaku membantu rekan kerja yang pekerjaannya *overload* dengan persentase 63,75%. Hal tersebut menandakan bahwa pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur banyak pegawai yang memiliki perilaku membantu rekan kerja yang pekerjaannya *overload*.

Conscientiousness (Patuh Terhadap Aturan). Dapat dijelaskan bahwa sebagian besar pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur berpendapat selalu patuh terhadap aturan seperti kehadiran, kepatuhan terhadap aturan, dan tepat waktu dengan persentase 50%. Hal ini membuktikan bahwa kepatuhan pegawai terhadap aturan seperti kehadiran, kepatuhan terhadap aturan, dan tepat waktu sangat tinggi.

Sportman (Sikap Sportif dan Positif). Dapat dijelaskan bahwa sebagian besar pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur berpendapat selalu menunjukkan sikap kerelaan/toleransi untuk bertahan dalam suatu keadaan yang tidak menyenangkan tanpa mengeluh dengan persentase 56,25%. Hal tersebut menandakan bahwa pegawai yang ada telah memiliki sikap sportif dan positif dalam bekerja. Dapat dijelaskan bahwa sebagian besar pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur berpendapat sering mengorbankan kepentingan sendiri demi kelangsungan organisasi dengan persentase 73,75%. Artinya pegawai yang ada sebagian besar sudah memiliki sifat positif dalam bekerja.

Civic virtue (Sikap Keterlibatan Dalam Organisasi). Dapat dijelaskan bahwa sebagian besar pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur berpendapat sering terlibat dalam aktivitas organisasi dan peduli terhadap kelangsungan hidup organisasi dengan persentase 75%. Artinya pegawai yang ada sebagian besar sudah aktif dalam berorganisasi dan sering secara sukarela berpartisipasi, bertanggung jawab dan terlibat dalam mengatasi masalah organisasi demi kelangsungan organisasi dengan persentase 81,25%. Artinya pegawai yang ada sebagian besar sudah aktif dalam berorganisasi, bertanggung jawab terhadap organisasi juga aktif mengemukakan gagasan-gagasannya serta ikut mengamati lingkungan bisnis dalam hal ancaman dan peluang dengan persentase 81,25%. Artinya pegawai yang ada sebagian besar sudah aktif dalam mengemukakan gagasan serta mengamati lingkungan bisnis dalam hal ancaman dan peluang.

Courtesy (Perilaku Baik dan Sopan). Dapat dijelaskan bahwa sebagian besar pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur berpendapat sering membantu orang lain secara sukarela yang bukan merupakan tugas serta kewajibannya dengan persentase 68,75%. Artinya pegawai yang ada sebagian besar sudah aktif dalam membantu orang lain secara sukarela yang bukan merupakan tugas serta kewajibannya.

Analisis Variabel

Keadilan Prosedural

Dijelaskan bahwa sebagian besar pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur yang menjadi responden menjawab pertanyaan variabel keadilan prosedural dengan kategori tinggi dengan persentase 68,75%. Dan jika dilihat dari keseluruhan kategori diatas menunjukkan bahwa arah variabel keadilan prosedural semakin baik yang ditandai dengan demikian semakin tinggi keadilan procedural pegawai maka akan semakin tinggi dan semakin baik *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai.

Komitmen Organisasional

Dijelaskan bahwa sebagian besar pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur yang menjadi responden menjawab pertanyaan variabel komitmen organisasional dengan kategori tinggi dengan persentase 73,75%. Dan jika dilihat dari keseluruhan kategori diatas menunjukkan bahwa arah variabel komitmen organisasional dalam bentuk menjadi bagian dari masalah organisasi, menjadi bagian dari organisasi, perasaan terikat, arti personal, rasa memiliki sudah sangat baik.

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Dijelaskan bahwa sebagian besar pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur yang menjadi responden menjawab pertanyaan variabel

Organizational Citizenship Behavior (OCB) pegawai dengan kategori tinggi dengan persentase 75%. Dan jika dilihat dari keseluruhan kategori diatas menunjukkan bahwa arah variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai dalam bentuk *Altruisme* (Sikap Menolong), *Conscientiousness* (Patuh Terhadap Aturan), *Sportmanship* (sikap Sportif dan Positif), *Civic Virtue* (Sikap Keterlibatan Dalam Organisasi), *Courtesy* (Perilaku Baik dan Sopan). Melihat hasil penelitian tersebut penulis berpendapat bahwa semakin baik *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai yang dihasilkan akan memberikan dampak yang positif dan kepuasan kepada setiap orang yang mendapatkan pelayanan pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

Pembahasan

Organizational Citizenship Behavior (OCB) juga sering diartikan sebagai perilaku yang melebihi kewajiban formal (extra-role) yang tidak berhubungan dengan kompensasi langsung. Artinya, seseorang yang memiliki OCB tinggi tidak akan dibayar dalam bentuk uang atau bonus tertentu, namun OCB lebih kepada perilaku sosial dari masing-masing individu untuk bekerja melebihi apa yang diharapkan, seperti membantu rekan disaat jam istirahat dengan sukarela. Berdasarkan hasil penelitian yang didapat bahwa pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai dengan kategori tinggi dengan persentase mencapai 75%. Dan jika dilihat dari keseluruhan kategori diatas menunjukkan bahwa arah variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai dalam bentuk *Altruisme* (Sikap Menolong), *Conscientiousness* (Patuh Terhadap Aturan), *Sportmanship* (sikap Sportif dan Positif), *Civic Virtue* (Sikap Keterlibatan Dalam Organisasi), *Courtesy* (Perilaku Baik dan Sopan).

Melihat hasil penelitian tersebut penulis berpendapat bahwa semakin baik *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai yang dihasilkan akan memberikan dampak yang positif dan kepuasan kepada setiap orang yang mendapatkan pelayanan pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur sehingga mempengaruhi variabel keadilan procedural menurut Noe et al. (2011) mendefinisikannya sebagai konsep keadilan yang berfokus pada metode yang digunakan untuk menentukan imbalan yang diterima. Terdapat enam prinsip yang menentukan apakah orang merasa prosedur yang dijalankan sudah cukup adil, yaitu konsistensi, peniadaan bias, keakuratan informasi, kemungkinan koreksi, keterwakilan, dan kesantunan dimana pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur variabel keadilan procedural dengan kategori tinggi dengan persentase mencapai 68,75%. Sehingga jika dilihat dari keseluruhan kategori menunjukkan bahwa arah variabel keadilan procedural semakin baik yang ditandai dengan demikian semakin tinggi keadilan procedural pegawai maka akan semakin tinggi dan semakin baik *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai.

Selanjutnya variabel lain yang diteliti yaitu komitmen organisasi yang merupakan suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur variabel komitmen organisasional didapati bahwa kategori tinggi dengan persentase mencapai 73,75%. Dan jika dilihat dari keseluruhan kategori diatas menunjukkan bahwa arah variabel komitmen

organisasional dalam bentuk menjadi bagian dari masalah organisasi, menjadi bagian dari organisasi, perasaan terikat, arti personal, rasa memiliki sudah sangat baik.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diuraikan pada bagian sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut. Dengan korelasi sebesar 0,456 maka keadilan prosedural mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB), Dengan korelasi sebesar 0,508 maka komitmen organisasional mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur, serta dengan menggunakan Koefisien regresi berganda ternyata hubungan yang terjadi tersebut hubungan pengaruh dengan persentase 31,33%. Artinya apabila keadilan procedural dan komitmen organisasional ditingkatkan/diturunkan satu satuan maka akan mengakibatkan perubahan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur dengan persentase 31,33%.

Daftar Pustaka

- Anggraini, M. M., & Rahardjo, M. (2016). Peran Keadilan Prosedural, Kepercayaan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi pada Karyawan PDAM Kabupaten Demak). *Diponegoro Journal of Management*, 5(4). Retrieved from <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/17871>
- Coyle-Shapiro, J. A.-M., Kessler, I., & Purcell, J. (2004). Exploring Organizationally Directed Citizenship Behaviour: Reciprocity or "It's my Job"?*. *Journal of Management Studies*, 41(1), 85–106. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2004.00422.x>
- Organ, D., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. 2455 Teller Road, Thousand Oaks California 91320 United States: SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781452231082>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior* (16th Editi). USA: Pearson Education Inc.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.