Study of Scientific and Behavioral Management (SSBM)
Vol.6 No.4, (Desember) 2025: 82-90
Penerbit: Management Department, UIN Alauddin Makassar, Indonesia

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEADILAN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR PADA PERUMDA TIRTA PANRANNUANGKU KABUPATEN TAKALAR

Sri Irdha Mulyani[1*], Syaharuddin[2]

[1,2] Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, keadilan organisasi, dan kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada pegawai PERUMDA Tirta Panrannuangku Kabupaten Takalar. OCB merupakan perilaku sukarela yang ditunjukkan oleh karyawan dalam mendukung efektivitas organisasi, di luar peran formal yang diharapkan. Perilaku ini menjadi penting karena dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi kerja, serta memperkuat solidaritas antarpegawai dalam suatu organisasi pelayanan publik seperti PERUMDA Tirta Panrannuangku. Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Seluruh populasi sebanyak 132 orang pegawai dengan menggunakan sistem perhitungan SPSS. Hasil dari penelitian ini dapat diperlihatkan bahwasanya pengaruh dari budaya organisasi, keadilan organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang sangat positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behaviour pada perumda tirta panrannuangku kabupaten takalar, dimana diliat daripada hasil pembahasan yang telah diperlihatkan. pembahasan yang telah diperlihatkan mampu memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan ilmu manajemen, khususnya dalam ranah manajemen sumber daya manusia. Secara praktis, temuan ini dapat menjadi dasar pertimbangan manajerial bagi PERUMDA Tirta Panrannuangku dalam meningkatkan OCB pegawai melalui penguatan budaya organisasi.

Kata kunci: *Budaya organisasi; keadilan organisasi; kepuasan kerja; organizational citizenship behavior*

ABSTRACT

Voluntary behavior shown by employees in supporting the effectiveness of the organization, outside of the expected formal role. This behavior is important because it can increase productivity, work efficiency, and strengthen solidarity between employees in a public service organization such as PERUMDA Tirta Panrannuangku. This study uses an associative research method with a quantitative approach. The entire population is 132 employees using the SPSS calculation system. The results of this study can be shown that the influence of organizational culture, organizational justice and job satisfaction has a very positive and significant influence on organizational citizenship behavior in Perumda tirta panrannuangku Takalar Regency, which is seen from the results of the discussion that

muh.akbarxcoc120@gmail.com, UIN Alauddin Makassar

Study of Scientific and Behavioral Management (SSBM)
Vol.6 No.4, (Desember) 2025: 82-90
Penerbit: Management Department, UIN Alauddin Makassar, Indonesia

has been shown. The discussion that has been shown to be able to make a theoretical contribution to the development of management science, especially in the realm of human resource management. Practically, these findings can be the basis for managerial considerations for PERUMDA Tirta Panrannuangku in improving employee OCB through strengthening organizational culture.

***Keywords**: Organizational culture; organizational justice; job satisfaction; organizational; citizenship behavior*

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan global saat ini, keberadaan sumber daya manusia dituntut lebih agar dapat menciptakan kinerja pegawai yang tinggi dan memiliki peran yang lebih. Sumber daya Manusia (SDM) unggul Indonesia maju yang merupakan tagline dari pemerintah kita saat ini. Artinya SDM sekarang memiliki peranan yang sangat penting bagi Masyarakat dan kemajuan negara kita.

Dalam dunia kerja saat ini, banyak pekerjaan dilakukan dalam berbentuk sebuah tim, guna untuk meningkatkan produktivitas kerja dan membantu mengefesienkan pengelolaan sumber daya manusia untuk tujuan perusahaan. Untuk itu diperlukannnya karyawan yang menunjukkan kinerja yang tinggi dan memiliki perilaku kewarganegaraan organisasi atau biasa sering dikaitkan dengan istilah Organizational Citizenship Behavior (Kamil & Rivai, 2021).

Setiap individu atau karyawan tentunya memiliki tujuan pribadi selain tujuan perusahaan yang harus dicapai. Dengan demikian diperlukan adanya integrasi antara tujuan perusahaan dengan tujuan pribadi yang dimiliki oleh karyawan agar tidak terjadi tumpang tindih atau overlapping. Berdasarkan pada prinsip timbal balik, karyawan yang merasa puas terhadap imbalan yang berikan oleh perusahaan, tidak hanya membantu rekan kerja, tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja mereka sendiri dan komitmen organisasi, mengurangi pengunduran diri dan ketidakhadiran, sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

Selain itu, keberhasilan suatu mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tersebut. Hal tersebut yang akan meningkatkan komitmen pada diri karyawan. Komitmen ini yang pada akhirnya akan mendorong karyawan untuk berusaha membantu organisasi mencapai tujuannya, dan meningkatkan harapan bahwa performa kerja akan diperhatikan serta dihargai oleh organisasi (Pangestu Prayoga et al., 2023). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku positif karyawan yang melampaui peran, tugas dan deskripsi pekerjaan yang disyaratkan oleh organisasi. Karyawan dengan OCB tidak berharap mendapatkan penghargaan dari organisasi atas perilaku positif.

Budaya organisasi diartikan sebagai nilai, simbol, yang dimengerti dan dipatuhi bersama yang dimiliki suatu organisasi dan menunjukkan bahwa organisasi berbeda dengan organisasi lain. Tentu pentingnya perusahaan untuk membangun budaya organisasi yang kuat bersama dengan karyawan, karena

muh.akbarxcoc120@gmail.com, UIN Alauddin Makassar

memillki faktor yang positif diantara sesama karyawan dengan menunjukkan perilaku OCB. Semakin positif karyawan dalam menilai budaya organisasi yang terlibat dalam organisasi, maka akan meningkatkan kerelaan karyawan dalam bekerja diluar deskripsi pekerjaannya. (Kamil & Rivai, 2021)

Perilaku OCB pada karyawan dapat dipengaruhi juga oleh faktor yang berhubungan dengan keadilan organisasional. Sejumlah studi menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara keadilan organisasional dan OCB. Ini didukung oleh penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan (Mustofa et al., 2022). membuktikan bahwa keadilan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Keadilan organisasional secara nyata yang perlu perusahaan utamakan yaitu karyawan harus merasa bahwa mereka diperlakukan secara adil bahwa prosedur dan hasil adalah adil. Konsep adil ini meliputi beberapa hal yang dijadikan perhatian bagi perusahaan diantaranya adalah pembagian kerja, upah, penghargaan, perlakuan, dan hal-hal yang menentukan kualitas interaksi dalam perusahaan (Mustofa et al., 2022).

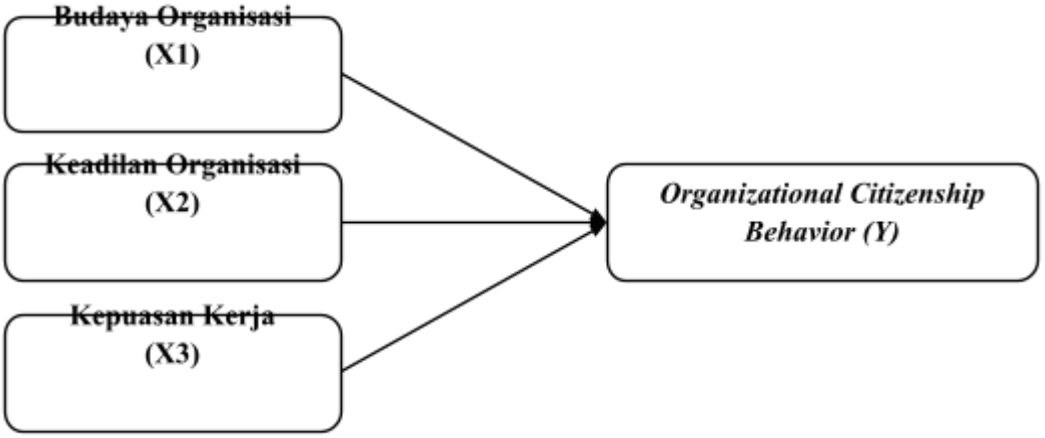
Menurut temuan penelitian, ada hubungan positif yang substansial antara keadilan organisasi dan OCB (Jufrizen & Hamdani, 2023). Pada titik ini, keadilan menjadi sangat vital. Ketidakadilan menghasilkan ketidakbahagiaan, yang jika tidak segera diatasi, dapat menyebabkan perilaku menyimpang di tempat kerja (Sanhaji, 2016).

Kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang perlu diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan (Adi et al., 2018). Ketika karyawan merasakan nyaman bekerja atau pekerjaannya mampu mengembangkan potensi yang dimilikinya, dalam arti memberikan tantangan, maka itu menjadi indicator kepuasan kerja yang baik.

Adapun objek penelitian yaitu PERUMDA Tirta Panrannuangku. Pada akhir tahun 2023 PERUMDA Tirta Panrannuangku menghadapi beberapa permasalahan, di antaranya dampak kemarau panjang yang memengaruhi kinerja perusahaan, meningkatnya jumlah tagihan pelanggan yang jatuh tempo dan belum tertagih, serta rendahnya pemahaman masyarakat terkait prosedur pembayaran rekening air melalui berbagai media online. Permasalahan tersebut berpotensi menghambat kelancaran operasional dan efektivitas pelayanan perusahaan, sehingga diperlukan peningkatan kompetensi karyawan dan optimalisasi sistem informasi akuntansi untuk mendukung kinerja dan kualitas layanan.

Study of Scientific and Behavioral Management (SSBM)
Vol.6 No.4, (Desember) 2025: 82-90
Penerbit: Management Department, UIN Alauddin Makassar, Indonesia

Gambar 1. Kerangka Konsep



METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, Data yang digunakan merupakan data primer berupa dengan menggunakan kuisioner dengan menggunakan indikator setiap variabel sebagai pernyataan. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu pegawai PERUMDA Tirta Panrannuangku sebanyak 132 orang, Pengolahan dan analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25. Adapun uji data dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji koefisien determiniasi serta pengujian hipotesis yaitu uji t.

HASIL

Uji Validitas

Uji Valid Ghozali (2009) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Hasil uji validitas dengan program SPSS disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0,754	0.1710	Valid
	X1.2	0,823	0.1710	Valid
	X1.3	0,804	0.1710	Valid
	X1.4	0,552	0.1710	Valid
Keadilan Organisasi (X2)	X2.1	0,763	0.1710	Valid
	X2.2	0.798	0.1710	Valid
	X2.3	0,831	0.1710	Valid
Kepuasan Kerja (X3)	X3.1	0,678	0.1710	Valid
	X3.2	0,745	0.1710	Valid
	X3.3	0,722	0.1710	Valid
	X3.4	0,789	0.1710	Valid

muh.akbarxcoc120@gmail.com, UIN Alauddin Makassar

	X3.5	0,787	0.1710	Valid
	X3.6	0,747	0.1710	Valid
Organizational Citizenship Behaviour Behavior (Y)	Y.1	0,796	0.1710	Valid
	Y.2	0,789	0.1710	Valid
	Y.3	0,824	0.1710	Valid
	Y.4	0,836	0.1710	Valid
	Y.5	0.743	0.1710	Valid

Berdasarkan tabel 4.6 ditunjukkan nilai r-hitung dari masing masing variabel lebih besar dari r-tabel, r-tabel diperoleh dari nilai df = (109 -2) =107, sehingga diperoleh r-tabel 0,882. Sesuai dengan hasil analisa dapat dinyatakan seluruh item dinyatakan valid karena r-hitung lebih besar dibandingkan dengan r tabel.

Uji Reliabilitas

Uji Realibilitas dilakukan dengan tujuan menilai kehandalan yang membentuk variabel, berupa kuesioner memiliki hasil yang sama atau konsisten meskipun dilakukan berulang.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	***Cronbach's Alpha***	**Keterangan**
Budaya Organisasi (X1)	0,758	Reliabel
Keadilan Organisasi (X2)	0,713	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0,836	Reliabel
Organizational Citizenship Behaviour (Y)	0,855	Reliabel

Hasil yang ditunjukkan pada diatas menyatakan cronbach's Alpha dari variabel budaya organisasi (X1), keadilan organisasi (X2), kepuasan kerja (X3), Organizational Citizenship Behaviour (Y) lebih besar dari 0,70 yang artinya reliabel. Reliabel berarti sesuatu yang dapat diandalkan atau dipercayai karena kinerjanya sesuai dengan yang diharapkan.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas SPSS ditujunkan pada tabel dibawah ini.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		132
Normal Parameters[a,b]	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,66460713
Most Extreme Differences	Absolute	0,071
	Positive	0,055

	Negative	-0,071
Test Statistic		0,071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.099[c]

Sesuai dengan table 4.8 diatas menunjukkan data berdistribusi normal berdasarkan nilai Asymp.Sig, sebesar 0.099> 0,05, yang artinya data termasuk normal karena hasil menunjukkan lebih besar dari nilai 0,05

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas diperlukan dalam penelitian untuk mengetahui adanya korelasi antar variabel agar model regresi tidak bersifat bias.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Budaya Organisasi (X1)	0,514	1,946
Keadilan Organisasi (X2)	0,457	2,190
Kepuasan Kerja (X3)	0,492	2,033

Tabel diatas menunjukkan VIF budaya Organisasi (X1) yaitu 1,946 < 10, keadilan organisasi (X2) 2,190 <10, dan kepuasan kerja (X3) 2,033 <10. Nilai tolerance budaya Organisasi (X1) yaitu 0,514 >0.10, keadilan organisasi (X2) 0,457 >0,10, dan kepuasan kerja (X3) 0,492 <0,10. Artinya pada data tidak terjadi Multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas diperlukan dalam penelitian ini untuk mengetahui adanya ketidaksamaan varian antar variabel.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	0,935	0,379		2,465	0,015
	Budaya Organisasi (X1)	0,057	0,037	0,186	1,553	0,123
	Keadilan Organisasi (X2)	0,005	0,019	0,029	0,239	0,812
	Kepuasan Kerja (X3)	-0,094	0,035	-0,338	-2,667	0,069
a. Dependent Variable: ABS_RES						

Berdasarkan hasil uji tabel diatas, menunjukkan budaya Organisasi (X1) 0,123 > 0,05, keadilan organisasi (X2) 0,812 > 0,05, dan kepuasan kerja (X3) 0,069 > 0,05 sehingga dapat dipastikan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Study of Scientific and Behavioral Management (SSBM)
Vol.6 No.4, (Desember) 2025: 82-90
Penerbit: Management Department, UIN Alauddin Makassar, Indonesia

Uji Koefisien Determinasi (R2)

Berikut adalah uji koefisien determinasi dalam penelitian ini.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary [b]			
Model	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,697	0,690	1,684

Tabel diatas menunjukkan hasil R Square atau koefisien determinasi sebesar 0,697 maka dapat dinyatakan kemampuan variabel budaya organisasi (X1), keadilan organisasi (X2), kepuasan kerja (X3) yaitu sebesar 69,7% dalam menjelaskan Organizational Citizenship Behaviour (Y) dan 31,3% dijelaskan variabel lain.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dengan uji parsial, dalam penelitian ini digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,154	1,172		1,837	0,069
	Budaya Organisasi (X1)	0,338	0,114	0,202	2,970	0,004
	Keadilan Organisasi (X2)	0,272	0,060	0,313	4,511	0,000
	Kepuasan Kerja (X3)	0,650	0,109	0,430	5,975	0,000
a. Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behaviour*						

a. Pengujian H1 : Terdapat pengaruh budaya organisasi (X1) terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Y) Hal ini dibuktikan oleh nilai t hitung 2,970 > t tabel 1.656 serta nilai signifikansi 0,004 < 0,05, maka H1 diterima H0 ditolak

b. Pengujian H2 : Terdapat pengaruh keadilan organisasi (X1) terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Y) Hal ini dibuktikan oleh nilai t hitung 4,511 > t tabel 1.656 serta nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka H1 diterima H0 ditolak
c. Pengujian H3 : Terdapat pengaruh kepuasan kerja (X1) terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Y) Hal ini dibuktikan oleh nilai t hitung 5,975 > t tabel 1.656 serta nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka H1 diterima H0 ditolak

DISKUSI

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour

Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan menunjukkan hasil bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Organizational Citizenship Behaviour, Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat mendorong karyawan untuk melakukan perilaku ekstra peran atau Organizational Citizenship Behaviour secara sukarela. Serta didukung oleh pernyataan dari Organ bahwa kuatnya budaya organisasi yang diyakini anggotanya akan membentuk kohesivitas dan komitmen yang kuat pada perusahaan yang akhirnya perilaku organizational citizenship behavior.

Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan penelitiain yang dilakukan oleh (Reyfaldi et al., 2023), (Kamil & Rivai, 2021) Menunjukkan hasil bahwa Budaya Organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Organizational Citizenship Behaviour Behavior.

Pengaruh keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour

Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan menunjukkan hasil bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Organizational Citizenship Behaviour, Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa adil dalam organisasi dapat mendorong karyawan untuk melakukan perilaku ekstra peran atau Organizational Citizenship Behaviour secara sukarela.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dengan (Kamil & Rivai, 2021) Sehingga dapat dikatakan keadilan organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB, artinya semakin besar keadilan organisasi yang dirasakan oleh karyawan, maka akan semakin besar juga peningkatan penerapan perilaku OCB pada karyawan

Pengaruh kepuasan kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour

Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*, Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa puas dalam bekerja dapat mendorong karyawan untuk melakukan perilaku ekstra peran atau *Organizational Citizenship Behaviour* secara sukarela. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviors .

Hasil dari penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ranat Mulia Pardede, Herman, 2023) yang menunjukkan hasil bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Organization Citizenship Behaviour.

REFERENSI

Adi, I. P., Putra, K., & Sudibya, I. G. A. (2018). BEHAVIOR Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk mensinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi . Tanpa adanya sumber daya manusia , akti. 7(8), 4447–4474.

Harumi, T. A. M., & Riana, I. G. (2019). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb). Distribusi - Journal of Management and Business, 7(1), 93–108. https://doi.org/10.29303/distribusi.v7i1.65

Jufrizen, J., & Hamdani, S. (2023). Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai : Peran Mediasi Organizational Citizenship Behavior. Jesya, 6(2), 1256–1274. https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1050

Kamil, I., & Rivai, H. A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Keadilan organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi. JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan), 6(3), 49. https://doi.org/10.32503/jmk.v6i3.1924

Marhisar Simatupang. (2020). Budaya Organisasi Sebagai Variabel Prediktor Terhadap Organizational Citizensihp Behavior Pada Karyawan Koperasi. Psychopedia Jurnal Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang, 5(1), 8–19. https://doi.org/10.36805/psychopedia.v5i1.1001

Mustofa, F. A., Susanto, A. B., Prajitiasari, E. D., Titisari, P., & Dewi, A. F. D. (2022). Pengaruh Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Pabrik Es Aqua Bisnis Probolinggo. VALUE: Journal of Business Studies, 1(2), 215. https://doi.org/10.19184/value.v1i2.36351

Pangestu Prayoga, F., Kholisoh, L., & Susilawati, R. (2023). Analisis Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Dazzle Yogyakarta. Seminar Nasional Teknologi Informasi Dan Komunikasi STI&K (SeNTIK), 7(1).

Ranat Mulia Pardede, Herman, A. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviors (OCB). Journal of Innovation Research and Knowledge, 2(10), 2313–2316.

Reyfaldi, M., Kurniawan, A. W., & Dipoatmojo, T. S. P. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada PT. Bujaya Karya Makmur. Pinisi Journal of Art, Humanity & Social Studies, 3(1), 30–39.