

Upaya Peningkatan Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui Komitmen Organisasional dan Persepsi Keadilan (Studi Empiris pada Karyawan PT. Bandeng Juwana Elrina Semarang)

Afin Takwisti¹, Suhana²

¹Mahasiswa Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Stikubank Semarang

²Dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Stikubank Semarang

Abstrak

Penelitian ini menguji Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Persepsi Keadilan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Studi Pada Karyawan PT. Bandeng Juwana Elrina Semarang). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Bandeng Juwana Elrina Semarang. Teknik pengambilan sampel dengan non probability sampling. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (ocb), dan persepsi keadilan berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (ocb).

Kata Kunci: Komitmen Organisasional, Persepsi Keadilan dan *Organizational Citizenship Behavior* (Ocb)

Abstract

This study examines the Effect of Organizational Commitment and Perception of Justice on Organizational Citizenship Behavior (Ocb) (Study on Employees of PT. Bandeng Juwana Elrina Semarang). The population in this study were all employees at PT. Milkfish Juwana Elrina Semarang. Sampling technique with non-probability sampling. This study uses a questionnaire as a data collection tool. Data analysis used multiple linear regression. The results showed that the organizational commitment variable had a significant positive effect on organizational citizenship behavior (OCB), and the perception of fairness had a significant positive effect on organizational citizenship behavior (OCB).

Keywords: *Organizational Commitment, Perception of Justice and Organizational Citizenship Behavior (Ocb)*

Copyright (c) 2022 Afin Takwisti, Suhana

✉ Corresponding author :
Email Address : takwisti@gmail.com

PENDAHULUAN

Persaingan perusahaan di era globalisasi saat ini semakin ketat. Perusahaan dituntut untuk memiliki keunggulan dan kemampuan daya saing yang tinggi. Untuk dapat bersaing diperlukan sumber daya yang baik. Salah satu sumber daya yang sangat penting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah unsur terpenting dalam menjalankan fungsi dan tugas dalam perusahaan. Keberhasilan organisasi sangat tergantung dari kualitas dan kinerja individu-individu yang ada dalam organisasi (Darmawati, dkk, 2013). Salah satu kualitas individu dalam organisasi adalah dimilikinya Organizational Citizenship Behaviour (OCB). OCB yaitu perilaku melebihi apa yang telah distandarkan organisasi dan dapat mendukung peningkatan kinerja SDM (Krietner & Kinicki, 2004).

Pentingnya membangun OCB dalam lingkungan kerja, tidak lepas dari bagaimana komitmen yang ada dalam diri karyawan tersebut. Komitmen organisasional menjadi salah satu faktor penting yang berpengaruh dalam terciptanya OCB dalam organisasi (Gautam et al., 2004). Sejumlah hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh positif pada OCB. Krisjayanti dan Supartha (2020) melakukan penelitian di Dinas Sosial Kota Denpasar, temuan penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional memiliki dampak positif yang signifikan pada OCB. Penelitian pendukung selanjutnya yaitu karya Prameswari dan Suwandana (2017). Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Lebih jauh lagi, Meiske Claudia (2018) Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen tetap yang bekerja di Universitas Lambung Mangkurat (ULM). hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hal ini berarti semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi pula perilaku OCB.

Selain komitmen organisasional, persepsi karyawan terhadap rasa adil yang mereka dapatkan dalam organisasi yang disebut juga keadilan organisasional juga merupakan faktor yang diyakini memiliki pengaruh pada OCB. Ghaziani, Safania dan Tayebi (2012) menyebutkan bahwa keadilan organisasional adalah konsep yang menyatakan persepsi karyawan tentang sejauh mana mereka diperlakukan secara adil dalam organisasi dan persepsi bagaimana seperti dipengaruhi hasil organisasi. Persepsi keadilan merupakan persepsi karyawan mengenai keseimbangan hak dan kewajiban dalam organisasi dan mendapatkan dukungan dari pimpinan.

Sejumlah hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan organisasional memiliki pengaruh positif pada OCB. Penelitian yang dilakukan oleh Damirchi, Babai dan Darban (2013) menunjukkan variabel keadilan organisasional melalui setiap dimensinya (keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional) memiliki hubungan yang signifikan dengan OCB karyawan. Hasil temuan senada juga ditunjukkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Suwandewi dan Sintaasih (2016) bahwa keadilan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Selain hasil penelitian yang berpengaruh tersebut, ada penelitian yang hasilnya berbeda. Hasil penelitian

Darmawati, Hidayati, & Herlina (2013) menunjukkan bahwa komitmen organisasional ternyata tidak memiliki pengaruh terhadap OCB. Sementara hasil penelitian Saraswati & Ribek (2018) juga menemukan bahwa persepsi keadilan tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB karyawan pada negari coffee luwak.

Objek penelitian ini adalah PT. Bandeng Juwana Elrina Semarang. Bandeng Juwana Elrina adalah sebuah toko oleh-oleh khas kota Semarang. PT. Bandeng Juwana Elrina Semarang memiliki 4 cabang dengan karyawan lebih dari 500 karyawan. Peneliti melakukan prasurvei kepada 100 karyawan Bandeng Juwana Elrina Semarang mengenai perilaku OCB, berikut hasil prasurvei dan penjelasannya :

Tabel 1. Hasil Prasurvei Tentang OCB

Pertanyaan	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Skor Maks	%	% Rata-Rata
Saya akan membantu apabila ada pekerjaan yang belum diselesaikan oleh rekan kerja yang berhalangan hadir	10	40	50	80	82
Saya bersedia menolong rekan kerja yang kesulitan dalam menangani tugas	10	41	50	82	
Saya akan datang kekantor sebelum jam kerja	10	43	50	86	
Saya senang membantu rekan kerja dengan sukarela tanpa mengharapkan imbalan	10	41	50	82	
Saya memiliki rasa toleransi terhadap rekan kerja	10	43	50	86	
Saya tidak suka mengeluh dan mengumpat dalam organisasi	10	39	50	78	
Saya menghargai satu sama lain dalam organisasi	10	41	50	82	
Saya peduli terhadap orang lain dalam organisasi	10	44	50	88	
Saya tidak memberikan isu-isu yang dapat menjatuhkan karyawan lain	10	45	50	90	
Saya ikut berpartisipasi dalam setiap kegiatan yang diadakan perusahaan	10	33	50	66	

Berdasarkan prasurvei kepada 10 karyawan Bandeng Juwana Elrina Semarang, menunjukkan rata-rata hasil presentase OCB sebesar 82% dari skor target yaitu 100. Skor yang dicapai terendah terdapat pada pernyataan nomor 10 dengan skor 66 dan skor yang dicapai tertinggi pada pernyataan nomor 9 dengan skor 90. Berdasarkan hasil data tersebut masih belum optimal dilihat dari skor yang dicapai belum memenuhi target yang ditetapkan. Hal ini terjadi karena masih ada pegawai yang tidak mengikuti/berpartisipasi dalam acara organisasi, pegawai masih suka mengeluh dalam organisasi, sebagian pegawai masih enggan membantu apabila ada pekerjaan yang belum diselesaikan oleh rekan kerja yang berhalangan hadir dan kurang rasa sukarela untuk membantu, ini menunjukkan bahwa OCB pada karyawan PT. Bandeng Juwana Elrina Semarang belum

optimal. Dari uraian tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasional dan Persepsi Keadilan terhadap Organizational Citizenship Behavior. Studi pada karyawan PT. Bandeng Juwana Elrina Semarang”.

METODOLOGI

Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian atau objek yang diteliti. Populasi merupakan wilayah generalisasi yang termasuk objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya (Masturoh, 2018). Menurut Sugiyono (2017 : 137) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan pada karyawan pada PT. Bandeng Juwana Elrina Semarang dengan kriteria-kriteria sebagai berikut: karyawan tetap, masa kerja lebih dari 1 tahun, pendidikan minimal SMA/SMK yang bekerja di bagian Pramuniaga, Kasir, Paketan dan Umum . Sampel penelitian yang akan digunakan adalah 100 karyawan yang memenuhi ciri-ciri tersebut.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Metode kuesioner merupakan suatu cara untuk mengumpulkan data primer dengan menggunakan daftar pertanyaan mengenai variabel yang diukur dengan perencanaan yang matang sehingga jawaban benar-benar sesuai dengan keadaan variabel yang sebenarnya. Dalam penelitian ini kuesioner diajukan kepada karyawan pada PT. Bandeng Juwana Elrina Semarang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL UJI

Uji Validitas

Uji Validitas Variabel Komitmen organisasi (X1)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen organisasi

Variabel	KMO	Indikator	Loading Factor	keterangan
Komitmen Organisasi (X1)	0,879	KO1	0,724	Valid
		KO2	0,673	Valid
		KO3	0,809	Valid
		KO4	0,821	Valid
		KO5	0,774	Valid
		KO6	0,472	Valid
		KO7	0,731	Valid
		KO8	0,627	Valid
		KO9	0,776	Valid
		KO10	0,776	Valid

	KO11	0,747	Valid
	KO12	0,564	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Dari hasil diatas nilai KMO variabel Komitmen organisasi (X1) sebesar 0,879, yang berarti nilai KMO > 0,5. Hal tersebut menunjukkan bahwa sampel yang digunakan sudah mencukupi. Sementara itu, untuk nilai loading factor pada indikator KO1, KO2, KO3, KO4, KO5, KO6, KO7, KO8, KO8, KO9, KO10, KO11, dan KO12, dinyatakan valid sebab nilai loading factor pada item pertanyaan tersebut > 0,4.

Uji Validitas Variabel Persepsi keadilan(X2)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Persepsi keadilan

Variabel	KMO	Indikator	Loading Factor	keterangan
Persepsi Keadilan (X2)	0,898	PK1	0,658	valid
		PK2	0,776	valid
		PK3	0,722	valid
		PK4	0,833	valid
		PK5	0,779	valid
		PK6	0,767	valid
		PK7	0,778	valid
		PK8	0,826	valid
		PK9	0,824	valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Dari hasil diatas nilai KMO variabel Komitmen organisasi (X1) sebesar 0,898, yang berarti nilai KMO > 0,5. Hal tersebut menunjukkan bahwa sampel yang digunakan sudah mencukupi. Sementara itu, untuk nilai loading factor pada indikator PK1, PK2, PK3, PK4, PK5, PK6, PK7, PK8, PK9, dinyatakan valid sebab nilai loading factor pada item pertanyaan tersebut > 0,4.

Uji Validitas Variabel Organizational citizenship behavior (Y)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Organizational citizenship behavior

Variabel	KMO	Indikator	Loading Factor	Keterangan
Organizational citizenship behavior (Y)	0,881	OCB1	0,600	Valid
		OCB2	0,661	Valid
		OCB3	0,592	Valid
		OCB4	0,644	Valid
		OCB5	0,688	Valid
		OCB6	0,649	Valid
		OCB7	0,661	Valid
		OCB8	0,717	Valid
		OCB9	0,680	Valid
		OCB10	0,692	Valid
		OCB11	0,621	Valid
		OCB12	0,739	Valid

OCB13	0,630	Valid
OCB14	0,681	Valid
OCB15	0,624	Valid
OCB16	0,645	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Dari hasil diatas nilai KMO variabel Organizational citizenship behavior (Y) sebesar 0,881, yang berarti nilai KMO > 0,5. Hal tersebut menunjukkan bahwa sampel yang digunakan sudah mencukupi. Sementara itu, untuk nilai loading factor pada indikator OCB1, OCB2, OCB3 OCB4, OCB5, OCB6, OCB7, OCB8, OCB9, OCB10, OCB11, OCB12, OCB13, OCB14, OCB15, OCB16 dinyatakan valid sebab nilai loading factor pada item pertanyaan tersebut > 0,4.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Kriteria	Keterangan
Komitmen organisasi (X1)	0,911	>0,6	Reliabel
Persepsi keadilan(X2)	0,916	>0,6	Reliabel
Organizational citizenship behaviour (Y)	0,912	>0,6	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Hasil uji reliabilitas di atas menunjukkan bahwa seluruh item pada instrumen penelitian memiliki koefisien Cronbach's alpha lebih dari 0,60. Jadi dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel telah memenuhi syarat reliabilitas atau kehandalan sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Uji F

Tabel 6. Hasil Uji F

Variabel Independen	Variabel Dependent	F	Sig.
Komitmen Organisasional (X1)	Organizational	34,561	0,000
Persepsi Keadilan (X2)	Citizenship Behavior (Y)		

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Uji F merupakan uji secara simultan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X1, X2 secara bersama-sama terhadap variabel Y. Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti bahwa model fit untuk digunakan lebih lanjut.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,649	0,421	0,409	5,096

a. predictors : (Constant) persepsi keadilan ,komitmen organisasional

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Dari tabel diatas menunjukkan Adjust R Square pada uji determinasi (R^2) dapat dijelaskan sebagai berikut: Nilai koefisien determinasi adalah nilai R Square sebesar 0,421 yang berarti bahwa variabel komitmen organisasional dan persepsi keadilan mampu menjelaskan variabel organizational citizenship behavior sebesar 42,1 %. Sedangkan sisanya 57,9% ($100\% - 42,1\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Uji Hipotesis

Tabel 8. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Keterangan
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	26,034	4,062		6,409	,000	
komitmen organisasional (X1)	,587	,095	,533	6,194	,000	Diterima
persepsi keadilan (X2)	,273	,113	,209	2,424	,017	Diterima

Variabel Dependent Y (*Organizational citizenship behavior*)

1. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai koefisien regresi Komitmen Organisasional sebesar 0,533 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior diterima.
2. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai koefisien regresi Persepsi Keadilan sebesar 0,209 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa Persepsi Keadilan berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior diterima.

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap OCB

Berdasarkan hasil pada tabel 8, komitmen organisasional memiliki nilai Beta sebesar 0,533 dan nilai Sig sebesar 0,000 maka dapat dikatakan H1 diterima karena nilai Sig $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Komitmen Organisasional merupakan bentuk keinginan karyawan untuk tetap bertahan dan mempertahankan keanggotaannya dan bersedia melakukan usaha yang tinggi demi pencapaian tujuan organisasi, salah satunya juga sebagai pendorong perilaku OCB. Responden memiliki komitmen organisasional yang tinggi. Hal ini bisa dilihat dari respon responden yang rata-rata setuju terhadap pertanyaan yang terkait dengan komitmen organisasional. Indikasi lainnya adalah rata-rata masa kerja yang cukup lama.

Temuan penelitian ini mendukung temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ortiz et al. (2015) bahwa komitmen organisasi berkorelasi positif dengan kewarganegaraan organisasi (OCB) dan dimensi kebajikan sipilnya, kesopanan dan altruisme, Jaya (2017) yang meneliti tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap

Perilaku Kewarganegaraan Karyawan pada BPTPM Kota Pekanbaru, hasil mengindikasikan bahwa Komitmen organisasi pada penelitian ini diidentifikasi dengan kecocokan nilai dengan organisasi serta kepedulian terhadap organisasi, menjalankan kewajiban dan perasaan mereka yang memang seharusnya tetap bekerja pada organisasi tempat mereka bekerja sekarang dan merasa menjadi anggota organisasi adalah hal yang perlu serta keinginan untuk tetap bertahan. Sementara Yuliani (2017) juga mengungkapkan hasil bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Selain itu penelitian yang sejalan juga dilakukan oleh Saraswati dan Hakim (2019), Khoiriyah dan Izzati (2021) yang mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap OCB.

Pengaruh Persepsi Keadilan terhadap OCB

Berdasarkan hasil pada tabel 8, Persepsi Keadilan memiliki nilai Beta sebesar 0,209 dan nilai Sig sebesar 0,000 maka dapat dikatakan H2 diterima karena nilai Sig $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa Persepsi Keadilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Dengan demikian, semakin meningkatnya Persepsi Keadilan yang dirasakan karyawan pada PT Bandeng Juwana Elrina Semarang maka semakin tinggi perilaku OCB pada PT Bandeng Juwana Elrina Semarang. Dengan demikian hipotesis kedua diterima.

Temuan penelitian ini juga mendukung temuan penelitian yang dilakukan Handayani dan Setyorini (2020), penelitian ini meneliti pengaruh stres kerja dan keadilan organisasi terhadap OCB dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada tenaga keperawatan, temuan penelitian menunjukkan jika keramahan dan kesiagaan dokter, tingginya persepsi keadilan yang dirasakan oleh karyawan, komitmen karyawan terhadap rumah sakit yang meningkat akan membuat pasien kembali menggunakan jasa pelayanan di RS tersebut, hasil penelitian Kamil dan Rivai (2021) juga mendukung temuan penelitian ini yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara persepsi keadilan terhadap OCB. Sementara Srimulyani, Kurniawati dan Rustiyaningsih (2017) menjelaskan bahwa persepsi keadilan di tempat kerja dapat membantu menjelaskan mengapa anggota organisasi melakukan OCB. Persepsi keadilan anggota organisasi juga penting untuk tetap diperhatikan karena selain dapat mempengaruhi sikap OCB juga berdampak pada kinerja positif dan juga mempengaruhi perlakuan adil anggota organisasi pada peningkatan kualitas pelayanan terhadap orang lain, efektivitas kelompok dan organisasi.

SIMPULAN

Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasional karyawan yang tinggi akan memberikan efek yang besar terhadap pembentukan OCB mereka. Persepsi Keadilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi keadilan yang dirasakan oleh karyawan di tempat kerja akan membuat semakin tingginya perilaku OCB dalam organisasi.

Referensi:

- Aamodt, M.G. (2007). *Industrial/Organizational Psychology*. Singapore: Thomson Higher Education.
- Ahdiyana, Marita. 2013. *Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Kinerja Organisasi*.
- Badu & Djafri. (2017). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Cetakan Kesembilan.
- Bies. (2005). Are procedural justice and interactional justice conceptually distinct.
- Coetsee. (2005). *Employee Commitment and Organizational justice*. University of Pretoria etd. November 25, 2007.
- Diatmika & Suwandana (2016). *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Di Alam Puri*.
- Feather & Rauter. (2004). *Organizational Citizenship Behaviours In Relation To Job Status, Job Insecurity, Organizational Commitment And Identification, Job Satisfaction And Work Values*. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*.
- Ghozali, (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Ed.Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, Jerald & Baron, Robert (2003), *Behavior in Organizations*, Pearson Education.
- Iqbal, K. (2013). "Determinants of Organizational Justice and its impact on Job Satisfaction. A Pakistan Base Survey". *International Review of Management and Business Research* Vol. 2.
- Jex. (2002). *Organizational psychology a scientist-practitioner approach*. New York: John Wiley & Sons.
- Kurniawan. (2015). *Pengaruh komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) PT X Bandung*. *Jurnal Manajemen Maranatha*.
- Luthans. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta. Penerbit Andi. Edisi 10
- Marissa. (2010) . *Pengaruh Persepsi Tentang Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. Garuda Indonesia (Persero)*. Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta.
- Nazmah, Mariatin, & Supriyantini. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. *Analitika*.
- Patras. (2017). *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Keadilan Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Organizational Citizenzhip Behavior Dosen*. *Pedagonal: Jurnal Ilmiah Pendidikan*.
- Purba & Seniati. (2014) *Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior*. *Makara Sosial Humaniora*.
- Robbins dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, buku 1, cetakan 12. Salemba Empat, Jakarta.

- Simpson & Kaminski. (2007). Gender, organizational justice perceptions, and union organizing. *Employee Responsibilities and Rights Journal*.
- Wahyuni & Supartha. (2019). Pengaruh Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.
- Yasa & Netra. (2021). The Role Of Organizational Commitments Mediating The Effect Of Organizational Justice On Ocb. *American Journal Of Humanities And Social Sciences Research*
- Zeinabadi & Salehi. (2011). Role of procedural justice, trust, job satisfaction, and organizational commitment in Organizational Citizenship Behavior (OCB) of teachers: Proposing a modified social exchange model. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*.