

ABSTRAK

Karyawan adalah bagian yang sangat penting bagi perusahaan, dimana hampir seluruh perusahaan menggunakan karyawan sebagai keunggulan kompetitifnya. Karyawan yang sangat diharapkan oleh setiap perusahaan adalah karyawan yang menampilkan perilaku terbaik dan melakukan tugas melebihi dari apa yang dipersyaratkan dalam pekerjaannya. Dengan kata lain, karyawan tersebut menampilkan perilaku extra-role, yang disebut juga sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Tanpa OCB, perusahaan akan rapuh dan mudah tergilas dalam persaingan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara langsung, tidak langsung, dan pengaruh totalnya terhadap OCB.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT PLN Persero Distribusi Jawa Tengah dan DIY yang memenuhi tiga kriteria, yaitu merupakan karyawan tetap, karyawan *non-management*, dan memiliki masa kerja lebih dari satu (>1) tahun. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Probability Sampling* dengan metode *Proportional Random Sampling*. Data diuji dengan menggunakan metode Analisis Jalur (*Path Analysis*) menggunakan SPSS. Teknik analisis data yang digunakan meliputi nilai indeks, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi, pengujian hipotesis, dan menganalisa jalur melalui pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, dan pengaruh totalnya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keadilan organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT PLN Persero Distribusi Jawa Tengah dan DIY. Variabel yang memiliki pengaruh langsung terbesar terhadap OCB adalah komitmen organisasi. Berdasarkan koefisien determinasi total, diketahui bahwa 67,01% variabel OCB dapat dijelaskan oleh variabel keadilan organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Sedangkan 32,99% sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian. Dan berdasarkan hasil analisis jalur diketahui bahwa variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki peran yang baik dan signifikan dalam memediasi pengaruh keadilan organisasi terhadap OCB.

Kata kunci: *organizational citizenship behavior* (OCB), keadilan organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi.