

ABSTRAK

Penelitian ini berangkat dari kepedulian terhadap bagaimana loyalitas emosional pegawai serta persepsi mereka terhadap keadilan di tempat kerja dapat memengaruhi semangat berkontribusi di luar tugas formal yang dalam ranah manajemen publik dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Studi ini dilakukan di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Lumajang, dengan melibatkan 55 aparatur sipil negara yang terdiri dari PNS dan PPPK, di mana seluruh populasi dijadikan sampel melalui teknik *sampling jenuh*. Mengadopsi pendekatan kuantitatif berbasis survei, analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda. Hasilnya menunjukkan bahwa baik komitmen organisasi maupun keadilan organisasi secara individu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku OCB. Bahkan ketika diuji secara simultan, keduanya memperlihatkan kontribusi yang nyata terhadap peningkatan partisipasi sukarela pegawai dalam aktivitas organisasi di luar deskripsi kerja formal. Dalam konteks studi ini, penulis melihat bahwa OCB tidak semata-mata muncul dari faktor personal, tetapi juga merupakan cerminan dari bagaimana organisasi membangun rasa keterikatan dan keadilan di lingkungan kerja. Oleh karena itu, memperkuat dimensi emosional (komitmen) dan persepsi keadilan (baik dalam prosedur, distribusi, maupun interaksi) menjadi krusial dalam mengembangkan budaya kerja proaktif di sektor pemerintahan. Penelitian ini memberikan sudut pandang baru bagi pengelolaan SDM publik yang menekankan pentingnya menciptakan suasana kerja yang adil dan mengikat secara emosional sebagai fondasi dari peningkatan mutu pelayanan publik.

Kata kunci: Komitmen Organisasi, Keadilan Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior*, BKD

ABSTRACT

This study originates from a concern over how employees' emotional attachment and their perception of fairness within the workplace shape their willingness to go above and beyond formal job responsibilities commonly referred to as Organizational Citizenship Behavior (OCB). Conducted at the Regional Civil Service Agency (Badan Kepegawaian Daerah or BKD) of Lumajang Regency, this research involved 55 civil servants, including both permanent state employees (PNS) and government-contracted staff (PPPK), all selected using a saturated sampling technique. Employing a quantitative survey-based approach, the study utilized multiple linear regression analysis to examine the relationships among variables. The findings revealed that both organizational commitment and organizational justice individually exert a significant and positive influence on OCB. Furthermore, when assessed collectively, these two variables demonstrated a notable contribution to the enhancement of voluntary work behavior among employees. Within the context of this study, the author views OCB not merely as an individual initiative, but as a reflection of how institutions cultivate emotional bonds and fairness in the organizational environment. Hence, strengthening both affective commitment and perceptions of justice whether procedural, distributive, or interactional is essential for fostering a culture of proactive engagement in public sector institutions. This research offers a fresh perspective on public human resource management by highlighting the role of organizational dynamics in enhancing service quality through the empowerment of employee citizenship behavior.

Keywords: Organizational Commitment, Organizational Justice, Organizational Citizenship Behavior, BKD