

INTISARI

Kementerian Keuangan melakukan penyesuaian sistem kerja aparatur sipil negara dengan menerapkan kebijakan fleksibilitas tempat bekerja di lingkungan kementerian keuangan sebagai upaya untuk beradaptasi terhadap perubahan situasi yang terjadi selama pandemi Covid-19. Salah satu implikasi dari penerapan kebijakan tersebut adalah terjadi perubahan dalam cara pengembangan sumber daya manusia (SDM) di Kementerian Keuangan. Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) sebagai instansi yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di lingkungan Kementerian Keuangan mengimplementasikan program pembelajaran digital sebagai upaya baru dalam kegiatan pengembangan SDM. Untuk mencapai target implementasi pembelajaran digital yang telah ditetapkan, salah satu faktor yang perlu diperhatikan adalah perilaku ekstra peran pegawai BPPK. Akan tetapi, perilaku sukarela pegawai untuk bekerja ekstra cenderung menurun semenjak diberlakukannya kebijakan fleksibilitas tempat bekerja. Padahal perilaku ekstra peran pegawai sangat dibutuhkan oleh BPPK untuk mencapai target implementasi program pembelajaran digital, meningkatkan kualitas pengembangan SDM Kementerian Keuangan, dan mengatasi masalah-masalah yang muncul dalam organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh keadilan organisasional terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional dengan komitmen afektif sebagai pemediasi pada pegawai BPPK. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer. Pengumpulan data dilakukan melalui survei secara daring menggunakan *google form* dan mendatangi responden secara langsung. Terdapat 265 kuesioner yang dianalisis menggunakan metode analisis regresi untuk menguji hipotesis penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional. Variabel komitmen afektif memediasi secara parsial pengaruh positif keadilan organisasional terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional. Penelitian ini memberikan implikasi penting bagi BPPK untuk meningkatkan persepsi adil yang dirasakan pegawai dan mengembangkan kebanggaan pegawai terhadap organisasi agar dapat meningkatkan perilaku kewarganegaraan organisasional pegawai.

Kata kunci: *keadilan organisasional, komitmen afektif, perilaku kewarganegaraan organisasional.*

ABSTRACT

The Ministry of Finance made adjustments to the work system of civil servants by implementing a flexible working space policy as an effort to adapt during the Covid-19 pandemic. One of the implications by implementing this policy is a change in the way of developing human resources (HR) in the Ministry of Finance. The Financial Education and Training Agency (FETA) as the agency responsible for the education and training within the Ministry of Finance implement digital learning programs as a new effort in HR development activities. To achieve the target of implementing digital learning, one of the factors that needs to be considered is the extra-role behavior of FETA employees. However, the extra-role behavior of FETA employees tends to decrease since the implementation of flexible working space policy. Even though, the extra-role behavior of employees is needed by FETA to achieve the target of implementing digital learning, improving the quality of HR development of the Ministry of Finance, and overcoming problems that arise in the organization.

This study aimed to examine the effect of organizational justice towards organizational citizenship behavior with affective commitment as the mediation. This research applies a quantitative research design that uses primary data. Data collection was carried out by online surveys via google forms and distributing questionnaires directly to employees. There are 265 questionnaires analyzed using regression analysis method. The result of this study proved that organizational justice has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior. Further, the affective commitment variable partially mediates the positive effect of organizational justice towards organizational citizenship behavior. This research provides importance implications for FETA to increase the perceived fairness of employees and develop employee pride to the organization in order to increase extra-role behavior.

Keywords: *organizational justice, affective commitment, organizational citizenship behavior.*