

PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMPENSASI DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CENDANA HAN WIJAYA

Vannisa¹, Nora Pitri Nainggolan²

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

²Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

email:pb170910094@upbatam.ac.id

ABSTRACT

Judging from the tightness of competitive era in this time, a company in order to carry out its activities tries to fulfill the needs in achieving the targets that have been planned and increasing the companies competition to strengthen the continuity of the companies. In order to achieve the company's goals in improving employee performance by monitoring job satisfaction, compensation commensurating and improving Organizational Citizenship Behaviour (OCB), the company undertook various ways. The researcher used a saturated sampling technique where the data tested comes from all members of the population with result of 110 respondents. The information were collected by doing SPSS version 20. The result of f-test research indicate that job satisfaction, compensation and Organizational Citizenship Behaviour (OCB) together have a significant effect on employee performance which $f\text{-count} > f\text{-table}$ ($40,389 > 2,69$) with a significant value $< 0,05$.

Keywords: Compensation; Employee Performance; Job Satisfaction; Organizational Citizenship Behaviour (OCB).

PENDAHULUAN

Setiap organisasi tidak dapat menghambat tuntutan dan tantangan daya saing perusahaan yang meningkat semakin pesat. Salah satu elemen tersebut merupakan sumber daya manusia. Sumber daya manusia digunakan sebagai acuan sukses atau gagalnya suatu manajemen perusahaan dalam mengelola perusahaan demi meraih target yang telah ditetapkan. Berbagai cara dijalankan oleh perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan dalam meningkatkan kualitas pegawai.

PT Cendana Han Wijaya dengan merek dagang Morning Bakery menyediakan berbagai macam pilihan produk roti olahan. Persaingan kompetitif di industri yang serupa bidangnya membuat PT Cendana Han Wijaya melakukan peningkatan di segala aspek sumber daya manusia dengan menjaga kepuasan kerja. Kepuasan kerja ialah tingkah laku seseorang terhadap performanya, peluang untuk kenaikan promosi, hubungan dengan teman kerja,

pengawasan dan merasa puas terhadap pekerjaannya sendiri (Sari & Susilo, 2018: 30). Namun, di PT Cendana Han Wijaya ditemukan beberapa faktor yang menyebabkan kinerja karyawan yang menurun, salah satu faktornya yaitu karyawan merasa tidak puas dengan kerja yang menjadi beban kerjanya. Penyebab ketidakpuasan kerja yang dirasakan karyawan, yaitu kurangnya perhatian perusahaan terhadap karyawan karena karyawan kurang merasa dihargai dengan posisinya, kurang diperhatikan kebutuhannya, kurang didengarkan keluhannya, serta tidak dibayar uang lemburnya. Dampak dari ketidakpuasan kerja karyawan membuat karyawan tidak semangat dalam bekerja dan meningkatkan ketidakhadiran (absensi) karyawan PT Cendana Han Wijaya.

Permasalahan di faktor lain yaitu karyawan yang merasa tidak puas berkenaan dengan kompensasi yang didapatkan karena tidak setimpal dengan kewajibannya dalam bekerja. (Siagian, 2018: 25) mengatakan

compensation ialah *feedback* yang diserahkan kepada pekerjanya berupa imbalan jasa. Beberapa karyawan kemungkinan telah melakukan perhitungan terhadap kinerjanya dan perkiraan kompensasi yang akan didapat. Kondisi seperti ini membuat karyawan kurang puas dengan penyerahan kompensasi dari perusahaan, maka bukan hal yang tidak mungkin karyawan pada akhirnya memutuskan untuk *resigni* dan mencari profesi lain yang dapat memberikan kompensasi yang lebih layak.

Selain itu, karyawan yang merasa *not satisfied* dengan kerja dan kompensasi yang dibagikan, menyebabkan pegawai perlu bekerja *overtime*. berdasarkan yang terjadi di PT Cendana Han Wijaya, tidak semua karyawan bersedia untuk bekerja lebih dari jam kerja yang ditentukan perusahaan karena tidak ada pembayaran upah lembur sehingga perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) karyawan dalam PT Cendana Han Wijaya kurang efektif karena karyawan belum bisa secara sukarela melakukannya.

Dari permasalahan-permasalahan yang telah dijelaskan sebelumnya, kinerja karyawan sangat berdampak pada kinerja perusahaan dimana perusahaan tidak bisa beroperasi dengan efisien dan efektif jika karyawan memiliki permasalahan-permasalahan yang tidak ditindaklanjuti oleh perusahaan.

Terdapat rumusan masalah yang ditemukan dalam penelitian ini, yakni:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Cendana Han Wijaya?
2. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Cendana Han Wijaya?
3. Apakah *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Cendana Han Wijaya?
4. Apakah kepuasan kerja, kompensasi dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Cendana Han Wijaya?

KAJIAN TEORI

2.1 Kepuasan Kerja

(Sinulingga & Aseanty, 2017: 49) menyebutkan bahwa *job satisfaction* ialah baik buruknya suasana hati terhadap tanggung jawab dari pemikiran atau pandangan seseorang terhadap beban kerja. Menurut (Damayanti, Hanafi, & Cahyadi, 2018: 78) ada lima indikator dalam kepuasan kerja, antara lain:

1. Gaji.
2. Pekerjaan itu sendiri.
3. Kesempatan promosi.
4. Pengawasan.
5. Rekan kerja.

2.2 Kompensasi

Compensation is a condition where wages are in accordance with the reality of compensation received by employees (Pangastuti, Sukirno, & Efendi, 2020: 293). Terdapat beberapa tujuan dalam pemberian kompensasi, yaitu: (Sutrisno, 2014)

1. Menghargai prestasi kerja.
2. Menjamin keadilan.
3. Mempertahankan karyawan.
4. Pengelolaan dana.
5. Menjalankan peraturan-peraturan.

Indikator kompensasi langsung dan tidak langsung antara lain: (Triana, Hajar, & Yusuf, 2019: 99-100)

6. Gaji.
7. Insentif.
8. Program perlindungan kerja pegawai.
9. Fasilitas

2.3 *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

(Umam & Setiawan, 2019: 4) menjelaskan bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) biasanya juga dengan perilaku kewargaan organisasi yang merupakan istilah mencakup perilaku positif yang bermanfaat dilakukan oleh karyawan atas kemauan sendiri tanpa paksaan orang lain sehingga memberi manfaat antar karyawan maupun pada perusahaan.

(Lestari & Ghaby, 2018: 117) mengungkapkan bahwa terdapat lima indikator dalam *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), yaitu:

1. *Altruism*.
2. *Conscientiousness*
3. *Sportmanship*.
4. *Courtesy*.
5. *Civic virtue*.

2.4 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan tindakan-tindakan yang berpengaruh terhadap tercapainya tujuan perusahaan (Hardimon, Nasution, & Ariyati, 2017: 6). Menurut (Arda, 2017: 52) terdapat beberapa indikator yang dapat dilakukan seorang *human resource management* dalam *employee performance*, antara lain:

1. Mutu kerja.
2. Kualitas kerja.
3. Tangguh.
4. Sikap.

2.5 Penelitian Terdahulu

(Umam & Setiawan, 2019) melakukan penelitian berjudul Analisis Simultan Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan menemukan komitmen organisasional dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Kesimpulannya, secara parsial maupun simultan memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

(Lestari & Ghaby, 2018) melakukan penelitian berjudul Pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (ISSN: 2548-3582). Kesimpulannya, secara parsial maupun simultan memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

(Pangastuti et al., 2020) melakukan penelitian berjudul *The Effect Of Work Motivation And Compensation on Employee Performance* (ISSN: 2364-5369). Kesimpulannya, motivasi dan kompensasi secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan.

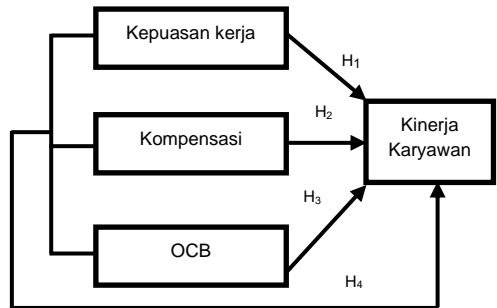
4.1 Hasil Uji

Tabel 1. Uji *Validity* Kepuasan Kerja

Pernyataan	R Count	R Table	Konklusi
X1.1	0,741	0,2446	Valid

(Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 20, 2020)

2.6 Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran (Sumber: Peneliti, 2020)

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini ialah PT Cendana Han Wijaya tepatnya di kawasan Pertama Sarana Industrial, Batam Centre. Penelitian ini dilakukan kurang lebih 6 bulan, yaitu mulai dari September 2020 sampai dengan Februari 2021. Penelitian ini tergolong penelitian kuantitatif dan bersifat kausalitas. Populasi pada penelitian ini ialah karyawan PT Cendana Han Wijaya yang berjumlah 110 orang. Peneliti menggunakan teknik sampel jenuh yang berarti data yang diuji oleh peneliti ialah seluruh anggota populasi yaitu sebanyak 110 responden pada di Cendana Han Wijaya. Peneliti menggunakan beberapa perhitungan dalam penelitian ini, yakni uji *validity*, *reliability*, *normality*, *heteroscedasticity*, *determination*, *t* dan *F*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengkajian ini didapatkan dari data responden yang telah disebariskan menggunakan kuesioner dan diolah menggunakan program SPSS *version* 20. Berikut hasil olahan data pada penelitian ini.

Tabel 1. Uji *Validity* Kepuasan Kerja (Lanjutan)

Pernyataan	R Count	R Table	Konklusi
X1.2	0,672		
X1.3	0,815		
X1.4	0,725	0,2446	Valid
X1.5	0,620		
X1.6	0,651		

(Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 20, 2020)

Tabel 2. Uji *Validity* Kompensasi

Pernyataan	R Count	R Table	Konklusi
X2.1	0,815		
X2.2	0,842		
X2.3	0,707	0,2446	Valid
X2.4	0,795		

(Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 20, 2020)

Tabel 3. Uji *Validity* OCB *Organizational Citizenship Behaviour*

Pernyataan	R Count	R Table	Konklusi
X3.1	0,634		
X3.2	0,726		
X3.3	0,771		
X3.4	0,746	0,2446	Valid
X3.5	0,743		
X3.6	0,834		

(Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 20, 2020)

Tabel 4. Uji *Validity* Kinerja Karyawan

Pernyataan	R Count	R Table	Konklusi
Y.1	0,687		
Y.2	0,557		
Y.3	0,821	0,2446	Valid
Y.4	0,753		
Y.5	0,715		

(Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 20, 2020)

Tabel 5. Uji *Reliability*

Variabel	Item	<i>Cronbach Alpha</i>	Konklusi
Kepuasan Kerja	6	0,799	
Kompensasi	4	0,800	
<i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB)	6	0,832	Reliabel
Kinerja Karyawan	5	0,755	

(Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 20, 2020)

Hasil uji dari sebagaimana yang tertera diatas, penelitian sudah reliabel

karena memiliki skor *cronbach alpha* diatas 0,70.

Tabel 6. Uji Normality (Kolmogorov-Smirnov)

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		110
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0E-7
	<i>Std. Deviation</i>	2,59266884
	<i>Absolute</i>	,067
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Positive</i>	,065
	<i>Negative</i>	-,067
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		,700
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,711

(Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 20, 2020)

Dapat dikonklusikan bahwa data normalitas diatas berdistribusi normal karena nilai *Asymp. Sig* (0,711) > nilai signifikan (0,05).

Tabel 7. Uji Heteroscedasticity

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>			
(<i>Constant</i>)	2.739	.794		3.452	.001
1					
<i>Kepuasan Kerja (X1)</i>	-.078	.052	-.211	-1.510	.134
<i>Kompensasi (X2)</i>	.039	.069	.084	.563	.574
<i>Organizational Citizenship Behaviour (OCB) (X3)</i>	.023	.046	.070	.506	.614

a. *Dependent Variable: Abs_res*

(Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 20, 2020)

Hasil hitung dari tabel diatas dapat dikatakan bahwa seluruh variabel tidak mengalami heteroskedastisitas karena nilai signifikan > 0,05 yakni untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,134, kompensasi sebesar 0,574 serta OCB sebesar 0,614.

Tabel 8. Uji Determination (R²)

<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
,834 ^a	,710	,702	1,573

(Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 20, 2020)

Dapat dilihat hasil uji diatas *Adjusted R Square* memiliki nilai 0,702 atau 70,2% menandakan bahwa variabel kepuasan kerja (X_1), kompensasi (X_2) dan *Organizational Citizenship Behaviour (OCB) (X₃)* mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan sebesar 70,2% serta 29,8% dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 9. Uji t

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>			
Kepuasan Kerja	,221	,094	,226	2,344	,000

(Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 20, 2020)

Tabel 10. Uji t (Lanjutan)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Kepuasan Kerja	,221	,094	,226	2,344	,000
Kompensasi	,374	,126	,306	2,967	,004
<i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	,257	,083	,294	3,094	,003

(Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 20, 2020)

Dapat dilihat uji t diatas menampilkan variabel kepuasan kerja dengan *t-count* (2,344) > *t-table* (1,98260) serta nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Kompensasi dengan nilai *t-count* (2,967) > *t-table* (1,98260) serta nilai signifikansi 0,004 < 0,05. *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dengan nilai *t-count*

(3,094) > *t-table* (1,98260) dan nilai signifikansi 0,003 < 0,05. Dapat dikonklusikan variabel kepuasan kerja, kompensasi dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) secara simultan dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 11. Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
<i>Regression</i>	837,528	3	279,176	40,389	,000 ^b
<i>Residual</i>	732,691	106	6,912		
Total	1570,218	109			

(Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 20, 2020)

Dilihat pada tabel diatas, nilai *F-count* (40,389) > *F-table* (2,69) dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Dengan kata lain, variabel kepuasan kerja, kompensasi dan

Organizational Citizenship Behaviour (OCB) secara simultan dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan.

4.2 Pembahasan

1. Hasil Pengujian yang telah dilakukan oleh peneliti ditemukan *t-count* (2,344) > *t-table* (1,98260) serta nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dapat dikonklusikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini senada oleh (Damayanti et al., 2018) bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil pengujian Kompensasi yang telah diteliti peneliti ditemukan nilai *t-count* (2,967) > *t-table* (1,98260) serta nilai signifikansi 0,004 < 0,05. Dapat dikonklusikan bahwa kompensasi memengaruhi kinerja karyawan yang senada dengan hasil penelitian

(Roring, 2017) yang menyatakan bahwa kompensasi memengaruhi kinerja karyawan secara parsial dan signifikan.

3. Hasil pengujian *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) yang telah diteliti peneliti ditemukan nilai *t-count* (3,094) > *t-table* (1,98260) serta nilai signifikansi 0,003 < 0,05. Dapat dikonklusikan bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan serupa dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Fidiyanto, Warso, & Fathoni, 2018).
4. Hasil pengujian yang telah diteliti peneliti ditemukan nilai *F-count* (40,389) > *F-table* (2,69) serta nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dapat

dikonklusikan kepuasan kerja, kompensasi dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) berpengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cendana Han Wijaya.

SIMPULAN

1. Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Kompensasi memengaruhi kinerja karyawan secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Kepuasan kerja, kompensasi dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) berpengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cendana Han Wijaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 15(2), 75–86.
- Fidiyanto, D., Warso, M. M., & Fathoni, A. (2018). Analisis Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jembatan : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(4), 1–17.
- Hardimon, Nasution, A. P., & Ariyati, Y. (2017). Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Batam. *Jurnal Equilibria*, 4(1), 1–24.
- Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. (2018). Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Industria: Jurnal Teknologi Dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), 116–123.
- Pangastuti, P. A. D., Sukirno, & Efendi, R. (2020). The Effect of Work Motivation and Compensation on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(3), 292–299.
- Roring, F. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Danamon Cabang Manado. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Inovasi*, 4(3), 144–154.
- Sari, O. R., & Susilo, H. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behaviour Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PTPN X - Unit Usaha Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 64(1), 28–35.
- Siagian, M. (2018). Peranan Disiplin Kerja dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam. *JIM UPB: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(2), 22–49.
- Sinulingga, A. C., & Aseanty, D. (2017). Peran Kepuasan Kerja dan Komitmen Afeksi Antara Caring Climate Dengan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 10(2), 187–200.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Triana, R., Hajar, I., & Yusuf, A. R. (2019). Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja PNS Di RSUD Kota Kendari. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 11(2), 98–104.
- Umam, M. R. K., & Setiawan, S. (2019)

Analisis Simultan Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behaviour* Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis Islam, 5(1), 116-138.