

PENGARUH KOMPENSASI LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) DI PANCARAN MART BORONG

Yoseph Fridolin Cembes

dolincembes@gmail.com

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap organizational citizenship behaviour (OCB) pada karyawan pancaran mart Borong. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuisioner yang bersumber langsung dari seluruh pegawai pancaran mart borong. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB. Oleh karena itu pancaran mart perlu memperhatikan faktor faktor tersebut untuk meningkatkan OCB karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi Kerja, Organizational Citizenship Behaviour (OCB).

PENDAHULUAN

Organizational Citizenship Behaviour (OCB) adalah perilaku karyawan yang tidak termasuk pada tugas pokoknya, tetapi dapat meningkatkan kinerja organisasi. OCB dapat berupa perilaku seperti membantu rekan kerja, berpartisipasi pada kegiatan organisasi, dan mematuhi peraturan organisasi.

Selaku penggerak industri, aspek manusia memiliki kedudukan strategis agar industri bisa berjalan, tumbuh, bertahan serta berinovasi. Tingkatan pembelajaran, skill, kompensasi, sikap kerja, motivasi, OCB, ikatan dengan rekan kerja, konsumen, serta suplier merupakan aset tidak berwujud yang dimiliki oleh karyawan.

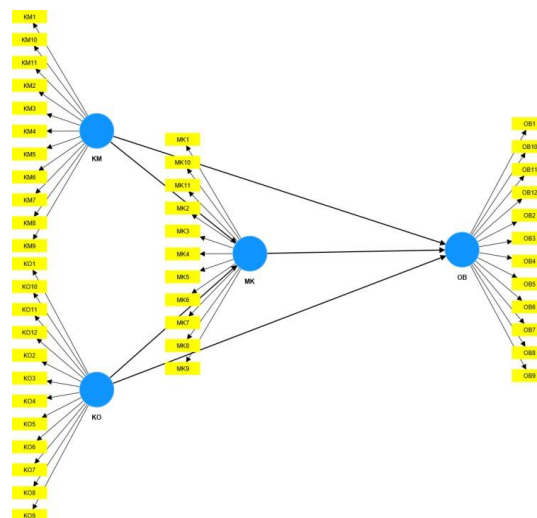
Penelitian yang lampau mengkorelasikan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi, serta komitmen organisasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour, hubungan kerja dengan Organizational Citizenship Behaviour dan hasil yang diperoleh bahwa kepuasan kerja memiliki efek positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behaviour. Ini berarti bahwa semakin besar kepuasan kerja semakin besar juga Organizational Citizenship Behaviour. Faktor-faktor yang mempengaruhi Organizational Citizenship Behaviour (OCB) antara lain:

1. Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada anggotanya sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya (Wibowo, 2016). Menurut Werther dan Davis (1996) dalam Wibowo (2016) Dalam kompensasi terdapat sistem intensif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja karyawan. Ketika karyawan diberi kompensasi berdasarkan kinerja dan bukan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja. Ditinjau dari cara pemberiannya, kompensasi dapat berupa kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung berupa gaji atau upah kinerja, seperti insentif. Sedangkan kompensasi tidak langsung berupa tunjangan atau jaminan dan asuransi kesehatan.
2. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melakukan proses produksi pada suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melakukan proses produksi. Lingkungan kerja

- merupakan suasana dimana karyawan melakukan aktivitas sehari-hari.
3. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai untuk dapat mencapai tujuan dari motif tersebut (Masydzulhak et al., 2016). Motivasi adalah seperangkat sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal-hal tertentu sesuai dengan tujuan individu (Veithzal Rivai, 2010). Motivasi adalah usaha penggerak yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu. (Aima et al., 2017). Dimensi dan indikator motivasi kerja mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Rivai (2010)
 4. Sikap perilaku kewargaan organisasi digambarkan sebagai bentuk kontribusi terhadap perilaku karyawan secara sukarela, tidak diharuskan oleh organisasi, dan penerapan perilaku kewargaan organisasi juga tidak terkait langsung dengan penghargaan, namun hal ini menjadi bahan pertimbangan dalam promosi menurut Birze et al. (2022); Chiang dkk. (2012) menunjukkan bahwa seorang karyawan yang melakukan perilaku kewargaan organisasi akan meningkatkan kinerjanya. Menurut El-Kassar et al. (2022) berpendapat bahwa perilaku anggota organisasi akan meningkatkan produktivitas dalam kinerja. Firdayanti dkk. (2022); Khan dkk. (2012) bahwa perilaku kewargaan organisasional positif terhadap kinerja OCB.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah partial least squares (PLS); PLS adalah metode analisis alternatif untuk pemodelan persamaan struktural (SEM) yang berbasis varians. Dalam penelitian ini terdapat 46 variabel manifes dan empat variabel laten. Yaitu, lingkungan kerja (A) diukur dengan 10 variabel manifes, motivasi (B) diukur dengan 8 variabel manifes, kepuasan kerja (C) diukur dengan 15 variabel manifes dan OCB (D) diukur dengan 13 variabel manifes.



Dari gambar 1. adalah hasil dari perhitungan Algoritma SmartPLS yang ditampilkan berupa Path Model. Dari gambar tersebut menunjukkan hasil hubungan setiap indikator, nilai AVE (Average Variance Extracted) dan nilai AVE diagonal.

Dari pengolahan pertama, diperoleh beberapa indikator (tercetak tebal) dengan nilai <math><0.7</math>, indikator tersebut adalah indikator harus di drop karena tidak valid mengukur konstruksya Perhitungan setelah indikator yang tidak valid di drop, menghasilkan data sebagai berikut ;

Uji Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability menunjukkan bahwa nilai composite reliability dan cronbach's Alpha di seluruh variabel memiliki nilai lebih dari 0,60 sehingga syarat reliabilitas telah terpenuhi.

	Cronbach's alpha	Composite reliability
KM	0.947	0.960
KO	0.936	0.944
MK	0.952	0.953
OB	0.945	0.949

Tabel 2. menunjukkan bahwa average variance extracted (AVE) untuk setiap variabel berada di atas 0,50 untuk 'lingkungan kerja', 'komponen motivasi kerja', 'kepuasan kerja' dan 'OCB', yang mengindikasikan bahwa semua variabel berada di atas 0,50.

Komponen-komponen tersebut dapat diandalkan. Oleh karena itu, validitas diskriminan dari setiap variabel adalah tinggi. Di sisi lain, Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa nilai composite reliability untuk setiap variabel memiliki nilai konstruk > 0,60. Lebih lanjut, karena cronbach's alpha untuk setiap variabel pada tabel di atas menunjukkan nilai konstruk > 0.70, hasil ini menunjukkan bahwa setiap variabel penelitian memenuhi persyaratan nilai cronbach's alpha dan dapat disimpulkan bahwa semua variabel menunjukkan reliabilitas yang tinggi.

Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa skala yang digunakan dalam penelitian ini memiliki validitas diskriminan yang tinggi dalam mengkonstruksi masing-masing variabel.

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
KM -> MK	0.091	0.077	0.184	0.496	0.620
KM -> OB	0.474	0.503	0.184	2.578	0.010
KO -> MK	0.484	0.529	0.161	3.004	0.003
KO -> OB	-0.347	-0.372	0.200	1.737	0.083
MK -> OB	0.489	0.501	0.154	3.169	0.002

H1: Dalam prediksi awal Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

H2: Dalam prediksi awal Motivasi Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan tabel 5 Motivasi Kepuasan Kerja data yang diperoleh sebesar 0,0068 lebih kecil 0,05 bahwa Motivasi memiliki pengaruh relevan terhadap Kepuasan Kerja secara signifikan – H2 diterima, penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bayu Dwilaksono Hanafi dan Corry Yohana. [21]

H3: Dalam prediksi awal Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior.

H3 di tolak, nilainya $0,4257 > 0,005$, artinya Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh relevan terhadap OCB (Organizational Citizenship Behavior). Hal ini bisa dijelaskan karena sebagian besar pegawai PT. Pelindo Multi Terminal Cilacap bertugas dilapangan, di area pelabuhan sehingga lokasi kerjanya tidak begitu memiliki pengaruh terhadap perilaku karyawan yang secara sukarela mengerjakan pekerjaan yang melebihi dari standar tugasnya. Hasil ini menguatkan penelitian yang dilakukan oleh Abda Alif. [20]

H4: Dalam prediksi awal motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior.

Hasil dari H4 dalam penelitian ini menguatkan hasil yang dilakukan oleh A A Ngurah Bagus Danendra. [22] Hipotesa H4 diterima, nilainya $0,012,0,05$ artinya Motivasi Kerja mempunyai pengaruh relevan terhadap Organizational Citizenship Behavior.

H5: Dalam prediksi awal Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior.

Hipotesa ke lima (H5) diterima nilainya $0,0396 < 0,05$, artinya Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh relevan terhadap Organizational Citizenship Behavior. Hasil penelitian ini menguatkan penelitian yang dilakukan oleh Agung AWS Waspo.

Hasil penelitian di perusahaan PT Pelindo Multi Terminal Cilacap kepuasan kerja sebagai variabel intervening lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB, sedangkan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

KESIMPULAN

1. Variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap variabel organizational citizenship behavior di Pancaran mart Borong.
2. Variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap variabel organizational citizenship behavior Pancaran mart Borong.
3. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap variabel organizational citizenship behavior Pancaran mart Borong.
4. Variabel motivasi kerja tidak mampu memediasi kompensasi terhadap variabel organizational citizenship behavior Pancaran mart Borong
5. Variabel motivasi kerja mampu memediasi komitmen organisasi terhadap variabel organizational citizenship behavior Pancaran mart Borong.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W. & Jogiyanto. 2015. Partial Least Square (PLS): alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam penelitian bisnis. Yogyakarta: Andi.
- Adres, Budiharjo. 2014. organisasi menuju pencapaian maksimum. Jakarta: Mulya Publisher.
- Al-Quran Terjemahan. 2017. Departemen Agama RI. Bandung: CV Darus Sunnah.
- Ardana, Komang. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bamabang, Endah, Rizal. 2020. motivasi kerja dan generasi z (teori dan penerapan). Jakarta: Zaida Digital Pulishing.
- Biswan, Ali Tafriji. 2019. "Peran Mediasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Pemerintah." Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan 13(2):204. doi: 10.24843/matrik: jmbk.2019.v13.i02.p08.
- Buhardi, Syaifullah. 2017, Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Karyawan Asuransi Jiwa Di Provinsi Kepulauan Riau, Jurnal Benefita, Jilid 4 2017.
- Danendra, A., dan N. Mujiati. 2016. "Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb)." E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana 5(10):255075.
- Darman, Ria. 2018. Komitmen Organisasi. Makasar: Nas Media Pustaka.
- Dharma, Yulius. 2018. "The Effect of Work Motivation on the Employee Performance with Organization Citizenship Behavior as Intervening Variable at Bank Aceh Syariah." 1:7-12. doi: 10.1108/978-1-78756-793-1-00065.
- Diana, Ilfi Nur. 2012. "Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Islam." Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial 1(2):141-48.

- Diatmika, I., dan I. Suwandana. 2016. "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Di Alam Puri." *None* 5(11):252981.
- Edy, Sutrisno. 2009. *manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Li, 2013, pengaruh reliabilitas, tangible, empati, responsiveness, asuransi, gambar dan harga terhadap kepuasan pelanggan pada perusahaan sepatu Belle di kota Lanzou China.
- Lintong, Debry Ch. 2018. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 6(4):3138-47. doi: 10.35794/emba.v6i4.21288.
- Lovelock, Cristhoper & Lauren Wright. 2007. *Manajemen Pemasaran Jasa*, Alih bahasa Agus Widyanoro (Cetakan Kedua). Jakarta: PT Indeks.
- Sunyoto, Danang. 2013. *dasar dasar manajemen pemasaran konsep, strategi dan kasus*. yogyakarta: CAPS.
- Supriyanto, Ahmad Sani dan Maharani, Vivin. 2013. *Metode penelitian manajemen sumber daya manusia*. Malang: UIN- Maliki Press
- Suzana. 2017. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di: Pt. Taspen (Persero) Kantor Cabang Cirebon), *Jurnal Logika*, Vol. 19, No. 1. (2017)
- Tan. 2017, Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada 3h Motosport. *Jurnal Argo*. Vol 5. No. 1. (2017)
- Verianto. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Intrinsik Dan Keadilan Prosedural Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Karyawan KPP Pratama Purwokerto. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi*. Vol. 20. No. 3 (2018).
- Wulandari, Di Astuti. 2017. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, 2 (1), 2017, Hal: 46 - 57).
- Zuliana, Erina. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Empiris Pada Karyawan Baitul Maal wa Tamwil Eka Mandiri di Kabupaten Magelang).