

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PADA
KARYAWAN PT. KILANG LIMA GUNGUNG**

SKRIPSI

*Diajukan sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitasw Negeri Padang*



Oleh:

SRI KURNIA LATIFA
(2012/1202691)

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2018**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

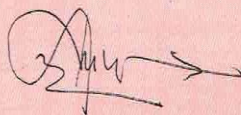
PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PADA KARYAWAN PT. KILANG LIMA GUNUNG

Nama : Sri Kurnia Latifa
NIM/BP : 1202691 /2012
Keahlian : MSDM
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi

Padang, Januari 2018

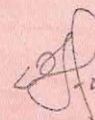
Disetujui Oleh :

Pembimbing I



Dr. Sulastri, M.Pd, MM
NIP. 19581111 198703 2 001

Pembimbing II



Chichi Andriani, SE, MM,
NIP. 19840107 200912 2 003

Mengetahui:
Ketua Jurusan Manajemen



Rahmiati, SE, M. Sc.
NIP. 19740825 199802 2 001

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

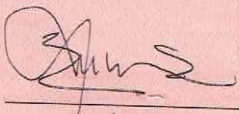
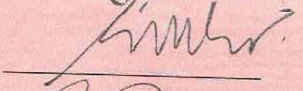
Dinyatakan lulus setelah dipertahankan didepan
Tim Penguji Skripsi Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PADA KARYAWAN PT. KILANG LIMA GUNUNG

Nama : Sri Kurnia Latifa
NIM/BP : 1202691 /2012
Keahlian : MSDM
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi

Padang, Januari 2018

Tim Penguji

No.	Jabatan	Nama	Tanda Tangan
1	Ketua	Dr. Sulastri, M.Pd, MM	
2	Sekretaris	Muthia Roza Linda, SE, MM	
3	Anggota	Rini Sarianti, SE. M.Si.	
4	Anggota	Okki Trinanda, SE, MM	

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: Sri Kurnia Latifa
TM/NIM	: 2012/1202691
Tempat/Tanggal Lahir	: Padang/05Mai 1994
Jurusan	: Manajemen
Keahlian	: MSDM
Fakultas	: Ekonomi
Alamat	: Jalan Berok Raya No. 37 Siteba Padang
No. Hp/Telp.	: 082285622071
Judul Skripsi	: Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kepuasan Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> pada Karyawan PT. Kilang Lima Gunung

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Karya tulis/skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (Sarjana) baik di UNP atau di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan pemikiran saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah ditulis atau dipublikasikan kecuali secara eksplisit dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan cara menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis/skripsi ini sah apabila telah ditanda tangani **Asli** oleh pembimbing, Tim Penguji dan Ketua Jurusan Manajemen.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima **Sanksi Akademik** berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi.

Padang, Februari 2018

Yang menyatakan



Sri Kurnia Latifa

NIM: 1202691

ABSTRAK

Sri Kurnia Latifa (1202691/2012) : Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan PT. Kilang Lima Gunung

**Pembimbing : 1. Dr. Sulastri, M.Pd, MM
2. Chichi Andriani, SE, MM**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan PT. Kilang Lima Gunung. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Kilang Lima Gunung yang berjumlah 105 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Cluster Random Sampling* dengan jumlah sampel 104 orang karyawan. Analisis data menggunakan SEM dengan *soft ware Analysis of Moment Structure* dengan menggunakan program *IBM SPSS AMOS 22*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) kompensasi finansial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT. Kilang Lima Gunung, (2) kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kilang Lima Gunung, (3) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT. Kilang Lima Gunung, (4) kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT. Kilang Lima Gunung melalui kepuasan kerja.

Kata kunci : Kompensasi Finansial, Kepuasan Kerja, *Organization Citizenship Behavior*

KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah SWT atas Rahmat dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship* pada Karyawan PT. Kilang Lima Gunung”**. Salam dan salawat kepada Rasullullah SAW sebagai figur yang senantiasa memberikan inspirasi tentang berbagai hal dalam menyikapi kehidupan menuju ridha-Nya.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Ibu Dr. Sulastri, M.Pd, MM dan Ibu Chichi Andriani, SE, MM selaku pembimbing yang telah memberikan ilmu, pengarahan, perhatian dan waktunya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu Yuki Fitria, SE, MM selaku penelaah proposal yang telah memberikan saran, masukan dan kritikan untuk membuat skripsi ini lebih baik.
3. Ibu Rini Sarianti, SE, M.Si dan Bapak Okki Trinanda, SE, MM selaku penguji yang telah memberikan kritik dan saran yang membuat skripsi ini menjadi lebih baik.
4. Ibu Rahmiati, S.E, M.Sc selaku Ketua Jurusan Manajemen dan Bapak Gesit Thabrani, S.E, M.T selaku Sekretaris Jurusan Manajemen, dan Bapak Supan Weri Mandar S.Pd selaku Staf Tata Usaha Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan kemudahan administrasi.
5. Bapak Prof. Dr. Yunia Wardi, Drs, M.Si selaku Pembimbing Akademik.
6. Bapak dan Ibu dosen staff pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pengetahuan yang bermanfaat selama penulis menyelesaikan perkuliahan.

7. Bapak dan Ibu yang berada di Perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
8. Teristimewa penulis ucapkan pada keluarga besar yang telah mengiringi langkah penulis dengan do'a mencukupi materi, mendukung dan mendoakan penulis demi penyelesaian Studi ini.
9. Rekan-rekan seperjuangan Jurusan Manajemen angkatan 2012 terutama Manajemen Sumber Daya Manusia yang saling memberikan motivasi dan semangat kepada penulis.

Dengan pengetahuan serba terbatas penulis berusaha menyajikan skripsi ini walaupun dapat dikatakan jauh dari sempurna dan penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan. Untuk itu saran dan kritik yang membangun penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca pada umumnya dan penulis khususnya. Amin.

Padang, Desember 2017

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Batasan Masalah	10
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian	11
F. Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Teoritis	13
1. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	13
a. Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	13
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	15
c. Manfaat <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	15
d. Indikator <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	19
2. Kompensasi Finansial	21
a. Pengertian Kompensasi	21

b. Faktor yang mempengaruhi Kompensasi	22
c. Hubungan Kompensasi Finansial dengan OCB	25
d. Indikator-indikator Kompensasi Finansial	25
3. Kepuasan Kerja	26
a. Pengertian Kepuasan Kerja	26
b. Teori Kepuasan Kerja	27
c. Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja	29
d. Hubungan Kompensasi Finansial dengan Kepuasan Kerja	31
e. Hubungan Kepuasan Kerja dengan OCB	31
f. Indikator-indikator Kepuasan Kerja	31
B. Penelitian Terdahulu	32
C. Kerangka Konseptual	35
D. Hipotesis	36

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	37
B. Tempat dan Waktu Penelitian	37
C. Populasi dan Sampel Penelitian	37
D. Jenis dan Sumber Data	39
E. Teknik Pengumpulan Data	40
F. Defenisi Operasional dan Variabel Penelitian	40
G. Instrumen Penelitian	42
H. Teknik Pengolahan Data	42
1. Analisis Data Responden	38
2. Uji Instrumen Penelitian	43
a. Uji Validitas	43
b. Uji Reliabilitas	44
3. Teknik Analisis Data	45
a. Analisis Deskriptif	45
b. Analisis Statistik Univariate	46
4. Uji Hipotesis	51

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Hasil Penelitian	53
1. Karakteristik Responden	53
2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	55
3. Analisis Data	58
a. Uji Validitas	59
b. Uji Reliabilitas	80
4. Uji Asumsi Dasar	83
a. Uji Normalitas	83
b. Uji Data <i>Outlier</i>	84
5. Uji Hipotesis	86
a. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap OCB	87
b. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja	88
c. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap OCB	88
d. Menentukan Besaran Koefisien Pengaruh Antar Variabel	89
B. Hasil Pembahasan	90
1. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap OCB	90
2. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja	92
3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap OCB	93
4. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap OCB melalui Kepuasan Kerja	93

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	95
B. Saran	96

DAFTAR KEPUSTAKAAN	98
---------------------------	----

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Rekapitulasi Absensi Karyawan PT. Kilang Lima Gunung	4
2. Data Penilaian Produktivitas Kinerja Karyawan	5
3. Tingkat Turnover di PT. Kilang Lima Gunung	8
4. Penelitian Terdahulu	30
5. Rekapitulasi Karyawan Pt. Kilang Lima Gunung	34
6. Jumlah sampel berdasarkan Unit Kerja	35
7. Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel	37
8. Instrumen Penelitian	38
9. Kriteria TCR	42
10. Kriteria <i>Goodness of Fit Index</i>	44
11. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
12. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	50
13. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	50
14. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	51
15. Distribusi Frekuensi Variabel OCB	52
16. Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi Finansial	53
17. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja	54
18. Hasil <i>Analysis Goodness of Fit Index</i> Kompensasi Finansial	56
19. Hasil <i>Standardized Loading</i> Kompensasi Finansial	57
20. Hasil <i>Convergent Validity</i> Variabel Kompensasi Finansial	58
21. Hasil <i>Analysis Goodness of Fit</i> Kompensasi Finansial setelah Modifikasi	59
22. Hasil <i>Standardized Loading</i> Kompensasi Finansial setelah Modifikasi	60
23. Nilai <i>Convergent Validity</i> Kompensasi Finansial setelah Modifikasi	61
24. Hasil <i>Analysis Goodness of Fit Index</i> Kepuasan Kerja	63
25. Hasil <i>Standardized Loading</i> Kepuasan Kerja	63
26. Hasil <i>Convergent Validity</i> Variabel Kepuasan Kerja	65

27. Hasil <i>Analysis Goodness of Fit</i> Kepuasan Kerja setelah Modifikasi	67
28. Hasil <i>Standardized Loading</i> Kepuasan Kerja setelah Modifikasi	67
29. Nilai <i>Convergent Validity</i> Kepuasan Kerja setelah Modifikasi	68
30. Hasil <i>Analysis Goodness of Fit Index</i> OCB	70
31. Hasil <i>Standardized Loading</i> OCB	71
32. Hasil <i>Convergent Validity</i> Variabel OCB	72
33. Hasil <i>Analysis Goodness of Fit</i> OCB setelah Modifikasi	74
34. Hasil <i>Standardized Loading</i> OCB setelah Modifikasi	74
35. Nilai <i>Convergent Validity</i> OCB setelah Modifikasi	75
36. Hasil <i>Composive Reliability Variable</i>	76
37. Hasil Uji Normalitas Data	77
38. Hasil <i>Analysis Goodness of Fit Model Full</i>	79
39. Hasil Estimasi dengan Model AMOS	81
40. Hasil Uji Sobel Test	83
41. Perhitungan Koefisien Antar Variabel	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual	32
2. Model <i>Full Stuctural Equation Modelling</i>	48
3. <i>Confirmatory Factor Analysis</i> Kompensasi Finansial Tahap I	56
4. Modifikasi Model <i>Confirmatory Factor Analysis</i> Kompensasi Finansial Tahap II	59
5. <i>Confirmatory Factor Analysis</i> Kepuasan Kerja Tahap I	62
6. Modifikasi Model <i>Confirmatory Factor Analysis</i> Kepuasan Kerja Tahap II	66
7. <i>Confirmatory Factor Analysis</i> OCB Tahap I	69
8. Modifikasi Model <i>Confirmatory Factor Analysis</i> OCB Tahap II	73
9. Model <i>Full Structural Equation Modelling (SEM)</i>	79

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuisisioner Penelitian	102
2. Tabulasi Data Variabel	108
3. Karakteristik Responden	123
4. Distribusi Frekuensi	124
5. Hasil Pengolahan Data Variabel Kompensasi Finansial Tahap I	125
6. Hasil Pengolahan Data Variabel Kompensasi Finansial Tahap II	127
7. Hasil Pengolahan Data Variabel Kepuasan Kerja Tahap I	129
8. Hasil Pengolahan Data Variabel Kepuasan Kerja Tahap II	132
9. Hasil Pengolahan Data Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> Tahap I	134
10. Hasil Pengolahan Data Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> Tahap II	137
11. Hasil <i>Composive Reliability Variabel</i>	139
12. Hasil Uji Normalitas Data	140
13. <i>Model Full Structural Equation Modelling (SEM)</i>	141
14. Hasil Convergent Validity dalam Model Full Asli AMOS	142
15. Nilai Mahalanobis	152

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan penelitian mengenai Sumber Daya Manusia (SDM) semakin berkembang pesat, manusia dijadikan sebagai subjek dan objek dalam penelitian SDM. Aspek SDM memegang peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi, karena sebuah organisasi tidak hanya memposisikan SDM sebagai faktor produksi akan tetapi lebih sebagai aset perusahaan yang harus dikelola dan dikembangkan (Handoko, 2008). Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah bahwa perusahaan harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Organisasi harus menyediakan bagian khusus yang menangani masalah-masalah yang berhubungan dengan karyawan, bagian ini disebut manajemen sumber daya manusia atau lebih sering disebut bagian personalia. Menurut Rivai dalam Suwatno dan Priansa (2011:29) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.

Dalam studi manajemen SDM organisasi mengelola karyawan menjadi aset yang memiliki perilaku sesuai keinginan dan tuntutan organisasi tersebut, yaitu perilaku yang mematuhi aturan (*in role*). Disamping itu, organisasi juga memiliki harapan agar karyawan memiliki perilaku yang melebihi harapan

organisasi, yaitu perilaku positif atau perilaku *extra role* yang disebut *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Menurut Triyanto dan Santosa (2009) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan suatu perilaku sukarela yang tampak dan dapat diamati. Seorang karyawan yang memiliki OCB tersebut akan melakukan pekerjaan atau membantu sesama rekan kerja dengan rasa sukarela dan tanpa adanya imbalan yang diharapkan. Disamping itu, Robbins (2006:31) mengartikan OCB sebagai perilaku yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Maka dari itu kualitas SDM yang tinggi sangat dibutuhkan agar manusia dapat melakukan peran sebagai pelaksana yang handal dalam fungsi-fungsi organisasi.

OCB merupakan perilaku yang tidak berkaitan secara langsung dan terang-terangan dengan sistem *reward* yang formal. OCB bersifat sukarela bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi, dan merupakan perilaku individu sebagai wujud dari kepuasan berdasarkan *performance*, tidak diperintahkan secara formal.

Menurut I Gusti, *et al* (2011:12) bahwa dampak OCB adalah mampu meningkatkan efektivitas dan kesuksesan organisasi, sebagai contoh biaya operasional rendah, waktu penyelesaian pekerjaan lebih cepat dan penggunaan sumber daya secara optimal. Selain itu optimalisasi OCB dapat dapat mengurangi kebutuhan pengerahan sumber daya langka dan menyederhanakan fungsi pemeliharaan, sehingga akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi

karyawan. Serta banyak penelitian yang dilakukan bahwa OCB memberikan pengaruh yang positif baik bagi karyawan maupun perusahaan.

Disamping itu, OCB memberikan kontribusi bagi organisasi berupa peningkatan produktivitas rekan kerja, peningkatan produktivitas manajer, menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan, membantu memelihara fungsi kelompok, menjadi sangat efektif untuk mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan kelompok kerja, meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik, meningkatkan stabilitas kerja organisasi, meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan (Podsakoff dan Mckenzie dalam Dini, *et al*, 2013)

PT. Kilang Lima Gunung merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri pengolahan karet mentah dan menjadi karet remah *Crumb Rubber*. PT. Kilang Lima Gunung yang disingkat KLG. Perusahaan ini beralamat di jalan Banuaran No.24 Kecamatan Lubuk Begalung Padang, Propinsi Sumatera Barat. Perusahaan ini berupaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki dengan jumlah karyawan sebanyak 105 orang karyawan.

Observasi dan wawancara awal yang penulis lakukan pada periode Agustus-September 2016 mengidentifikasi fenomena yang menunjukkan rendahnya tingkat OCB karyawan. rendahnya tingkat OCB karyawan dikarenakan karyawan masih bekerja secara individual, seperti karyawan yang tidak ingin bekerja sama dengan karyawan yang lain. Dan masih banyak karyawan yang tidak ada dalam ruangan saat jam kerja. Juga terlihat dari

rekapitulasi absensi karyawan PT. Kilang Lima Gunung pada tahun 2015 dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini :

Tabel 1 : Rekapitulasi Absensi Karyawan PT. Kilang Lima Gunung Tahun 2015

Bulan	Jumlah Ketidakhadiran
Januari	51 kali
Februari	17 kali
Maret	26 kali
April	47 kali
Mei	25 kali
Juni	39 kali
Juli	41 kali
Agustus	34 kali
September	17 kali
Oktober	32 kali
November	33 kali
Desember	45 kali
Jumlah	407 kali

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2016

Berdasarkan Tabel 1, terlihat bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan PT. Kilang Lima Gunung selama tahun 2015 mencapai 407 kali. Hal ini mengindikasikan rendahnya OCB yang dimiliki karyawan PT. Kilang Lima Gunung, karena OCB ditunjukkan dengan sikap karyawan yang peduli terhadap kemajuan perusahaan, jika jumlah ketidakhadiran karyawan masih tinggi maka menunjukkan ketidakpedulian karyawan terhadap kemajuan perusahaan masih rendah.

Rendahnya OCB pada karyawan PT. Kilang Lima Gunung juga dapat dilihat dari data penilaian kinerja karyawan pada tahun 2015 berikut:

Tabel 1. Data Penilaian Produktivitas Kinerja Karyawan PT. Kilang Lima Gunung Tahun 2015

Grade	Rentang Nilai	Tahun 2015			
		Triwulan I Jan-mar	Triwulan II Apr-Jun	Triwulan III Jul-Sept	Triwulan IV Okt-Des
A	86-100	59,8% (63 Orang)	63,7 % (67 Orang)	70% (73 Orang)	66,5% (70 Orang)
B	70-85	40,2% (42 Orang)	36,3% (38 Orang)	30% (32 Orang)	33,5% (35 Orang)
C	56-69	-	-	-	-
D	<56	-	-	-	-
Total Karyawan		105	105	105	105

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa pencapaian produktivitas penilaian kinerja dari 105 orang karyawan PT. Kilang Lima Gunung pada tahun 2015 secara keseluruhan belum mencapai target. Terhitung pada triwulan I, pencapaian nilai produktivitas karyawan pada rentang 86-100 hanya 59,8% dari total karyawan PT. Kilang Lima Gunung, sisanya 40,2% belum mencapai target produktivitas pada rentang nilai yang telah diinginkan.

Berikutnya pada triwulan II dimana terjadi peningkatan pencapaian produktivitas kinerja karyawan mencapai nilai yang telah ditetapkan. Sebanyak 63,7% dari total karyawan telah mencapai rentang nilai 86-100 sisanya 36,3% belum mencapai rentang nilai yang telah ditetapkan. Sementara pada triwulan ke III produktivitas karyawan dengan rentang nilai 86-100 mengalami kenaikan lagi dari yang sebelumnya yaitu 70% dan

sisanya sebanyak 30% belum mencapai nilai yang telah ditetapkan PT. Kilang Lima Gunung.

Pada triwulan terakhir, yaitu pada bulan Oktober-Desember jumlah karyawan yang memiliki rentang nilai 86-100 mengalami penurunan yaitu sebesar 66,5% dari total karyawan seluruhnya. Dan sisanya sebanyak 33,5% berada pada rentang 70-85, dan dapat dikatakan belum mencapai produktivitas yang diinginkan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dini, *et al* (2013) tentang Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational* (OCB) dan Kinerja Karyawan (Studi pada Perawat Rumah Sakit Umum “Darmayu” di Kabupaten Ponorogo, dimana hasil penelitian ini adalah Hasil penelitian adalah penelitian tentang kompensasi (finansial dan non finansial) dan kepuasan kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Menurut Gita *et al* ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi OCB diantaranya adalah kompensasi finansial dan kepuasan kerja. Kualitas SDM dapat dilihat dari prestasi yang menyangkut kemampuan kerja, waktu dan tenaga kerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan maka perusahaan memberikan imbalan atau kompensasi kepada para karyawan. Kompensasi berupa gaji dan tunjangan lainnya yang sesuai dengan jabatan masing-masing karyawan. Menurut Sigit dalam Tampi (2013) kompensasi merupakan segala bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas penghargaan yang diterima karyawan yang bersangkutan. Kompensasi yang diberikan harus layak, adil, dapat diterima, memuaskan, memberi motivasi kerja, bersifat penghargaan dan sesuai kebutuhan (Lewa dan Subowo dalam Riyadi, 2011).

Hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan yang nantinya menguntungkan kedua belah pihak dari karyawan sendiri maupun perusahaan. Sehubungan dengan hal tersebut penelitian terdahulu yang dilakukan Dini, *et al* (2013) menjelaskan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan dalam membentuk OCB karyawan, hal ini berarti kompensasi finansial mampu membentuk OCB karyawan.

Selain kompensasi finansial, kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang mendukung dalam perusahaan karena jika karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang bagus akan berdampak positif bagi perusahaan. Robbins & Judge (2008:40) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Ketika seorang pekerja puas dengan pekerjaannya maka apa

yang mereka butuhkan dan inginkan telah tercapai. Begitu sebaliknya ketika seorang karyawan tidak tercapai keinginan dan kebutuhannya maka tidak ada kepuasan seorang pekerja. karyawan yang puas mungkin lebih mudah berbuat lebih dalam pekerjaan karena mereka ingin merespon pengalaman positif mereka. Lebih dalam pekerjaan artinya karyawan dapat berperilaku OCB.

Tabel berikut memperlihatkan bagaimana kepuasan kerja karyawan di PT. Kilang Lima Gunung yang dapat dilihat melalui tingkat *turnover* karyawan selama tahun 2011 sampai dengan tahun 2015 :

Tabel 2 : Tingkat *Turnover* di PT. Kilang Lima Gunung Tahun 2011-2015

No	Tahun	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	<i>Turnover</i> (%)
1	2011	5 orang	7 orang	8.75
2	2012	1 orang	18 orang	21.95
3	2013	9 orang	14 orang	14.14
4	2014	11 orang	12 orang	11.54
5	2015	18 orang	11 orang	10.48

Sumber : Hasil pengolahan data primer tahun 2015

Tabel 2 diatas menunjukkan tingkat *turnover* karyawan PT. Kilang Lima Gunung cukup tinggi pada tahun 2012 sampai dengan tahun 2015 berada diatas 10%, dimana *turnover* tertinggi terjadi pada tahun 2012. Hal ini mengindikasikan karyawan merasa kurang puas terhadap pekerjaannya, sesuai dengan pendapat Anwar (2005:117) dimana karyawan yang kurang puas biasanya *turnover*nya tinggi at berada di atas 10%.

Berdasarkan uraian dari fenomena-fenomena diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai kompensasi finansial dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan Perusahaan PT. Kilang Lima Gunung, dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan PT. Kilang Lima Gunung”**.

B. Identifikasi Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi OCB karyawan dalam organisasi diantaranya adalah karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi, kepemimpinan serta pertukaran yang terjadi di organisasi. Disamping itu, kepuasan kerja menjadi faktor determinan utama dari OCB pekerja. Kepuasan kerja karyawan juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, *locus of control*, gaji atau upah, dan efektifitas kerja. (Podsakoff 2000, Wibowo 2006, dan Rivai 2005. Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah penelitian yang dapat diidentifikasi di antaranya adalah:

1. OCB karyawan PT. Kilang Lima Gunung karyawan terhadap organisasi masih rendah yang ditandai dengan masih tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan selama lima tahun terakhir.
2. Kepuasan kerja karyawan PT. Kilang Lima Gunung cenderung rendah yang ditandai dengan tingginya tingkat *turnover* karyawan, yaitu di atas 10% selama empat tahun terakhir.

C. Batasan Masalah

Untuk menghindari pembahasan yang menyimpang agar penelitian ini lebih fokus dan terarah maka masalah dibatasi pada faktor kompensasi finansial dan kepuasan kerja yang mempengaruhi OCB karyawan PT. Kilang Lima Gunung.

D. Rumusan Masalah

Penelitian ini berfokus pada penggunaan variabel antara lain kompensasi finansial dan kepuasan kerja untuk mengetahui pengaruhnya terhadap OCB karyawan PT. Kilang Lima Gunung. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dirumuskan suatu permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh kompensasi finansial terhadap OCB karyawan PT. Kilang Lima Gunung?
2. Bagaimanakah pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kilang Lima Gunung?
3. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB karyawan PT. Kilang Lima Gunung?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi finansial terhadap OCB karyawan PT. Kilang Lima Gunung melalui kepuasan kerja?

E. Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis:

1. Pengaruh kompensasi finansial terhadap OCB karyawan PT. Kilang Lima Gunung.
2. Pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kilang Lima Gunung.
3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB karyawan PT. Kilang Lima Gunung.
4. Pengaruh kompensasi finansial terhadap OCB melalui kepuasan kerja karyawan PT. Kilang Lima Gunung

F. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, selain itu penelitian ini bisa dijadikan salah satu acuan bagi penulis lain yang ingin melakukan penelitian sejenis. Selain itu penelitian ini dapat menambah pengetahuan mahasiswa tentang manajemen sumber daya manusia terutama mengenai kompensasi finansial, kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* (OCB).

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk memberikan kompensasi finansial yang bisa meningkatkan loyalitas karyawannya terhadap perusahaan dan bagaimana meningkatkan kepuasan kerja yang akan berpengaruh terhadap OCB PT. Kilang Lima Gunung.

BAB II

KAJIAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Pada bagian ini akan dijelaskan konsepsi teoritis dan konstruk dari masing-masing variabel yang digunakan dan juga akan dipaparkan penelitian terdahulu yang sesuai dengan teori dan mendukung hipotesis yang dirumuskan dari kerangka konseptual penelitian.

A. Kajian Teori

1. Konsep *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

a. Pengertian *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Agus dan Elisabeth (2009) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan suatu perilaku sukarela yang tampak dan dapat diamati. Seorang karyawan yang memiliki OCB tersebut akan melakukan pekerjaan atau membantu sesama rekan kerja dengan rasa sukarela dan tanpa adanya imbalan yang diharapkan. Disamping itu, Robbins (2006:31) mengartikan OCB sebagai perilaku yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Maka dari itu kualitas SDM yang tinggi sangat dibutuhkan agar manusia dapat melakukan peran sebagai pelaksana yang handal dalam fungsi-fungsi organisasi.

OCB merupakan perilaku yang tidak berkaitan secara langsung dan terang-terangan dengan sistem *reward* yang formal. OCB bersifat sukarela bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal

yang mengedepankan kepentingan organisasi, dan merupakan perilaku individu sebagai wujud dari kepuasan berdasarkan *performance*, tidak diperintahkan secara formal.

Sehubungan dengan hal tersebut Organ *et al.* (2006:8) mengartikan OCB sebagai perilaku individu yang secara tidak langsung diakui oleh sistem penghargaan formal organisasi, namun dapat memajukan fungsi organisasi secara efektif dan efisien. Ini berarti perilaku tersebut tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak dilakukan pun tidak diberikan hukuman.

Selanjutnya menurut Organ dan Ryan dalam Arum, *et al* (2011:8), OCB adalah perilaku-perilaku yang dilakukan oleh anggota organisasi/karyawan yang tidak secara tegas diberikan penghargaan apabila mereka melakukannya dan juga tidak akan diberi hukuman apabila mereka tidak melakukannya, tidak merupakan bagian dari deskripsi pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan, dan merupakan perilaku karyawan yang tidak membutuhkan latihan terlebih dahulu untuk melaksanakannya. Jadi, dari beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa OCB merupakan sebuah kerelaan mengerjakan tugas melebihi tugas pokoknya atau kerelaan mengerjakan tugas diluar tugas atau peran formal yang telah ditetapkan tanpa adanya permintaan dan *reward* secara formal dari organisasi.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Gita *et al* (2012:345) menyatakan faktor yang mempengaruhi timbulnya *organizational citizenship behavior* (OCB) diantaranya adalah kepuasan kerja serta budaya dan iklim organisasi. Kepuasan kerja karyawan dapat diasumsikan sebagai penentu utama *organizational citizenship behavior* (OCB). Karyawan yang merasa puas atas evaluasi dari pekerjaan akan lebih mampu untuk bersikap positif terhadap organisasinya seperti dalam membantu rekan kerjanya serta bekerja melebihi tugas utamanya. Adanya teori pertukaran sosial yang menyatakan bahwa karyawan akan puas pada pekerjaannya, mereka akan melakukan balasan dengan berperilaku *organizational citizenship behavior* (OCB). Dalam budaya organisasi dengan menjunjung nilai dan prinsip-prinsip yang tinggi dan iklim organisasi dengan kondisi yang baik dan bagus, karyawan akan merasa lebih ingin melakukan pekerjaan melebihi dari *job description* karyawan tersebut. Selain itu, karyawan akan mendukung tujuan organisasi jika diperlukan dengan adil oleh anggota organisasi.

c. Manfaat *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Podsakoff, *et al* (2000:544-545), OCB dapat mempengaruhi keefektifan organisasi karena beberapa alasan, yaitu sebagai berikut:

- 1) OCB dapat membantu meningkatkan produktivitas rekan kerja.

Karyawan yang menolong rekan kerja lain akan mempercepat

penyelesaian tugas rekan kerjanya, dan pada gilirannya meningkatkan produktifitas rekan tersebut. Siring dengan berjalannya waktu, perilaku membantu yang ditunjukkan karyawan akan membantu menyebarkan contoh yang baik (*best practice*) ke seluruh unit kerja kelompok

2) OCB dapat membantu meningkatkan produktivitas manajerial.

Karyawan yang menampilkan perilaku *civic virtue* akan membantu manajerial mendapatkan saran atau umpan balik yang berharga dari karyawan tersebut untuk meningkatkan efektifitas unit kerja. Karyawan yang sopan, yang menghindari terjadinya konflik dengan rekan kerja akan menolong manajerial terhindar dari krisis manajemen.

3) OCB dapat membantu mengefisienkan penggunaan sumberdaya

organisasional untuk tujuan-tujuan produktif. Jika pegawai saling tolong menolong dalam menyelesaikan masalah pada suatu pekerjaan sehingga tidak perlu melibatkan manajerial. Konsekuensinya manajerial dapat memakai waktu untuk melakukan tugas yang lain. Karyawan yang menampilkan *conscientiousness* yang tinggi hanya membutuhkan pengawasan minimal dari manajerial sehingga manajerial dapat mendelegasikan tanggung jawab yang lebih besar kepada mereka, ini berarti lebih banyak waktu yang diperoleh manajerial untuk melakukan tugas yang lebih penting. Karyawan lama yang membantu karyawan baru dalam pelatihan dan dan melakukan

orientasi kerja akan membantu organisasi mengurangi biaya untuk keperluan pelatihan tersebut. Karyawan yang menampilkan perilaku *sportsmanship* akan sangat menolong pimpinan untuk tidak menghabiskan waktu terlalu banyak mengurus keluhan-keluhan-keluhan kecil karyawan.

- 4) OCB dapat menurunkan tingkat kebutuhan akan penyediaan sumberdaya organisasional untuk tujuan-tujuan pemeliharaan karyawan. Keuntungan dari perilaku menolong adalah meningkatkan semangat, moril dan keerekatan (*cohesiveness*) keolompok, sehingga anggota kelompok atau pimpinan tidak perlu menghabiskan waktu dan energi untuk pemeliharaan kelompok. Karyawan yang menampilkan perilaku *courtesy* terhadap rekan kerja akan mengurangi konflik dalam kelompok, sehingga waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan konflik manajemen menjadi berkurang.
- 5) OCB dapat dijadikan sebagai dasar yang efektif untuk aktivitas-aktivitas koordinasi antara anggota-anggota tim dan antar kelompok-kelompok kerja. Menampilkan perilaku *civic virtue* (seperti menghadiri dan berpartisipasi aktif dalam pertemuan di unit kerjanya) akan membantu koordinasi diantara anggota kelompok yang akhirnya secara potensial meningkatkan efektifitas dan efisiensi kelompok.
- 6) OCB dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan SDM-SDM handal dengan

memberikan kesan bahwa organisasi merupakan tempat bekerja yang lebih menarik. Perilaku menolong dapat meningkatkan moral dan kerekatan serta perasaan saling memiliki diantara anggota kelompok, sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi dan membantu organisasi dapat menarik dan mempertahankan karyawan yang lebih baik dan handal.

- 7) OCB dapat meningkatkan stabilitas kinerja organisasi. Membantu tugas pegawai yang tidak hadir di tempat kerja atau mempunyai beban kerja berat akan meningkatkan stabilitas kinerja masing-masing unit. Pegawai yang memiliki perilaku *conscientiousness* cenderung mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi secara konsisten.
- 8) OCB dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan-perubahan lingkungan bisnisnya. Karyawan yang secara aktif hadir dan berpartisipasi pada pertemuan di organisasi akan membantu menyebarkan informasi yang penting dan harus diketahui organisasi. Karyawan yang menampilkan perilaku *conscientiousness* (misalnya kesediaan untuk memikul tanggungjawab baru dan mempelajari keahlian baru) akan meningkatkan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungannya.

d. Indikator *Organizational Citizenship Behavior*

Dalam membentuk OCB organisasi perlu memahami indikator-indikator apa saja yang dapat menjelaskan aspek-aspek OCB, agar organisasi bisa dengan mudah menyusun bagaimana strategi pengelolaan SDM nya. Disamping itu, indikator ini digunakan untuk memudahkan penulis mengidentifikasi ada atau tidaknya pembentukan OCB dalam suatu organisasi. Indikator-indikator tersebut antara lain (Organ, *et al*, 2006)

- 1) *Altruism* (Suka Rela), perilaku karyawan dalam membantu rekan kerja yang lain dalam menghadapi masalah pekerjaan dalam organisasi. Dari definisi *altruism* tersebut terdapat indikator tingkah laku *altruism* sebagai berikut :
 - a) Sukarela, yaitu membantu rekan kerja tanpa mengharapkan imbalan
 - b) Memberikan bantuan tanpa diketahui oleh orang lain
 - c) Tindakan yang dilakukan bukan untuk kepentingan pribadi dan bermanfaat untuk orang lain
- 2) *Conscientiousness*, perilaku karyawan dalam organisasi yang melampaui persyaratan minimal dari perannya dalam organisasi, yang mengacu pada sikap lebih berhati-hati dan mendengarkan kata hati. *Big Five Teori* memaparkan individu yang mempunyai skor tinggi pada *traits conscientiousness* memiliki control diri. Seperti hadir sebelum jam yang telah ditetapkan dan mematuhi

peraturan yang berlaku dalam organisasi. Adapun indikator *Conscientiousness* antara lain :

- a) Menunjukkan perilaku yang melebihi dari prasyarat minimum yang ada.
 - b) Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ada.
- 3) *Sportmanship* , kesediaan karyawan untuk mentolerir situasi yang kurang ideal di tempat kerja tanpa mengeluh. *Sportmanship* ditunjukkan dengan indikator sebagai berikut :
- a) Dapat dengan mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja.
 - b) Tidak mudah untuk mengeluh dan mandiri.
 - c) Selalu menunjukkan semangat dan antusiasme dalam bekerja.
- 4) *Courtesy*, perilaku karyawan untuk membantu rekan kerja yang bertujuan mencegah timbulnya masalah kerja. Bantuan yang diberikan bisa berupa informasi sehubungan dengan pekerjaan dan konsultasi. Indikator *Courtesy* :
- a) Berusaha untuk menghargai orang lain.
 - b) Berusaha untuk tidak membuat masalah dengan orang lain.
- 5) *Civic Virtue*, perilaku karyawan yang menunjukkan keterlibatan dalam kegiatan organisasi dan peduli terhadap kelangsungan hidup organisasi. Adapun indikator *Civic Virtue* :
- a) Mempunyai rasa memiliki pada perusahaan di mana dia bekerja.
 - b) Menginginkan adanya kemajuan bagi perusahaan.

2. Konsep Kompensasi Finansial

a. Pengertian Kompensasi

Salah satu usaha departemen personalia untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan adalah melalui pemberian kompensasi. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Maksud dari tujuan pemberian kompensasi ini yaitu untuk membantu pegawai memenuhi kebutuhan diluar kebutuhan rasa adil, serta meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Definisi kompensasi menurut Panggabean (2004:75) mengemukakan: “Kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi”. Selanjutnya, menurut Rivai (2004:357) mengemukakan bahwa: “Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan”.

Sedangkan kompensasi menurut Sihotang (2007 :220) adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan para manajer baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan. Menurut Sikula dalam Mangkunegara (2007:83) bahwa: ”Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang

diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka”.

Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan (Mondy, 2008:4). Disamping itu, Simamora (2006:442) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas maka penulis mencoba menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya baik yang berbentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas organisasi.

Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan (Mondy, 2008)

b. Faktor-Faktor yang Menentukan Besarnya Kompensasi

Hasibuan (2012:128-129) mengemukakan bahwa adapun faktor-faktor yang sangat berpengaruh terhadap besarnya kompensasi yang diterima antara lain sebagai berikut:

- 1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja. Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan atau

permintaan maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

- 2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan. Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan semakin baik maka tingkat kompensasi semakin besar, tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.
- 3) Serikat buruh atau organisasi karyawan. Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.
- 4) Produktifitas kerja karyawan. Jika produktifitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi besar, sebaliknya kalau produktifitasnya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.
- 5) Pemerintah dengan undang-undang dan keppres. Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah atau balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besar balas jasa bagi karyawan.
- 6) Biaya hidup atau *cost of living*. Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi atau upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat kompensasinya di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi atau upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di

Jakarta lebih besar dari pada di Bandung, karena tingkat biaya hidup di Jakarta lebih besar dari pada di Bandung.

- 7) Posisi jabatan karyawan. Karyawan yang menduduki jabatan yang lebih tinggi akan menerima gaji atau kompensasi yang lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji atau kompensasi yang lebih kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji atau kompensasi yang lebih besar pula.
- 8) Pendidikan dan pengalaman kerja. Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji atau balas jasa akan semakin besar, karena kecakapan serta ketrampilan lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang pendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji atau kompensasinya kecil.
- 9) Kondisi Perekonomian Nasional. Apabila kondisi perekonomian sedang maju (*boom*) maka tingkat upah atau kompensasi akan lebih besar, karena akan mendekati *full employment*. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju (*depresi*) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak pengangguran (*disqueshed unemployment*).
- 10) Jenis dan sifat pekerjaan. Jika jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial dan keselamatan) yang besar maka tingkat upah atau balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya,

tetapi jika jenis dan pekerjaannya mudah dan resiko (finansial dan kecelakaannya) kecil, tingkat upah atau balas jasanya relatif rendah.

c. Hubungan Kompensasi Finansial dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Secara teoritis menurut Shore dan Wayne dalam Dian Angraini (2014) menyatakan pekerja yang merasa bahwa mereka didukung oleh organisasi akan memberikan timbal baliknya (*feed back*) dan menurunkan ketidakseimbangan dalam hubungan tersebut dengan terlibat dalam perilaku *citizenship*, dukungan organisasional ini maksudnya bagaimana organisasi memberikan kompensasi dan apresiasi yang seharusnya kepada karyawannya. Dini, *et al* (2013) dalam hipotesis menyatakan bahwa kompensasi finansial mempengaruhi OCB karyawan. Jika kompensasi yang diberikan sesuai dengan yang diharapkan karyawan.

d. Indikator-Indikator Kompensasi Finansial

Untuk mengukur variabel kompensasi finansial penulis perlu dulu memahami indikator-indikator yang menjelaskan kompensasi finansial, untuk memudahkan penulis mengetahui bagaimana organisasi menyalurkan kompensasi finansial dalam upaya membangun OCB dalam organisasi.

Indikator-indikator yang digunakan berdasarkan pendapat Bangun (2012:258), yaitu :

1) Gaji

Gaji biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. gaji merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

2) Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji dan upah yang diberikan oleh organisasi berdasarkan kinerja.

3) Bonus

Bonus merupakan tambahan kompensasi yang diterima karyawan berdasarkan profit perusahaan.

3. Konsep Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan kondisi menyenangkan atau secara emosional positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya (Setiawan dan Ghazali, 2006:159). Disamping itu, menurut Robbins dan Judge (2008) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

Selanjutnya Handoko (2001:193) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan

mereka. Sedangkan, menurut Luthans (2006:243) kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting (Luthans, 2006:243).

Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas, disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya, dan kepuasan kerja bersifat individual, karena setiap individu mempunyai kepuasan yang berbeda-beda. Dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

b. Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja yang dikemukakan oleh rivai (2005:475) ada tiga yaitu:

1. Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*)

Teori ini mengukur ketidakpuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga dapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan yang dicapai.

2. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen

utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung bagi pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya.

Hasil adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti upah, gaji, keuntungan sampingan, symbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri.

Menurut teori ini, setiap karyawan akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio input hasil orang lain. Bila perbandingan itu cukup adil, maka karyawan akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi bias menimbulkan kepuasan. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan.

3. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu pekerjaan yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu satisfiers ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi,

kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya factor ini tidak selalu mengakibatkan kepuasan. *Dissatisfies (Hygiene Factors)* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari gaji atau upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. Factor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologi serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi factor ini karyawan tidak akan puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meski belum terpuaskan.

c. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, menurut (Sutrisno, 2009: 82-84), Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah

- 1) Kesempatan untuk maju. Kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
- 2) Keamanan kerja. Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja
- 3) Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

- 4) Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.
- 5) Pengawasan. Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turnover.
- 6) Faktor Intrinsik dari pekerjaan. Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
- 7) Kondisi kerja. Termasuk di sini kondisi kerja tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.
- 8) Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.
- 9) Komunikasi. Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
- 10) Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

d. Hubungan Kompensasi Finansial dengan Kepuasan Kerja

Hasibuan (2001) menyatakan pekerja yang merasa bahwa gaji atau tunjangan (kompensasi finansial) yang mereka terima memadai, maka hal tersebut akan memberikan timbal balik (*feed back*) terhadap organisasi, dimana karyawan akan merasa puas sehingga memberikan kinerja terbaik kepada organisasinya. Julia, *et al* (2013) dan Harits (2013) dalam hipotesisnya menyatakan bahwa kompensasi finansial mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Jika kompensasi yang diberikan sesuai dengan yang diharapkan, maka akan membentuk kepuasan kerja pada karyawan tersebut.

e. Hubungan Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Robbins (2008) menyatakan kepuasan kerja mendorong munculnya OCB karena karyawan yang puas memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk berbicara positif tentang organisasi, membantu individu, dan menghasilkan kinerja yang melampaui harapan organisasi. Vannecia, *et al* (2013), Ratnaningsih (2013) dan Arum, *et al* (2013) dalam hipotesisnya menyatakan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi OCB. Jika karyawan mencapai kepuasan kerja, maka karyawan akan bersikap positif terhadap organisasi dan sesama rekan kerjanya, sehingga hal ini akan membentuk OCB.

f. Indikator- indikator Kepuasan Kerja

Untuk mengukur variabel kepuasan kerja digunakan indikator kepuasan kerja yang mengacu pada pendapat Luthans (2006), yaitu:

- 1) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, yang termasuk pekerjaan yang memberikan kepuasan adalah pekerjaan yang menarik dan menantang, kesempatan untuk belajar, pekerjaan yang tidak membosankan, serta pekerjaan yang dapat memberikan status.
- 2) Kepuasan terhadap imbalan, imbalan merupakan hal yang signifikan, namun merupakan faktor yang kompleks dan multidimensi dalam kepuasan kerja. Dimana sejumlah upah yang diterima dan tingkat di mana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.
- 3) Kesempatan promosi, kesempatan promosi memiliki pengaruh yang beragam terhadap kepuasan kerja, karena promosi bisa dalam bentuk yang berbeda-beda dengan imbalan yang bervariasi pula.
- 4) Pengawasan/ Supervisi, supervisi merupakan pengawasan dari atasan ke bawahan. Perhatian berupa pengawasan ini menjadi sumber kepuasan kerja lainnya yang cukup penting.
- 5) Rekan kerja, rekan kerja yang ramah dan kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja bagi pegawai individu.

B. Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini, digunakan penelitian sebelumnya yang mengkaji dan meneliti masalah serupa yaitu, penelitian yang dilakukan oleh Vannecia, *et al* (2013). Dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim.

Berdasarkan hasil penelitian ini kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Dini, *et al* (2013) tentang “Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Perawat Rumah Sakit Umum Darmayu di Kabupaten Ponorogo, bahwa hasil penelitian tentang kompensasi, yaitu baik kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Tabel 3 menjelaskan secara lengkap penelitian terdahulu yang dijadikan acuan dalam penelitian ini:

Tabel 3. Penelitian Terdahulu

No.	Tahun	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil
1	2013	Dini, <i>et al</i>	Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Organizational</i> (OCB) dan Kinerja Karyawan (Studi pada Perawat Rumah Sakit Umum “Darmayu” di Kabupaten Ponorogo	Hasil penelitian adalah penelitian tentang kompensasi (finansial dan non finansial) dan kepuasan kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.
2	2013	Vannecia, <i>et al</i>	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Pada Karyawan PT. Surya Timur Jatim	Hasil penelitian adalah penelitian tentang kepuasan kerja dan loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB
3	2013	Ratnaningsih	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	Hasil penelitian adalah penelitian tentang kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Namun variabel komitmen berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap OCB
4	2013	Arum, <i>et al</i>	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Hasil penelitian adalah penelitian tentang kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Namun variabel komitmen berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap OCB
5	2011	Roby, <i>et al</i>	Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Kepribadian, dan profesionalisme Dosen terhadap Organisasional <i>Citizenship Behavior</i> serta Dampaknya terhadap Kinerja Dosen	Hasil penelitian adalah penelitian tentang kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.
6		Syahrizal dan Arif	Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, terhadap Organisasional <i>Citizenship Behavior</i> Karyawan Kantor Distribusi PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa dan Banten	Hasil penelitian ini adalah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.
7	2013	Harits Syah	Pengaruh kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Graha raja Empat	Hasil penelitian ini adalah Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Sumber: Berbagai artikel yang diolah kembali

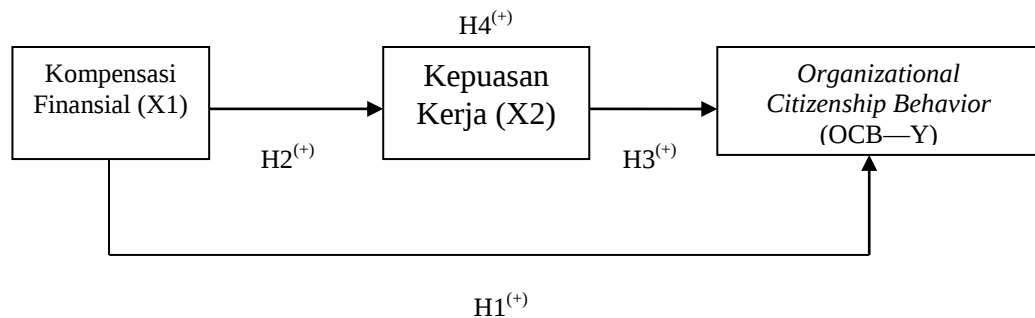
C. Kerangka Konseptual

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), sementara variabel independen yaitu kompensasi finansial dan kepuasan kerja. Berdasarkan kajian teori yang telah disebutkan dalam penelitian ini maka dapat disusun suatu logika bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan OCB. Hasibuan (2001) dan hipotesis penelitian Julia, *et al* (2013) dan Harits (2013) menunjukkan bahwa kompensasi finansial mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Jika kompensasi yang diberikan sesuai dengan yang diharapkan, maka akan membentuk kepuasan kerja pada karyawan tersebut. Sedangkan Organ (2006) dan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dini, *et al* (2013) mengungkapkan bahwa kompensasi finansial mendorong munculnya OCB. Adanya kompensasi finansial membuat karyawan semakin loyal terhadap organisasi dan pada akhirnya membentuk OCB.

Robbins (2008) dan hipotesis penelitian Vannecia, *et al* (2013), Ratnaningsih (2013) dan Arum, *et al* (2013) menyatakan kepuasan kerja mendorong munculnya OCB karena karyawan yang puas memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk berbicara positif tentang organisasi, membantu individu lain, dan melakukan kinerja yang melampaui perkiraan normal organisasi.

Mengacu pada pendapat Hasibuan (2001) dan Harits (2013) dimana kompensasi finansial mempengaruhi OCB. Dan Robbins (2008), Vannecia, *et al* (2013), Ratnaningsih (2013) serta Arum, *et al* (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi OCB, memberikan arahan bahwa kepuasan

kerja merupakan variabel yang memediasi pengaruh variabel kompensasi finansial terhadap OCB, seperti tampak pada gambar 1 sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, kajian teoritis, perumusan masalah dan kerangka konseptual di atas maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT. Kilang Lima Gunung.
2. Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kilang Lima Gunung.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT. Kilang Lima Gunung.
4. Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT. Kilang Lima Gunung melalui kepuasan kerja.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh kompensasi Finansial dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT. Kilang Lima Gunung. Untuk menganalisis hubungan antar variabel tersebut, penelitian ini menggunakan Analysis of Moment Structure (AMOS). Berdasarkan analisis pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi Finansial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT. Kilang Lima Gunung. Hal ini berarti karyawan PT. Kilang Lima Gunung merasakan kompensasi yang diberikan perusahaan belum mampu mempengaruhi PT. Kilang Lima Gunung.
2. Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi Finansial terhadap kepuasan kerja Karyawan PT. Kilang Lima Gunung. Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan PT. Kilang Lima Gunung merasa kompensasi mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.
3. Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT. Kilang Lima Gunung. Hal ini berarti

karyawan PT. Kilang Lima Gunung merasakan kepuasan kerja mampu mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* karyawan.

4. Hasil hipotesis keempat menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kompensasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan PT. Kilang Lima Gunung melalui kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat mengantari secara signifikan atas pengaruh kompensasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan PT. Kilang Lima Gunung.

B. SARAN

1. Bagi Pihak Perusahaan

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka penulis menyarankan:

1. Pada variable kepuasan kerja, TCR terendah adalah indikator pengawasan dengan nilai 69,81%. Pihak PT. Kilang Lima Gunung sebaiknya meningkatkan lagi kepuasan kerja terutama dilihat dari pengawasan seperti dukungan terhadap karyawan. Pengawasan yang tidak optimal akan berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kilang Lima Gunung.
2. Pada variable kompensasi finansial, TCR terendah adalah indikator insentif dengan nilai 73,56%. Pihak PT. Kilang Lima Gunung sebaiknya meningkatkan lagi kompensasi finansial terutama dilihat dari insentif seperti honor diluar gaji yang diberikan sesuai dengan kualitas pekerjaan terhadap karyawan. Insentif yang tidak optimal

akan berdampak terhadap kompensasi finansial yang akan diterima karyawan PT. Kilang Lima Gunung.

3. Pada variable OCB, TCR terendah adalah indikator *conscientiousness* dengan nilai 76,20%. Pihak PT. Kilang Lima Gunung sebaiknya meningkatkan lagi OCB terutama dilihat dari *conscientiousness* seperti pertimbangan demi kemajuan perusahaan, pikiran positif terhadap perusahaan. Apabila perilaku karyawan melebihi perannya dalam organisasi akan berdampak pada OCB karyawan PT. Kilang Lima Gunung.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan nanti pada penelitian selanjutnya digunakan sampel yang lebih luas lagi seperti dari segi sampel dan referensi yang lebih banyak serta peneliti yang akan datang dapat menambah faktor lain yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Agus Triyanto dan Elisabeth Santosa. 2009. Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Pengaruhnya terhadap Keinginan Keluar dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*. Vol. 3, No. 2: 1-13
- Anwar Prabu, 2005. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*. Vol. 3, No. 6.
- Anwar Sanusi. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Arum, *et al.* 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Economica*. Vol. 9, No. 1: 10-17
- Azwar, Saifuddin. 2014. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Dian Angraini. 2014. Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan pada Perusahaan. *Humaniora*. Vol. 5, No. 1: 62-70
- Dini fitrianasari. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit*. Vol 7, No 1.
- Gita, *et al.* 2012. Organizational Citizenship Behavior dan Kepuasan Kerja pada Karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*. Vol. 03, No. 01:341-354
- Ghozali, Imam. 2011. *Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 22.0*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2008. *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program Amos 16.0*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Handoko, T. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

- Handoko, T. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Harits Syah. 2013. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Graha Raja Empat. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 1, No. 2: 462-471.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan. Melayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Husein Umar. 2011. *Metode Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- I gusti. 2013. Hubungan antara Kepuasan Kerja dan resiliensi dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan Kantor Pusat PT. BPD Bali. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 1
- Irianto, Agus. 2007. *Statistik Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. Jakarta: Kencana.
- Julia, *et al.* 2013. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol.1, No. 1: 141-150.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh. Yogyakarta: ANDI
- Mondy, R.W. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Organ, Dennis W., *et al.* 2006. *Organizational Citizenship Behavior. Its Nature, Antecedents, and Consequences*. California: Sage Publications, Inc.
- Panggabean. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga
- Podsakoff, *et al.* 2000. Organizational Citizenship Behavior: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*. Vol. 26, No. 3: 513-563
- Ratnaningsih. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Media Mahardika*. Vol.11, No. 2

- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P. 2006. *Perilaku Organisasi, Edisi Kesepuluh: alih Bahasa Benyamin Molan*, Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Mancana Jaya Cemerlang
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, Uma. 2005. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Sihotang, A. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Pradnya Paramita.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Slamet Riyadi . 2011. Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 13, No. 1: 40-45
- Sudjana. 2002. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Suliyatno. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: ANDI.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Suwatno. & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tampi Sheelsia. 2013. Kepemimpinan dan Kompensasi pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal EMBA*. Vol. 1, No. 3: 921-929.

Vennecia, *et al.* 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *Agora*. Vol.1, No.1

Wibowo. 2011. *Manajemen Perubahan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada