

Kompensasi dan *Organizational Citizenship Behavior* Kaitannya Dengan Kinerja Karyawan

Alliani Dinda
Riane Johnly Pio
Sofia A. P. Sambul

Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi,
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi Manado
Email : dindaalliani@yahoo.com

Abstract. *The purpose of this study was to determine the effect of compensation and OCB on the performance of Tridjaya Maju Sukses employees. Using a quantitative approach, with a sample of 34 respondents, which was determined based on the saturated sampling technique. Data analysis using SPSS. The results showed that compensation partially has a negative and insignificant effect on employee performance. While OCB partially positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, compensation and OCB have a positive and significant effect on employee performance.*

Keywords: *Compensation, OCB, Employee Performance*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan OCB terhadap kinerja karyawan Tridjaya Maju Sukses. Menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan sampel berjumlah 34 responden, yang ditentukan berdasarkan teknik sampling jenuh. Analisis data menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan OCB secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kompensasi dan OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi, OCB, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Persaingan merupakan sebuah kondisi yang terus menerus terjadi dan tidak bisa dihindari. Persaingan akan terus terjadi dengan kecepatan yang semakin tinggi, dan dengan persaingan seperti ini akan membuat yang terlambat memperlengkapi diri untuk menghadapi per-saingan akan tersisi dengan laju perubahan yang tidak terhentikan.

Era globalisasi telah memunculkan suatu keadaan dimana persaingan semakin tajam dan menyentuh seluruh bidang usaha tanpa terkecuali. Dengan kondisi tersebut tuntutan peningkatan kualitas kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja menjadi mutlak diperlukan oleh organisasi bisnis. Persaingan di sektor industri menuntut perusahaan merekrut karyawan dengan ke-terampilan yang dapat diperbaharui karena efek globalisasi, teknologi dan inovasi, karena akan semakin sulit bagi organisasi untuk mem-pertahankan karyawan yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan produk yang dihasilkan (Anastasiu, Gavris and Maier, 2020).

Otomotif merupakan salah satu bisnis yang paling banyak digeluti para pelaku bisnis baik perorangan maupun organisasi, sehingga terjadi persaingan produk maupun layanan. Agar dapat

memenangkan persaingan bisnis, diperlukan sumber daya manusia yang berkompeten dengan obyek bisnis yang dikerjakan, karena kompetensi memberikan pengaruh pada kinerja karyawan (Martini *et al.*, 2018).

Untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusia, perlu adanya pemberian kompensasi agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang bekerja dengan baik pada dasarnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karena temuan penelitian menyatakan bahwa kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan (Saman, 2020). Sebaliknya, akan timbul banyak masalah dalam meningkatkan kinerja, apabila gaji yang kurang, keterlambatan pembayaran gaji dan tidak ada pemberian bonus.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan tingkah laku karyawan atau anggota organisasi yang sifatnya sukarela diluar *job description* dan tidak diatur dalam peraturan perusahaan, tetapi sangat memberi keuntungan bagi perusahaan karena bisa menaikkan efektivitas dan eifisiensi organisasi dan tidak terhubung dengan sistem penghargaan formal. OCB sebagai “perilaku individu yang bebas, tidak langsung atau secara

eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal, dan secara keseluruhan mempromosikan berfungsinya organisasi secara efektif" (Organ, 1988). Secara empiris OCB memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan (Kadarningsih, Oktavia dan Ali, 2020).

Adapun pertanyaan yang diajukan sebagai permasalahan dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan? ; (2) Apakah terdapat pengaruh OCB terhadap kinerja karyawan?: (3) Apakah terdapat pengaruh kompensasi dan OCB terhadap kinerja karyawan?

Tinjauan Pustaka Kompensasi

Kompensasi berkenaan dengan segala bentuk balas jasa finansial dan pelayanan yang tangible (nyata), serta keuntungan yang diterima karyawan sebagai bagian dari suatu hubungan pekerjaan (Milkovich dan Newman, 2008).

Selanjutnya, kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2005). Dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbal jasa yang diberikan organisasi kepada karyawannya karena telah melakukan kewajiban dengan memenuhi segala tugasnya.

Saat ini perusahaan dihadapkan dengan perubahan dan tantangan yang besar untuk mempertahankan kelangsungan hidup. Karena itu, perusahaan memiliki pandangan bahwa kompensasi merupakan salah satu kunci dalam mengelola sumber daya manusia yang efektif sesuai dengan kebutuhan bisnis serta kebutuhan karyawan (Kenelek, Pio dan Kaparang, 2016).

Kompensasi sebagai penghargaan yang diberikan oleh suatu organisasi kepada individu sebagai imbalan atas suatu pekerjaan yang dilakukan, layanan yang diberikan, atau kontribusi yang diberikan terhadap pencapaian tujuan organisasi, dan juga sebagai pembayaran untuk kinerja serta menarik pelamar maupun mempertahankan karyawan saat ini sebagai kekuatan dari organisasi (Premalatha, 2013).

Indikator yang terkait dengan kompensasi antara lain: (1); Gaji yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa kontribusinya, (2); Upah merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja, (3); Insentif imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan, (4); Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas

pengorbanannya, (5); Fasilitas sarana penunjang yang diberikan oleh perusahaan.

Organizational Citizenship Behavior

OCB pertama kali dibahas pada tahun 1980-an dan dimaknai sebagai "perilaku individu yang bebas, tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal yang secara keseluruhan mempromosikan dan mengfungsikan organisasi secara efektif" (Organ, 1988). OCB merupakan perilaku seseorang sebagai karyawan atau pekerja yang melebihi tanggung jawab secara formal, yang berdampak positif pada perusahaan karena keefektifitas sebuah organisasi (Robbins, 2008).

Adapun bentuk-bentuk utama dari OCB diwujudkan melalui perilaku seperti altruisme, kehati-hatian, kebajikan, sportivitas dan sopan santun (Luthans, 2006) dalam (Pio dan Tampi, 2018).

Indikator OCB antara lain: (1) *Sportmanship*, merupakan kemauan atau keinginan untuk bertoleransi terhadap ketidaknyamanan yang muncul dan penentuan kerja tanpa complain; (2) *Civic virtue*, merupakan komitmen karyawan terhadap perusahaan secara keseluruhan seperti menghadiri rapat, menyampaikan pendapat, atau berpartisipasi aktif dalam kegiatan perusahaan; (3) *Helping behavior*, merupakan perilaku sukarela karyawan untuk menolong rekan kerja atau mencegah terjadinya permasalahan terkait dengan pekerjaan; (4) *Organizational loyalty*, merupakan bentuk perilaku kesetiaan karyawan terhadap perusahaan seperti menampilkan image positif mengenai perusahaan, membela perusahaan dari ancaman eksternal, dan mendukung serta membela tujuan organisasi; (5) *Organizational compliance*, merupakan perilaku individu yang mematuhi segala peraturan, prosedur, dan regulasi organisasi meskipun tidak ada pihak yang mengawasi; (6) *Individual initiative*, merupakan bentuk dorongan dari dalam diri individu untuk melaksanakan tugas secara lebih baik atau melampaui standar yang telah ditetapkan; (7) *Self development*, merupakan perilaku individu secara sukarela untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan sendiri, seperti mengikuti kursus, pelatihan, seminar, atau mengikuti perkembangan terbaru dari bidang yang dikuasai.

Kinerja Karyawan

Suatu organisasi selalu digerakan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau pegawainya tidak maksimal. Kinerja adalah pencapaian pekerjaan yang memang harus dicapai melalui kontribusi individu

untuk mencapai tujuan organisasi (Ghani Al-Saffar and Obeidat, 2020). Kinerja adalah hasil keseluruhan atau keberhasilan seseorang selama periode tugas tertentu dibandingkan dengan standar pekerjaan, target atau kriteria yang telah ditentukan dan disepakati sebelumnya (Rivai, 2004).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas diperoleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2015).

Secara praktis kinerja karyawan ditunjukkan dalam bentuk memberikan yang terbaik dalam melaksanakan pekerjaan, menolong pelanggan dan rekan kerja, mengutamakan kepentingan pelanggan, dan secara internal organisasi diwujudkan dengan pencapaian target, laporan tepat waktu, disiplin, terlibat dalam aktifitas intra dan ekstra organisasi, peduli bisnis dan lingkungan, menjaga nama baik perusahaan dan taat pada aturan organisasi (Pio dkk, 2015).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: 1) Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*); 2) Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*); 3) Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*); 4) Kerjasama Tim (*Teamwork*); 5) Kreatifitas (*Creativity*); 6) Inovasi; 7) Inisiatif (Sugiyono, 2009). Sedangkan pendapat lain menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut: 1) Kemampuan, ; 2) Kemauan; 3) Energi; 4) Teknologi; 5) Kompensasi; 6) Kejelasan tujuan; 7) Keamanan (Pasolong, 2010).

Indikator dari Kinerja Karyawan adalah: 1) Kualitas kerja merupakan suatu ukuran standar kerja dari pekerjaan yang dilakukan; 2) Kuantitas kerja merupakan jumlah atau output yang dihasilkan dari pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan; 3) Waktu Kerja menunjukkan penggunaan masa kerja dan disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan; 4) Kerjasama, Kemampuan menangani hubungan dengan orang lain dalam pekerjaan diperlukan sekali dalam setiap pelaksanaan menyelesaikan pekerjaan. Kerjasama dinilai dari tingkat aktivitas karyawan dalam mengikuti kegiatan yang dilaksanakan perusahaan keterlibatan karyawan dalam melaksanakan tugas bersama karyawan lain.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah: 1) Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan; 2) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan; 3) Kompensasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Penelitian ini ditinjau dari pendekatan analisisnya di klasifikasikan ke dalam metode kuantitatif. Penelitian ini berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017).

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Tridjaya Motor yang bergerak pada usaha dealer sepeda motor Honda di pulau Jawa dan pulau Sulawesi. Perusahaan ini sudah sering kali mendapatkan penghargaan sebagai “*Best Growth*” dan “*Best Volume*” dalam memasarkan produk. Hingga saat ini Tridjaya Motor selalu berusaha memberikan solusi yang terbaik dan memberi kemudahan bagi konsumen dengan memiliki Divisi Penjualan (H1), Divisi Bengkel dan Perawatan (H2), dan - Divisi Sparepart / Suku Cadang (H3).

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 40 orang karyawan, sedangkan sampel sebanyak 34 responden. Untuk mengumpulkan data dilakukan melalui kuesioner dengan menggunakan skala Likert. Sedangkan data dianalisis menggunakan regresi dengan bantuan program SPSS versi 23, setelah terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, juga telah terpenuhi beberapa asumsi klasik Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Normalitas.

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Berdasarkan jenis kelamin pria lebih banyak yaitu sebanyak 52,9% dan wanita 47,1%. Usia karyawan dikategorikan pada tiga kelompok. Usia 20-25 tahun sebanyak 52,9%, memiliki jumlah yang dominan dibandingkan kelompok usia yang lain. Usia 26-30 tahun sebanyak 32,4% dan usia 30 ke atas berjumlah 14,7%. Tingkat pendidikan responden dengan kategori SMA/SMK sebanyak 76,5% dan Strata 1 sebanyak 23,5%. Dengan demikian karyawan dari Tridjaya Maju Sukses lebih banyak mereka yang berpendidikan SMA/SMK. Masa kerja karyawan adalah dibawah 5 tahun berjumlah 61,8% dan 5-10 tahun berjumlah sebanyak 38,2%. Penghasilan karyawan dengan kategori Rp 2.500.000 – Rp 5.000.000 berjumlah 91,2%, dan penghasilan dengan kategori Rp 5.000.001 – Rp 7.500.000 sebanyak 8,8%.

Hasil Analisis

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan diperoleh hasil sebagaimana terlihat pada beberapa tabel dibawah ini.

Tabel 1. Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a		Standar dized Coefficients	T	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1	(Constant)	6.738	2.466		2.732	.010
	Kompensasi	-.011	.075	-.016	-.144	.886
	OCB	.702	.080	.968	8.779	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = 6,738 + 0,11 + 0,702 + e$. Persamaan regresi linear diatas memperlihatkan hubungan antara variabel independen secara parsial.

Tabel 2. Analisis Koefisien Korelasi Parsial

		Correlations		
		Kompensasi	OCB	Kinerja Karyawan
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.872**	.828**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	34	34	34
OCB	Pearson Correlation	.872**	1	.954**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	34	34	34
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.828**	.954**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	34	34	34

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil analisis korelasi parsial yang ditunjukkan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai korelasi kompensasi adalah sebesar 0,828 dan nilai OCB sebesar 0,954 yang berarti terdapat hubungan dengan kekuatan yang kuat antara kompensasi dan OCB terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3. Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Model	R	Model Summary				Change Statistics			Sig. F Change
		R Square	Adj R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	
1	.954 ^a	.910	.904	1.13672	.910	156.320	2	31	.000

a. Predictors: (Constant), OCB, Kompensasi

Sumber: Data Olahan IBM SPSS Versi 25

Nilai sig. F Change sebesar 0,000 (< 0,05) maka bisa disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X1) dan OCB (X2), memiliki hubungan yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan. Nilai R (Koefisien Korelasi) sebesar 0,954, maka dapat disimpulkan tingkat hubungan antara Kompensasi (X1) dan OCB (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan memiliki hubungan.

Uji Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Semakin besar koefisien determinasinya maka semakin besar variasi variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.954 ^a	.910	.904	1.137

a. Predictors: (Constant), To OCB, Kompensasi

b. Dependent Variable: Total KK

Berdasarkan tabel 4 diatas maka dapat diketahui nilai R Square sebesar 0,910 yang artinya pengaruh variabel Kompensasi (X1) dan OCB (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah Sebesar 91%.

Tabel 5. Hasil Uji t

Model		Coefficients ^a		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Stand Coeff		
1	(Constant)	6.738	2.466	2.732	.010

Kompensasi	-.011	.075	-.016	-.144	.886
OCB	.702	.080	.968	8.779	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan IBM SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil diatas dapat diketahui nilai signifikannya untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah $0,886 > 0,05$ dan nilai t hitung $144 < t$ table $1,985$ Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh variable Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Diketahui nilai signifikannya untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah $0,00 < 0,05$ dan nilai t hitung $8.779 > t$ tabel $1,985$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel OCB (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji F Simultan

Tabel 6. Hasil Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	403.973	2	201.987	156.320	.000 ^b
	Residual	40.056	31	1.292		
	Total	444.029	33			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), OCB, Kompensasi

Sumber: Data Olahan IBM SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 6 diatas maka dapat disimpulkan Kompensasi dan OCB Secara Simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai F hitung $156.320 > F$ tabel $2,91$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh Kompensasi dan OCB secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Tridjaya Maju Sukses.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ternyata ditemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini bertolak belakang dari temuan penelitian yang menyatakan bahwa kompensasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan (Candradewi and Dewi, 2019) dan Kenelak, Pio dan Kaparang, 2016). Padahal kompensasi sangat penting bagi kinerja karyawan dan sangat penting bagi organisasi, sehingga kompensasi memiliki dampak

positif terhadap kinerja karyawan (Hameed *et al.*, 2014).

Pada umumnya, kompensasi sangat penting untuk setiap bisnis, karena itu akan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Tetapi dalam penelitian ini, ternyata kompensasi tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat saja terjadi karena model bisnis yang menjadi obyek penelitian relatif berbeda dengan obyek penelitian yang menemukan adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Jika dilihat dari karakteristik responden dengan masa kerja tidak lebih dari 5 tahun sebanyak 61.9%, dan 91,2% memiliki penghasilan diantara 2.5 juta s.d 5 juta, maka hal ini menjadi salah satu unsur yang menunjang tidak adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis ditemukan bahwa OCB memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan temuan yang menyatakan *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena OCB merupakan komponen berharga dari suatu organisasi, dan komponen tersebut dapat menjadi faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dan (Hidayah dan Harnoto, 2018). OCB ditemukan sebagai pemediasi hubungan antara motivasi ekstrinsik dan kinerja karyawan, dan secara parsial OCB memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Akan tetapi, OCB dilihat dari aspek jenis kelamin dan masa kerja karyawan tidak memilikipengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Hui, Mansor and Tat, 2014).

Jika ditelaah dari model bisnis dimana membutuhkan karyawan dengan tipe pekerjaan yang lebih mengutamakan pekerjaan fisik sebagai montir yang melaksanakan *service motor*, maka usia mayoritas karyawan pada 20 sampai dengan 25 tahun dan tingkat Pendidikan mayoritas SMA/SMK, maka hal ini sejalan dengan pendapat yang menyatakan OCB sebagai perilaku seseorang sebagai karyawan atau pekerja yang melebihi tanggung jawab secara formal, sehingga memberikan dampak positif pada keefektifan perusahaan atau organisasi (Robbins, 2008). Artinya indikator OCB seperti berikut ini *Sportmanship, Civic virtue, Helping behavior, Organizational loyalty, Organizational compliance, Individual initiative* dan *Self development* menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam aktivitas kerja sehari-hari dari karyawan.

Pengaruh Kompensasi dan OCB terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat dinyatakan bahwa kompensasi dan OCB secara simultan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan Tridjaya Maju Sukses. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian yang merekomendasikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap OCB, dan OCB berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Seran, Subiyanto, and Kurniawan, 2021). Juga senada dengan temuan penelitian yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Nelwan, Pio dan Rumawas, 2019).

Walaupun secara parsial hasil penelitian ini menemukan tidak ada pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja, namun demikian secara bersama-sama kompensasi dan OCB memberikan pengaruh terhadap kinerja. Hal ini, berarti kinerja karyawan dari Tridjaya Maju Sukses secara nyata dipengaruhi oleh kompensasi dan OCB, namun faktor OCB lebih kuat memberikan dampak pada kinerja karyawan. Jika mencermati hasil penelitian yang menemukan remunerasi sebagai bagian dari kompensasi berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan, namun OCB tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan OCB tidak memediasi remunerasi terhadap kinerja karyawan (Nur Agustiningih *et al.*, 2016), maka dapat dinyatakan bahwa karakteristik dari *landscape business* memberikan pembeda terhadap hasil-hasil penelitian yang terkait dengan kompensasi, OCB dan kinerja karyawan.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut: 1) Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Tridjaya Maju Sukses. 2) *Organizational Citizenship Behavior* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Tridjaya Maju Sukses. 3) Kompensasi dan OCB secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Tridjaya Maju Sukses.

Referensi

Anastasiu, L., Gavriş, O., and Maier, D. 2020. Is Human Capital Ready for Change? A Strategic Approach Adapting Porter's Five Forces to Human Resources. *Sustainability (Switzerland)* 12(6): 1-20.

Candradewi, I. and Dewi, I. 2019. Effect of Compensation on Employee Performance Towards Motivation as Mediation Variable.

International research journal of management, IT and social sciences, 6(5) 134-143.

- Ghani Al-Saffar, N and Obeidat, A. 2020. The Effect of Total Quality Management Practices on Employee Performance: The Moderating Role of Knowledge Sharing. *Management Science Letters*, 10(1) 77-90.
- Hameed, M., Ramzan, M., Kashif Zubair, H., Ali, G., and Arslan, M. 2014. Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan). *International Journal of Business and Social Science*, 5(2) 302-309.
- Hasibuan, M. 2005. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayah, S., and Harnoto, H., 2018. Role of Organizational Citizenship Behavior (OCB), Perception of Justice and Job Satisfaction on Employee Performance. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 9(2): 170-178.
- Huei, T., Mansor, N., Tat, H. 2014. Role of OCB and Demographic Factors in the Relationship of Motivation and Employee Performance. *Intangible Capital*, 10(3) 425-447.
- Kadarningsih, A., Oktavia, V., and Ali, A. 2020. The Role of OCB as a Mediator in Improving Employees Performance. *Benefit: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2): 123-134.
- Kenelak, D., Pio, R. J. dan Kaparang, S. G. 2016. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica Di Kabupaten Jayawijaya. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(4): 1-10.
- Mangkunegara, A. P. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Martini, I., Rahyuda, I., Sintaasih, D. and Piartrini, P. 2018. The Influence of Competency on Employee Performance through Organizational Commitment Dimension. *IOSR Journal of Business and Management*, 20(2): 29-37.
- Milkovich, G. T., and Newman, J. M. 2008. *Compensation*. New York: The McGrawHill Company.
- Nelwan, J. Pio, R. J. dan Rumawas, W. 2019. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(3): 44-54.
- Nur Agustiningih, H., Thoyib, A., Djumilah and. Noermijati. 2016. The Effect of Remuneration, Job Satisfaction and OCB on the Employee Performance. *Science Journal of Business and Management*, 4(6): 212-222.

- Organ, D. W. 1988. *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Pio, R. J., and Tampi, J. R. E. 2018. The Influence of Spiritual Leadership on Quality of Work Life, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Law and Management*, 60 (2): 757-767.
- Pio, R. J., Nimran, U., Alhabsji, T., dan Hamid, D. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Perilaku Etis, Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan. *DeReMa Jurnal Manajemen*, 10(1): 22-60.
- Premalatha, U. M. 2013. Impact of Compensation System on Employee Performance –Study with Special Reference to Service Sector. *International Journal of Management, IT and Engineering*, 3(12): 38-47.
- Rivai, V. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Grafindo.
- Robbins, S. 2008. *Perilaku Organisasi*. alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Saman, A. 2020. Effect of Compensation on Employee Satisfaction and Employee Performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4 (1) :185-190.
- Seran, G. L., Subiyanto, D and Kurniawan, I. S. 2021. Effect of Organizational Commitment, Compensation and Job Satisfaction on Employee Performance Through Organizational Citizenship Behavior In Bank BPD DIY Employees Senopati Branch Office. *Bina Bangsa International Journal of Business and Management (BBIJBM)*,1(1): 39-50.
- Soewarno, N., Tjahjadi, B., and Permatanadia, D. 2020. Competitive Pressure and Business Performance in East Java Batik Industry. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(12): 329-336.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.