

## Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Rika Oktaviana Pohan  
Riane Johnly Pio  
Ventje Tatimu

Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi  
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi  
Email : [Rikapohannn10@gmail.com](mailto:Rikapohannn10@gmail.com)

---

**Abstract.** *This study aims to determine the effect of Compensation and Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior of PT. LG Electronics Indonesia Branch Manado. In this study using a quantitative approach, with a sample of 30 respondents. The sampling technique in this study used the saturated sampling technique. Data collection in this study was carried out using a questionnaire. The analytical technique used in this study uses Partial Least Square (PLS). Data that has met the requirements for analysis is processed using the help of the SmartPLS3 program. From the statistical test results, it was found that compensation has an effect on job satisfaction, compensation has no effect on organizational citizenship behavior (OCB), and job satisfaction has an effect on organizational citizenship behavior (OCB).*

**Keywords:** *Compensation, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior*

---

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior PT. LG Elektronik Indonesia Branch Manado. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan sampel sebanyak 30 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling jenuh. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian menggunakan Partial Least Square (PLS). Data yang telah memenuhi syarat untuk dianalisis, diolah dengan menggunakan bantuan program SmartPLS3. Dari hasil pengujian secara statistik, ditemukan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB), dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).

**Kata Kunci:** Kompensasi, Kepuasan kerja dan Organizational Citizenship Behavior

---

### Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya (Priyono dan Marnis, 2008). Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai “input” untuk diubah menjadi “output” berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya (Priyono dan Marnis, 2008).

Diantara macam sumber daya tersebut manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting. Organisasi adalah satu kesatuan yang tak terpisahkan, yang terdiri dari berbagai individu yang memiliki latar belakang kompetensi yang berbeda-beda dan harus saling bekerja sama dengan yang lain.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kompensasi dan kepuasan kerja memberikan pengaruh pada *organizational citizenship behavior* karyawan PT. LG Elektronik Indonesia Branch Manado.

Rumusan masalah pada penelitian ini, ialah: 1) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. LG Elektronik Indonesia branch Manado? 2) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PT. LG Elektronik Indonesia branch Manado? 3) Apakah kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PT. LG Elektronik Indonesia branch Manado?

### Tinjauan Pustaka Kompensasi

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh setiap pegawai, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya pegawai

yang diberikannya untuk organisasi (Rumawas, 2018). Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap karyawan (Sihotang, 2007). Penentuan besarnya kompensasi dipengaruhi oleh beberapa tantangan dan ketergantungan yang bisa memaksa devisi sumber daya manusia untuk melakukan penyesuaian lebih lanjut tentang kebijaksanaan kompensasi perusahaan (Kenelek, Pio dan Kaparang, 2016).

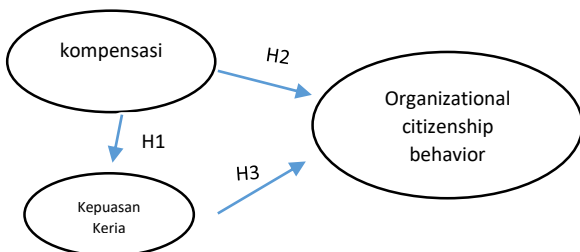
### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya (Robbins dan Judge, 2015). Terdapat tiga dimensi dari kepuasan kerja yaitu respons emosional terhadap situasi kerja, hasil yang dicapai memenuhi atau melampaui harapan, dan mewakili beberapa sikap yang berhubungan (Luthans, 2006) dalam (Pio, 2015). Kepuasan kerja juga menggambarkan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, dan sikap tersebut dicerminkan oleh moral kerja (Hasibuan, 2011).

### Organizational Citizenship Behavior (OCB)

OCB adalah suatu perilaku sukarela individu (dalam hal ini karyawan) yang tidak secara langsung berkaitan dalam sistem pengimbalan namun berkontribusi pada keefektifan organisasi (Budiharjo, 2011). Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah orang/anggota dalam suatu organisasi yang memberikan kontribusi positif secara totalitas pada organisasi atau perusahaan (Griffin dan Moorhead, 2014). Juga sebagai perilaku individu yang bebas untuk memilih, tidak diatur secara langsung atau eksplisit oleh sistem penghargaan formal dan secara bertahap mempromosikan fungsi organisasi yang efektif (Organ, 1988).

### Kerangka Pemikiran



Gambar. 1

### Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: (1) Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja; (2) Terdapat pengaruh kompensasi terhadap organizational citizenship behavior; (3)

Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior.

### Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan pemodelan *Struktural Equation Modeling* (SEM) dengan pendekatan analisis *Partial Least Square* (PLS) yang menggunakan program software Smart PLS Versi 3.0.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan pemodelan *Struktural Equation Modeling* (SEM) dengan pendekatan analisis *Partial Least Square* (PLS) yang menggunakan program software Smart PLS Versi 3.0.

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini adalah data primer berupa kuesioner yang diberikan kepada populasi yang diwakilkan oleh sampel yang dihitung menggunakan metode purposive sampling sebanyak 30 karyawan, sehingga sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu *sample* yang di ambil menggunakan kriteria tertentu disini digunakan kriteria yaitu karyawan tetap PT. LG Elektronik Indonesia Branch Manado.

### Hasil Penelitian

#### Pengujian Outer Model

Nilai outer model atau korelasi antara konstruk dengan variabel sudah memenuhi convergent validity karena sudah di atas nilai loading factor 0,50.

#### Discriminant Validity

Discriminant validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya.

Tabel 1. Nilai Discriminant Validity

Konstruk	K	KK	OCB
KK	0.826		
K	0.705	0.832	
OCB	0.461	0.175	0.814

Sumber: Sumber Data Olahan (2021)

Nilai akar AVE pada diagonal utama lebih besar dari korelasi variabel yang bersangkutan. Kompensasi (X1) dengan 11 indikator (X1.1 s.d X1.11) memiliki akar AVE 0,826 korelasinya dengan variabel lain 0.705, 0.461 sehingga memenuhi validitas diskriminan.

#### Average Variance Extracted (AVE)

Kriteria validity juga dapat dilihat dari nilai Average Variance Extracted (AVE) dari masing-

masing konstruk. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilai AVE berada diatas 0,50.

Nilai AVE (Average Variance Extracted) yang diperoleh dari variable Kompensasi (X1) sebesar 0.693, Variabel Kepuasan Kerja (X2) sebesar 0.682, dan variabel Organizational Citizenship Behavior (Y) sebesar 0.663, ketiganya memiliki nilai >0.50 berarti telah memenuhi kriteria validitas.

Tabel 2. Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Rata-rata Variabel Diekstrak	Kriteria
K (X1)	0,693	>50
KK (X2)	0,682	>50
OCB (Y)	0,663	>50

Sumber: Data olahan (2021)

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai Cronbach's Alpha dan nilai Composite reliability. Suatu variabel laten dapat dikatakan mempunyai reliabilitas yang baik apabila Cronbach's Alpha maupun Composite reliability >0,70.

Tabel 3. Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

	KK	K	OCB	Kriteria	Ket
Composite Reliability	0.955	0.961	0.887	>0.50	Reliabel
Cronbach's Alpha	0.948	0.955	0.838	>0.50	Reliabel

Sumber: Data olahan (2021)

Berdasarkan tabel 3, menunjukkan *composite reliability* dari masing-masing konstruk, yaitu Kompensasi (K) (0.961), Kepuasan Kerja (KK) (0.955), Organizational Citizenship Behavior (OCB) (0.887). Hasil dari cronbach's alpha menunjukkan bahwa Kompensasi (K) (0.955), Kepuasan Kerja (KK) (0.948, Organizational Citizenship Behavior (OCB) (0.838). Berdasarkan hasil dari composite reliability dan cronbach's alpha, dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel telah memenuhi kriteria composite reliability

### Pengujian Inner Model

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Tabel 5 merupakan hasil estimasi R-square dengan menggunakan Smart PLS.

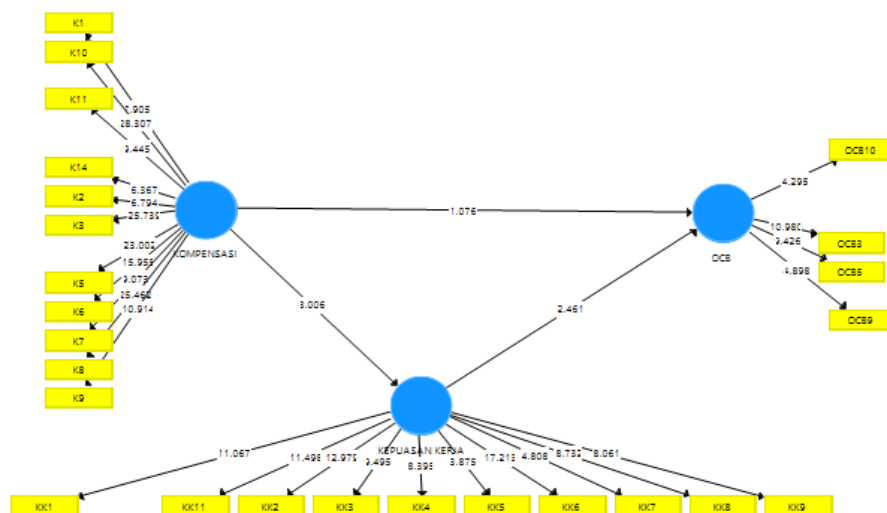
Tabel 3. R-Square

	R Square	R Square Adjusted
KK	0.497	0.479
K	0.257	0.202

Sumber Data : Data Olahan (2021)

### Pengujian Hipotesis

Penelitian ini memperoleh hasil uji hipotesis berdasarkan pengujian metode bootstrapping dengan metode pengujian dua hipotesis dua arah (two tailed) dengan level signifikansi 5% atau 0,05.



Gambar. 1  
Hasil Analisis Struktural

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
K> KK	0.705	0.719	0.088	8.006	<b>0.000</b>
K> KK	-0.298	-0.376	0.277	1.076	<b>0.282</b>
KK> OCB	0.671	0.784	0.273	2.461	<b>0.014</b>

Sumber Data: Data Olahan (2021)

Besar nilai hubungan atau korelasi antar variabel Kompenasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (X2) sebesar 8.006 dan Kompenasi (X1) terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y) sebesar 1.076 Kepuasan Kerja (X2) terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y) sebesar 2.461 dengan metode pengujian hipotesis dua arah (two tailed) dengan level signifikansi 5% atau 0.05. Sehingga hipotesis ini dapat diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan jika tinggi rendahnya Kompensasi dan Kepuasan Kerja maka akan mempengaruhi tinggi Organizational Citizenship Behavior karyawan itu sendiri

Berdasarkan hasil output table 3 nilai sebesar koefisien 0.705 dengan nilai T-statistic >1,96 yaitu 8.006 dan P-value >0.05 yaitu 0.000 dengan metode pengujian hipotesis dua arah (two tailed) dengan level signifikansi 5% atau 0.05. Sehingga hipotesis ini dapat diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan jika tinggi rendahnya kompensasi maka akan mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan hasil output table 3 nilai sebesar koefisien -0.298 dengan nilai T-Statistic 1.076 dan P-values 0.282 > 0.05 dengan metode pengujian hipotesis dua arah (two tailed) dengan level signifikansi 5% atau 0.05. Sehingga hipotesis ini dapat ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan jika tinggi rendahnya Kompensasi maka tidak akan mempengaruhi tinggi rendahnya organizational citizenship behavior (OCB) karyawan

Berdasarkan hasil output table 3 nilai sebesar koefisien 0.671 dengan nilai T-Statistic >1,96 yaitu 2.461 dan P-values <0.05 yaitu 0,014 dengan metode pengujian hipotesis dua arah (two tailed) dengan level signifikansi 5% atau 0.05. Sehingga hipotesis ini dapat diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan jika tinggi rendahnya Kepuasan Kerja maka akan mempengaruhi tinggi rendahnya OCB Karyawan.

### Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial untuk kompensasi terhadap kepuasan kerja ini dapat diterima, dengan telah dibuktikan yaitu kompensasi berpengaruh positif dan signifikan ter-

hadap kompensasi PT.LG Elektronik Indonesia Branch Manado, Hasil ini membuktikan pemberian kompensasi yang sesuai oleh karyawan seperti dalam hal pemberian gaji setiap awal bulan dan fasilitas yang dirasakan oleh karyawan, sehingga para karyawan merasa semangat dalam menjalankan pekerjaannya.

Menurut Sihotang (2007) kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan. Garay (2006) telah mengemukakan bahwa hubungan antara sistem kompensasi dengan kinerja *extra-role* adalah motivasi. Baik setiap karyawan pada dasarnya juga memiliki kebutuhan tersebut, motivasi tersebut akan muncul dalam diri para karyawan untuk bersedia melakukan suatu pekerjaan tertentu apabila ia mempersepsikan bahwa hasil yang diperolehnya nanti dapat memenuhi kebutuhan. sehingga dapat di artikan, pemberian kompensasi apapun terhadap karyawan PT. LG Elektronik Indonesia Branch Manado, mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial untuk kompensasi terhadap *organizational citizenship behavior* ini tidak dapat diterima, dengan telah dibuktikan yaitu kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PT. LG Elektronik Indonesia branch Manado.

Menurut Sihotang (2007) kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pem-berian balas jasa baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan, semakin baik besaran kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan akan menurunkan tingkat *Organizational Citizenship Behavior* karyawan untuk bersedia membantu rekan kerjanya, sebaliknya apa bila kompensasi yang diberikan perusahaan rendah, maka keinginan karyawan tersebut untuk rela membantu rekan kerjanya *Organizational Citizenship Behavior* akan meningkat. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitrianasari *et al.* (2013) yang hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Seperti yang diketahui OCB merupakan perilaku pilihan yang

tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial untuk kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior ini dapat diterima, dengan telah dibuktikan yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior karyawan karyawan PT. LG Elektronik Indonesia branch Manado. Menurut Hasibuan (2011) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap tersebut dicerminkan oleh moral kerja. Kepuasan kerja terkait dengan seorang karyawan 'sikap di tempat kerja. Salah satu dimensi kepuasan kerja adalah sikap berhubungan dengan seseorang 'emosi, begitu juga dengan motivasi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Rohayati (2014) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap OCB karyawan. Karyawan yang puas biasanya akan cenderung berperilaku positif seperti menolong rekan kerjanya atau atasan, meskipun tidak dikaitkan dengan *reward system*. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan menampilkan tingkat OCB yang lebih tinggi juga. Perusahaan juga dapat menaikkan perilaku OCB karyawan dengan menaikkan kepuasan kerja karyawan yaitu dengan cara memberikan aspek pekerjaan (gaji, promosi, perilaku atasan, dan perilaku rekan kerja) yang jauh lebih baik. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Tan dan Tarigan (2017) hasil penelitian ini diketahui bahwa kompensasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap OCB dan motivasi kerja tidak terbukti sebagai variabel intervening antara pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB.

### Simpulan

Dari hasil analisa data sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya dapatlah disimpulkan: Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior. Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior karyawan

### Referensi

- Budiharjo, A. 2011. *Organisasi: Menuju Pencapaian Kinerja Optimum*. Jakarta: Prasetya Mulya Publishing.
- Fitrianasari, D., Nimran, U., dan Utami, H. N. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan (Studi pada Perawat Rumah Sakit Umum

- "Darmayu" di Kabupaten Ponorogo). *Profit*. 7(1): 12-24.
- Garay, H. D. V. 2006. Kinerja Extra-Role Dan Kebijakan Kompensasi. *Sinergi Kajian Bisnis Dan Manajemen*, 8(1): 33-42.
- Griffin, R. W., and Moorhead, G. 2014. *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. Eleventh Edition. USA: South Wester.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- 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.
- Organ, D. W. 1988. *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Pio, R. J. 2015. *Kepemimpinan Spiritual Dimensi-Dimensi Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: Kepel Press.
- 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.
- Priyono dan Marnis. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Robbins, S. P dan Judge T. A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rohayati, A. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior: Studi Pada Yayasan Masyarakat Madani Indonesia. *Smart- Study & Manajemen Research*, 11(1) :20-38.
- Rumawas, W. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manado: Unsrat Perss.
- Sihotang, A. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT Pradnya Paramitha.
- Tan, R dan Tarigan, Z. J. H. 2017. Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada 3H Motosport. *Agora*, 5(1): 1-8.