
JEKOBIS : Jurnal Ekonomi dan Bisnis

http://ejournal.ubibanyuwangi.ac.id/index.php/jurnal_jekobis

PERSEPSI PEGAWAI PT. PELINDO PROPERTY INDONESIA (BOOM MARINA BANYUWANGI) TENTANG ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

Sofia Asyriana¹, Winda Hurotul 'Aini², Dewi Anggraeni³

¹ Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi

² Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi

³ Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi

Email: sofieasyriana@untag-banyuwangi.ac.id¹, winda_hurotul@untag-banyuwangi.ac.id²,
dewi180400@gmail.com³

Abstrak

Masalah yang paling sering dihadapi oleh suatu organisasi untuk mencapai tujuannya adalah bagaimana meningkatkan perilaku kewargaan organisasi karyawannya dengan baik. Jika perilaku kewargaan organisasi tidak diterapkan dan tidak dipatuhi, akan sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Sehingga dalam meningkatkan perilaku kewargaan organisasi suatu organisasi memerlukan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi yaitu budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kompensasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kompensasi terhadap perilaku anggota organisasi. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Subyek penelitian ini adalah karyawan PT. Pelindo Property Indonesia (Boom Marina Banyuwangi) sebanyak 58 responden. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 25 for windows. Dengan hasil pertama, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Budaya Organisasi terhadap perilaku anggota organisasi. Kedua, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap perilaku anggota organisasi. Dan ketiga, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kompensasi terhadap perilaku anggota organisasi

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Kompensasi, Organizational Citizenship Behavior

Abstract

The problem that is most often faced by an organization to achieve its goals is how to improve the organizational citizenship behavior of its employees properly. If organizational citizenship behavior is not applied and not adhered to, it will be difficult for an organization to achieve optimal results. So that in improving organizational citizenship behavior an organization requires factors that can affect organizational citizenship behavior, namely organizational culture, job satisfaction, and compensation. This study aims to determine the influence of organizational culture, job satisfaction, and compensation on organizational citizenship behavior. This research is a quantitative research. The subjects of this study were employees of the PT. Pelindo Property Indonesia (Boom Marina Banyuwangi) as many as 58 respondents. Data processing in this study using SPSS version 25 for windows. With the first result, there is a positive and significant influence between the variables of Organizational Culture on organizational citizenship behavior. Second, there is a positive and significant influence between the variables of job satisfaction on organizational citizenship behavior. And third, there is a significant effect between the variables of Compensation on organizational citizenship behavior.

Keywords:

Organizational Culture, Job Satisfaction, Compensation, Organizational Citizenship Behavior

Pendahuluan

Organizational Citizenship Behavior merupakan kontribusi seorang karyawan yang memberikan nilai lebih terhadap pekerjaannya di perusahaan tempatnya bekerja. *Organizational Citizenship Behavior* dapat tercipta salah satunya dengan diterapkannya budaya organisasi. Budaya organisasi yang tertanam dengan baik dalam sebuah organisasi akan memberikan suasana nyaman bagi sesama karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Tingginya *Organizational Citizenship Behavior* dapat memengaruhi penghasilan perusahaan. Contoh dari *Organizational Citizenship Behavior* misalnya menawarkan bantuan kepada rekan kerja untuk membantu menyelesaikan pekerjaannya serta melaksanakan pekerjaan yang tidak diminta oleh atasan. Dengan tingginya *Organizational Citizenship Behavior* seorang karyawan, maka akan sangat menguntungkan bagi suatu organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan pendapat dari karyawan PT. Pelindo Properti Indonesia (Boom Marina Banyuwangi), mereka mengungkapkan bahwa di perusahaan tersebut terjadi peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* dikarenakan manajer selalu mengutamakan kesejahteraan dari para karyawannya. Manajer di perusahaan tersebut juga selalu memastikan bahwa budaya organisasi yang terjadi di lingkungan kerjanya itu sudah sangat baik, hal itu dilakukan agar perusahaan

dapat mencapai visi dan misi yang diinginkan. Pernyataan tersebut di dukung oleh teori dari (Kusdi., 2011) yang menyatakan bahwa semakin positif pegawai dalam menilai budaya organisasi dan semakin banyak ia terlibat di dalam suatu organisasi yang ada di tempat kerjanya tersebut, maka tidak dapat dipungkiri bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan akan meningkat pula.

Menurut karyawan yang bekerja di PT. Pelindo Properti Indonesia (Boom Marina Banyuwangi) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja yang mereka rasakan di lingkungan kerjanya itu sangat mempengaruhi terhadap tinggi rendahnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang terjadi di perusahaan tersebut. Teori ini didukung pula oleh hasil penelitian empirik dari Ristiana (2013) dan Widyanto et al., (2013) yang menyatakan bahwa semakin baik kepuasan kerja karyawan maka akan semakin tinggi tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan di perusahaan tersebut.

Selanjutnya berdasarkan pendapat dari karyawan PT. Pelindo Properti Indonesia (Boom Marina Banyuwangi), mereka menyatakan bahwa adanya kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan itu sangat mempengaruhi peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di lingkungan kerja perusahaan tersebut. Kompensasi merupakan salah satu faktor penting di dalam aspek sumber daya manusia. Pada dasarnya tujuan dari

diberikannya kompensasi oleh perusahaan adalah untuk menciptakan kesadaran setiap karyawan agar bersedia untuk membantu perusahaan mencapai visi dan misi yang diinginkan. Pernyataan tersebut didukung oleh teori Rumawas (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh pegawai baik berupa uang maupun bukan sebagai balas jasa atau imbalan atas kinerjanya selama ini terhadap perusahaan. Pernyataan tersebut dipertegas pula oleh Hasibuan (2017) yang menyatakan bahwa kompensasi adalah pendapatan yang diterima karyawan yang berbentuk uang, barang langsung maupun barang tidak langsung. Teori ini didukung pula oleh hasil penelitian empirik dari Fitrianasari (2013) dan Tan dan Tarigan (2017).

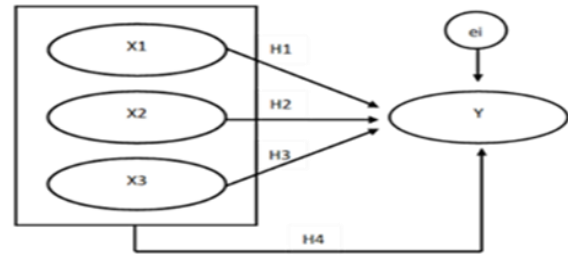
Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Pelindo Properti Indonesia (Boom Marina Banyuwangi) dikarenakan peneliti menemukan fenomena peningkatan Organizational Citizenship Behavior pada karyawan PT. Pelindo Properti Indonesia. Berdasarkan pemikiran di atas, maka dipandang perlu untuk melakukan penelitian bidang Sumber Daya Manusia dengan judul "Persepsi Pegawai PT. Pelindo Property Indonesia (Boom Marina Banyuwangi) Tentang Organizational Citizenship Behavior Ditinjau Dari Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Kompensasi".

Metode

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode sensus sebagai metode pengambilan sampelnya. Populasi yang digunakan didalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pelindo Properti Indonesia (Boom Marina Banyuwangi) yang berjumlah 58 karyawan. Karena jumlah populasi di bawah 100 maka seluruh anggota populasi tersebut dijadikan sampel.

Berkaitan dengan jenis data yang digunakan di dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari objek penelitian secara langsung. Data dalam penelitian diperoleh melalui kuesioner yang diberikan kepada para responden disertai adanya observasi dan dokumentasi di dalam prosesnya.

Di dalam proses perolehan data penelitian, terdapat beberapa indikator pada setiap variabel penelitian yang dijadikan sebagai acuan dalam penulisan kuesioner penelitian. Variabel-variabel pada penelitian juga saling dihubungkan melalui beberapa hipotesis yang memberikan gambaran mengenai penelitian, berikut gambar kerangka konseptual penelitian :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Data-data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner pada responden selanjutnya diolah menggunakan beberapa teknik analisis data, di antaranya uji instrumen, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Uji instrumen pada penelitian ini menggunakan uji validitas, yang bertujuan untuk memberikan gambaran tentang ketepatan antara data yang sesungguhnya objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti, serta uji reliabilitas bertujuan untuk menunjukkan apakah suatu instrumen yang digunakan dapat memberikan informasi yang dapat dipercaya. Berkaitan dengan uji asumsi klasik yang digunakan di dalam penelitian ini adalah meliputi uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Sedangkan untuk pengujian hipotesis digunakan uji simultan (uji F), uji parsial (uji t).

Hasil dan Pembahasan

Uji Instrumen Penelitian

Uji validitas

Hasil uji Validitas pada tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh instrumen yang digunakan dalam penelitian ini valid. Diketahui dari indikator dari setiap variabel memiliki nilai koefisien korelasi > r tabel dan nilai sig < 0,05.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,817	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,845	Reliabel
Kompensasi (X3)	0,868	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	0,865	Reliabel
(X2)	0,8 65	0,2 58 6 Valid
X2.3	0,9 02	0,2 58 6 Valid
X2.4	0,7 17	0,2 58 6 Valid
X1.1	0,7 17	0,2 58 6 0,00 0 Valid
X1.2	0,8 44	0,2 58 6 0,00 0 Valid
X1)	0,6 03	0,2 58 6 0,00 0 Valid
X1.4	0,6 39	0,2 58 6 0,00 0 Valid
X1.5	0,8 07	0,2 58 6 0,00 0 Valid
X1.6	0,7 08	0,2 58 6 0,00 0 Valid
X2.1	0,6 44	0,2 58 6 0,00 0 Valid

X2.5	0,7 97	0,2 58 6	0,00 0	Valid
Kompen sasi X3.1	0,6 98	0,2 58 6	0,00 0	Valid
(X3)	0,8 01	0,2 58 6	0,00 0	Valid
X3.3	0,8 61	0,2 58 6	0,00 0	Valid
X3.4	0,7 83	0,2 58 6	0,00 0	Valid
X3.5	0,9 00	0,2 58 6	0,00 0	Valid
Y1.1	0,8 56	0,2 58 6	0,00 0	Valid
Organizatio nal	0,7 59	0,2 58 6	0,00 0	Valid
Y1.2				
Citizenship	0,7 83	0,2 58 6	0,00 0	Valid
Y1.3				
Behavior (Y)	0,8 26	0,2 58 6	0,00 0	Valid
Y1.4				
Y1.5	0,8 14	0,2 58 6	0,00 0	Valid

Sumber: Data diolah

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas pada tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh instrumen pada penelitian ini reliabel. Diketahui dari setiap variabel memiliki nilai cronbach's alpha > 0,60.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Sumber: Data diolah.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mendeteksi apakah dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independen (bebas). Model regresi yang baik apabila tidak terjadi korelasi antar variabel. Multikolinearitas dalam model regresi dilihat dari nilai *variance*

inflation factor (VIF). Jika nilai *tolerance* > 0,01 dan nilai VIF < 10 maka model regresi yang digunakan terbebas dari masalah multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,509	1,966	Tidak terjadi Multikolinieritas
Kepuasan kerja (X2)	0,383	2,614	Tidak terjadi Multikolinieritas
Kompensasi (X3)	0,479	2,088	Tidak terjadi Multikolinieritas

Berdasarkan tabel hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,01 dan nilai VIF kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen (bebas).

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

				53
1	Budaya Organisasi (X1)	0,175	-1,375	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
2	Kepuasan Kerja (X2)	0,924	-,096	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji glejser pada tabel 4 diketahui bahwa hasil pengujian dari variabel budaya organisasi nilai sig sebesar 0,175 > 0,05, kepuasan kerja nilai sig 0,924 < 0,05, dan kompensasi nilai sig 0,805 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Linier Berganda

Dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi terhadap variabel dependen Organizational Citizenship

Behavior. Hasil regresi dengan program SPSS versi 25 dapat dilihat pada tabel 5 berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel Independen	Unstandardized Coefficients	T hitung	Sig.
Konstanta	0,838	0,471	0,640
Budaya Organisasi (X1)	0,323	3,688	0,001
Kepuasan Kerja (X2)	0,130	1,280	0,206
Kompensasi (X3)	0,457	4,631	0,000

Variabel Dependen : *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Berdasarkan hasil tabel 5 maka persamaan regresi yang dihasilkan adalah:

$$Y = 0,838 + 0,323 X_1 + 0,130 X_2 + 0,457 X_3 + e_i$$

- $\alpha = 0,838$ artinya jika Budaya Organisasi (X₁), Kepuasan Kerja (X₂), dan Kompensasi (X₃) diamsusikan konstan pada nilai 0 maka variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,838.
- $\beta_1 = 0,323$ pada variabel Budaya Organisasi (X1) diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,323 memiliki arti bahwa apabila terjadi peningkatan pada variabel Budaya Organisasi (X1) sebesar 1 (satu) dan pada variabel lain dianggap bernilai konstan maka nilai *Organizational Citizenship Behavior* (Y) akan meningkat sebesar 0,323.
- $\beta_2 = 0,130$, diperoleh nilai koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja (X2) sebesar 0,130 yang memiliki arti bahwa jika terjadi peningkatan pada variabel Kepuasan Kerja (X2) sebesar 1 (satu) dan dapat diasumsikan bahwa variabel lain bernilai konstan, sehingga nilai dari *Organizational Citizenship Behavior* (Y) akan meningkat sebesar 0,130.

4. $\beta_3 = 0,457$ nilai koefisien regresi untuk variabel Kompensasi (X3) diperoleh sebesar 0,457 yang memiliki arti bahwa jika terjadi peningkatan pada variabel Kompensasi (X3) sebesar 1 (satu) dengan asumsi variabel lain bernilai konstan, maka besarnya nilai *Organizational Citizen Behavior* (Y) akan meningkat sebesar 0,457.

2. Berdasarkan tabel 7 diperoleh hasil bahwa variabel kepuasan kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar $1,280 < t_{tabel} 2,004$ dengan nilai signifikan $0,206 > 0,05$, sehingga menunjukkan hasil bahwa H_0 gagal ditolak. Hasil tersebut dapat menginterpretasikan bahwa variabel kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*

Hasil Uji Hipotesis Uji Simultan (Uji F)

Tabel 6. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Mean Square	F	Sig.
Regression	564,2035	188,068	50,185	,000 ^b
Residual	202,36534	3,747		
Total	766,56	57		

Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behavior* (Y)
Sumber: Data diolah

Apabila dilihat dari hasil analisis pada tabel 6, dapat diketahui bahwa nilai sig 0,000 < 0,05, hal ini berarti nilai signifikansinya lebih kecil daripada 0,05. Berkaitan dengan nilai F hitung yang diperoleh sebesar 50,185 dan F tabel sebesar 2,776, hal tersebut menandakan bahwa nilai F hitung > F tabel, yaitu sebesar $50,185 > 2,776$ yang memberikan hasil bahwa H_0 ditolak, sehingga dapat dinyatakan bahwa model regresi bisa digunakan untuk memprediksi variabel dependen dikarenakan model yang dihasilkan telah sesuai.

Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh pada tabel 7 di atas dapat diketahui bahwa nilai t tabel dengan jumlah sampel (n) sebanyak 58. Maka untuk nilai $df = n - k - 1$, $df = 58 - 3 - 1 = 54$, dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05/2 = 0,025$, sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 2,004.

1. Berdasarkan tabel 7 diperoleh hasil bahwa variabel budaya organisasi dengan nilai t_{hitung} sebesar $3,688 > t_{tabel} 2,004$ dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$, sehingga menunjukkan hasil bahwa H_0 ditolak. Dapat dikatakan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.838	1.781		.471	.640
Budaya Organisasi (X1)	.323	.088	.361	3.688	.001
Kepuasan Kerja (X2)	.130	.101	.145	1.280	.206
Kompensasi (X3)	.457	.099	.468	4.631	.000

Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

3. Berdasarkan tabel 7 diperoleh hasil bahwa variabel kompensasi dengan nilai t_{hitung} sebesar $5,631 > t_{tabel} 2,004$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga menunjukkan hasil bahwa H_0 ditolak. Apabila ditarik kesimpulan maka dapat dikatakan variabel kompensasi memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 8. Koefisien Determinasi (R²) Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.858 ^a	.736	.721	1.936

Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Sumber: Data diolah.

Berdasarkan tabel 8 koefisien determinasi (R²) dapat terlihat bahwa koefisien determinasi (adjusted R²) diperoleh sebesar

0,721 yang dapat diartikan bahwa sebesar 72,1% *Organizational Citizenship Behavior* dapat dijelaskan oleh budaya organisasi, kepuasan kerja dan kompensasi. Dan sisanya sebesar 27,9% dijelaskan dalam variabel lain yang tidak ada pada penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil pengujian hipotesis pertama menyatakan bahwa $t_{hitung} 3,088 > t_{tabel} 2,004$ dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$, dimana hal tersebut menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis penulis yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* diterima.

Berdasarkan pendapat dari karyawan PT. Pelindo Properti Indonesia (Boom Marina Banyuwangi), mereka mengungkapkan bahwa di perusahaan tersebut terjadi peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* dikarenakan manajer selalu mengutamakan kesejahteraan dari para karyawannya. Manajer di perusahaan tersebut juga selalu memastikan bahwa budaya organisasi yang terjadi di lingkungan kerjanya itu sudah sangat baik, hal itu dilakukan agar perusahaan dapat mencapai visi dan misi yang diinginkan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Mahardika (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan disuatu perusahaan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil pengujian pada hipotesis kedua menyatakan bahwa t_{hitung} sebesar $1,280 < t_{tabel} 2,004$ dengan nilai signifikan $0,206 > 0,05$, hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Berdasarkan hal tersebut maka perumusan hipotesis nol penulis yaitu kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* diterima.

Menurut karyawan yang bekerja di PT. Pelindo Properti Indonesia (Boom Marina Banyuwangi) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja yang mereka rasakan di lingkungan kerjanya itu sangat mempengaruhi terhadap tinggi rendahnya *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang terjadi di perusahaan tersebut. Hal ini sejalan dengan teori dari Puangyoykeaw dan Nishide (2015) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan tingkat kepuasan yang dapat dirasakan oleh setiap karyawan terkait dengan rutinitas pekerjaan yang mereka lakukan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putri Aprilia (2019) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan kerja, dan Komunikasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Pegawai Perusahaan Daerah Parkir Kota Bali. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan komunikasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Pengaruh Kompensasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil pengujian hipotesis ketiga menyatakan bahwa t_{hitung} sebesar $5,631 > t_{tabel} 2,004$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, dimana hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis penulis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* diterima.

Berdasarkan pendapat dari karyawan PT. Pelindo Properti Indonesia (Boom Marina Banyuwangi), mereka menyatakan bahwa adanya kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan itu sangat mempengaruhi peningkatan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* di lingkungan kerja perusahaan tersebut. Kompensasi merupakan salah satu faktor penting di dalam aspek sumber daya manusia. Pada dasarnya tujuan dari diberikannya kompensasi oleh perusahaan adalah untuk menciptakan kesadaran setiap karyawan agar bersedia untuk membantu perusahaan mencapai visi dan misi yang diinginkan. Pernyataan tersebut didukung oleh teori Rumawas (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi adalah

sesuatu yang diterima oleh pegawai baik berupa uang maupun bukan sebagai balas jasa atau imbalan atas kinerjanya selama ini terhadap perusahaan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Danendra (2016) dengan judul Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Komitmen *Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Harapan Baru Tirta Megah Jaya. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior*.

Kesimpulan

Penelitian yang dilakukan oleh penulis menghasilkan suatu temuan mengenai pengaruh dari budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kompensasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Pelindo Properti Indonesia (BOOM MARINA BANYUWANGI). Dimana hasil menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karena budaya organisasi adalah suatu tatanan nilai-nilai dan norma yang berlaku di lingkungan internal perusahaan tersebut dan harus diterapkan oleh semua karyawan.. Salah satu pemicu faktor tingginya *Organizational Citizenship Behavior* di perusahaan ini dikarenakan semua lini, baik atasan maupun bawahan menerapkan budaya organisasi yang baik. Berkaitan dengan kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karena rekan kerja yang kurang kooperatif dan pekerjaan yang terlalu banyak sehingga karyawan sering diperintahkan lembur oleh atasan. Serta untuk kompensasi memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa puas dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan atas hasil kerja mereka.

Berdasarkan tabel 8 koefisien determinasi (R^2) dapat terlihat bahwa koefisien determinasi (adjusted R^2) diperoleh sebesar 0,721 yang dapat diartikan bahwa sebesar 72,1% *Organizational Citizenship Behavior* dapat dijelaskan oleh budaya organisasi, kepuasan kerja dan kompensasi. Dan sisanya sebesar

27,9% dijelaskan dalam variabel lain yang tidak ada pada penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior

Hasil pengujian hipotesis pertama menyatakan bahwa $t_{hitung} 3,088 > t_{tabel} 2,004$ dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$, dimana hal tersebut menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis penulis yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* diterima.

Berdasarkan pendapat dari karyawan PT. Pelindo Properti Indonesia (Boom Marina Banyuwangi), mereka mengungkapkan bahwa di perusahaan tersebut terjadi peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* dikarenakan manajer selalu mengutamakan kesejahteraan dari para karyawannya. Manajer di perusahaan tersebut juga selalu memastikan bahwa budaya organisasi yang terjadi di lingkungan kerjanya itu sudah sangat baik, hal itu dilakukan agar perusahaan dapat mencapai visi dan misi yang diinginkan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Mahardika (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan disuatu perusahaan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior

Hasil pengujian pada hipotesis kedua menyatakan bahwa t_{hitung} sebesar $1,280 < t_{tabel} 2,004$ dengan nilai signifikan $0,206 > 0,05$, hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Berdasarkan hal tersebut maka perumusan hipotesis nol penulis yaitu kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* diterima.

Menurut karyawan yang bekerja di PT. Pelindo Properti Indonesia (Boom Marina Banyuwangi) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja yang mereka rasakan di lingkungan

kerjanya itu sangat mempengaruhi terhadap tinggi rendahnya *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang terjadi di perusahaan tersebut. Hal ini sejalan dengan teori dari Puangyoykeaw dan Nishide (2015) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan tingkat kepuasan yang dapat dirasakan oleh setiap karyawan terkait dengan rutinitas pekerjaan yang mereka lakukan.

Pengaruh Kompensasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil pengujian hipotesis ketiga menyatakan bahwa t_{hitung} sebesar $5.631 > t_{tabel}$ 2,004 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, dimana hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis penulis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* diterima.

Berdasarkan pendapat dari karyawan PT. Pelindo Properti Indonesia (Boom Marina Banyuwangi), mereka menyatakan bahwa adanya kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan itu sangat mempengaruhi peningkatan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* di lingkungan kerja perusahaan tersebut. Kompensasi merupakan salah satu faktor penting di dalam aspek sumber daya manusia. Pada dasarnya tujuan dari diberikannya kompensasi oleh perusahaan adalah untuk menciptakan kesadaran setiap karyawan agar bersedia untuk membantu perusahaan mencapai visi dan misi yang diinginkan. Pernyataan tersebut didukung oleh teori (Rumawas, 2018) yang menyatakan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh pegawai baik berupa uang maupun bukan sebagai balas jasa atau imbalan atas kinerjanya selama ini terhadap perusahaan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Danendra (2016) dengan judul Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Komitmen *Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Harapan Baru Tirta Megah Jaya. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior*.

Kesimpulan

Penelitian yang dilakukan oleh penulis menghasilkan suatu temuan mengenai pengaruh dari budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kompensasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Pelindo Properti Indonesia (BOOM MARINA BANYUWANGI). Dimana hasil menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karena budaya organisasi adalah suatu tatanan nilai-nilai dan norma yang berlaku di lingkungan internal perusahaan tersebut dan harus diterapkan oleh semua karyawan.. Salah satu pemicu faktor tingginya *Organizational Citizenship Behavior* di perusahaan ini dikarenakan semua lini, baik atasan maupun bawahan menerapkan budaya organisasi yang baik. Berkaitan dengan kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karena rekan kerja yang kurang kooperatif dan pekerjaan yang terlalu banyak sehingga karyawan sering diperintahkan lembur oleh atasan. Serta untuk kompensasi memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa puas dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan atas hasil kerja mereka.

Daftar Referensi

- Danendra, A. A. N. B. (2016). "Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior". *E-Jurnal Manajemen Unud*, 10(5), 6229-6259.
- Fitrianasari, D. (2013). "Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan". *Jurnal Profit*, 1(7), 12–24.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Revisi). PT. Bumi Aksara.
- Kusdi. (2011). *Budaya Organisasi*. Salemba Empat.
- Mahardika, I. N. B. P. (2019). "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior". *E- Jurnal Manajemen*.
- Ristiana, M. M. (2013). "Pengaruh Komitmen

- Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Trijata Denpasar". *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen.*, 9(1), 56–70.
- Rumawas, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unsrat Perss.
- Tan, & Tarigan, Z. J. H. (2017). "Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada 3H Motosport". *Agora*, 5(1), 1–8.
- Widyanto, R., Lau, J. S., & Kartika, E. W. (2013). "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Komitmen Organisasional Karyawan Cleaning Service Di Surabaya". ". *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa.*, 1(1), 36–50.