

PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL, TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

**WILLIAM GUNAWAN
NURWANTI**

STIE Trisakti
wanti@stietrisakti.ac.id

***Abstract:** The purpose of this study is to examine the influence and the nature of the relationship between organizational citizenship behavior with three influences namely motivation, compensation, and organizational commitment. The method used in this research is descriptive and causality of respondents involved in this research as many as 41 permanent employees. This research uses purposive sample. Data collection was done by distributing questionnaires and the method for data analysis in this research is multiple linear regression. The result of this study is that there is no significant negative impact on motivation and, there is significant impact positive on compensation, organizational commitment to organizational citizenship behavior.*

Keywords: motivation, compensation, organizational commitment, organizational citizenship behavior

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh dan sifat hubungan antara organizational citizenship behavior dengan tiga pengaruh yaitu motivasi, kompensasi, dan komitmen organisasional. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan kausalitas responden yang terlibat dalam penelitian ini sebanyak 41 karyawan tetap. Penelitian ini menggunakan sampel purposive. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Dan metode untuk analisi data dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah tidak terdapat pengaruh yang signifikan negatif pada motivasi dan terdapat pengaruh yang signifikan positif pada kompensasi, komitmen organisasional terhadap organizational citizenship behavior.

Kata kunci: motivasi, kompensasi, komitmen organizational, organizational citizenship behavior

PENDAHULUAN

Dewasa ini pertumbuhan industri manufaktur di Indonesia bertumbuh dengan pesat dan cepat membuat setiap perusahaan membutuhkan organisasi yang baik dan profesional serta dapat mengeluarkan ide-ide inovatif, guna mencapai perilaku kerja inovatif

di dalam setiap organisasi. Sektor industri manufaktur sebagai salah satu sektor penting dalam pembangunan ekonomi nasional. Sektor industri manufaktur merupakan salah satu penopang perekonomian nasional karena sektor ini memberikan kontribusi yang cukup signifikan pada pertumbuhan ekonomi

Indonesia. Industri manufaktur merupakan sektor yang cukup stabil dan menjadi salah satu penopang perekonomian negara di tengah ketidakpastian perekonomian dunia dengan tingkat pertumbuhan yang positif. Industri manufaktur memiliki banyak bidang dalam pengelolaan bahan baku seperti industri migas. Dalam perkembangannya industri migas saat ini mengakibatkan munculnya perusahaan-perusahaan yang memproduksi drum. Drum merupakan wadah yang digunakan oleh industri-industri migas untuk mendistribusikan hasil produksinya kepada konsumen, biasanya drum yang digunakan terbuat dari bahan baja atau besi plat dan memiliki dua lubang di atasnya (tutup drum) yaitu lubang kecil untuk mengeluarkan angin dan lubang besar untuk mengeluarkan produk.

Organizational Citizenship Behavior

Dalam Nielsen (2012, 38) berpendapat bahwa *organizational citizenship behavior* merupakan perilaku individu yang ekstra, yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal, dan yang secara agregat mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi. Garay (2006, 34) menjelaskan bahwa OCB merupakan perilaku sukarela dari seorang pekerja untuk mau melakukan tugas atau pekerjaan di luar tanggung jawab atau kewajibannya demi kemajuan atau keuntungan organisasinya. (Robbins dan Judge 2013, 27).

Motivasi dan Organizational Citizenship Behavior

Robbins dan Judge (Wibowo, 2016, 110) Menyatakan bahwa motivasi sebagai proses yang memperhitungkan intensitas, arah dan usaha ketekunan individual terhadap pencapaian tujuan. Hoy dan Miskel (Nurochim, 2016, 115) berpendapat bahwa motivasi adalah kondisi diri individu untuk mempengaruhi, melakukan, dan tetap melakukan suatu tindakan. Newstrom (Wibowo 2016, 110) menyatakan motivasi adalah hasil dari sekumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Idealnya, perilaku ini akan

diarahkan pada pencapaian organisasi. Dari penjelasan diatas, maka hipotesis yang diambil adalah

H₁: Terdapat pengaruh antara motivasi dengan *organizational citizenship behavior*.

Kompensasi dan Organizational Citizenship Behavior

Menurut Hasibuan (2012, 118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Kadarisman (2014, 3) Manajemen kompensasi adalah proses pengembangan dan penerapan strategi, kebijakan, serta system kompensasi yang membantu organisasi untuk mencapai sasarannya dengan mendapatkan dan mempertahankan orang yang diperlukan dan dengan meningkatkan motivasi serta komitmen mereka. Menurut Milkovich *et al.* (2014, 5) kompensasi merupakan semua bentuk pengembalian keuangan, jasa dan manfaat nyata yang karyawan terima sebagai bentuk bagian dari sebuah hubungan kerja. Dari penjelasan diatas, maka hipotesis yang diambil adalah

H₂ Terdapat pengaruh antara *kompensasi* dengan *organizational citizenship behavior*

Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior

Robbins dan Judge (2015, 102) menyatakan bahwa, komitmen organisasi adalah sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi dengan organisasi tertentu dan tujuannya dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. *Organizational commitment* menurut Wibowo (2016, 187-188) didefinisikan sebagai derajat dimana karyawan terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya, dimana didalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat karyawan tersebut bekerja.

Dari penjelasan diatas, maka hipotesis yang diambil adalah

H₃ Terdapat pengaruh antara komitmen organisasional dengan *organizational citizenship behavior*

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausalitas, dan objek penelitian yang

digunakan dalam penelitian ini adalah PT X. Populasi di dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT X dengan populasi sejumlah 59 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan *purposive sampling*. Adapun karakteristik dan kriteria yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah karyawan tetap yang berjumlah 41 orang.

Tabel 1 Karakteristik Responden

No.	Kriteria	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Jenis Kelamin		
	Laki-Laki	24	58.5
	Perempuan	17	41.5
	Total	41	100.0
2.	Umur		
	20-25 Tahun	7	17.1
	26-30 Tahun	12	29.3
	31-35 Tahun	9	22.0
	36-40 Tahun	4	9.8
	41-45 Tahun	5	12.2
	45-50 Tahun	4	9.8
	Total	41	100.0
3.	Pendidikan		
	Diploma	13	31.7
	S1	28	68.3
	Total	41	100.0
4.	Lama Bekerja		
	1-5 Tahun	11	26.8
	5-10 Tahun	11	26.8
	10-20 Tahun	15	36.6
	20-30 Tahun	4	9.8
	Total	41	100.0

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut ini disajikan hasil pengujian validitas dan realibitas untk setiap butir pertanyaan sebelum dilakukan uji hipotesis.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Butir Pernyataan	Korelasi	Keterangan
1.	Motivasi	1	0.435	Valid
		2	0.686	Valid
		3	0.654	Valid
		4	0.681	Valid
		5	0.681	Valid
2.	Kompensasi	1	0.372	Valid
		2	0.773	Valid
		3	0.498	Valid
		4	0.522	Valid
3.	Komitmen Organisasional	1	0.454	Valid
		2	0.505	Valid
		3	0.568	Valid
4.	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	1	0.483	Valid
		2	0.519	Valid
		3	0.545	Valid
		4	0.773	Valid
		5	0.669	Valid

Berdasarkan tabel-tabel diatas dapat diketahui bahwa semua indikator dari variabel independen yaitu motivasi, kompensasi, komitmen organisasional serta variabel dependen yaitu *organisasional citizenship behavior* mempunyai r hitung positif dan r

hitung > r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator dalam penelitian ini bersifat valid yang artinya setiap instrumen kuesioner dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Cronbach Alpha	Alpha	Hasil
X1_TOTAL	0,808	0,60	Reliabel
X2_TOTAL	0,736	0,60	Reliable
X3_TOTAL	0,690	0,60	Reliable
Y_TOTAL	0,802	0,60	Reliable

Dapat diketahui bahwa semua variabel independen yaitu motivasi, kompensasi, komitmen organisasional dan variabel dependen yaitu *organizational citizenship behavior* mempunyai nilai Cronbach Alpha >

0,60 yang artinya butir-butir pernyataan dapat menghasilkan jawaban yang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Setelah dilakukan uji validitas dan realibitas, maka berikut adalah hasil pengujian hipotesis penelitian

Tabel 4 Uji Hipotesis

Model		B	T	Sig.
1	(Constant)	12.287	7.563	.000
	X1_TOTAL	0,459	4.914	.000
2.	(Constant)	8.405	1.862	.000
	X2_TOTAL	.620	6.366	.000
3.	(Constant)	11.028	8.335	.000
	X3_TOTAL	.456	7.019	.000

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*, dilihat dari nilai masing masing t hitung > dibandingkan dengan t tabel dan sig <0,005

PENUTUP

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan bukti empiris faktor-faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior*. Dari hasil penelitian menunjukkan

bahwa bahwa kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Dalam penelitian yang diteliti dilaksanakan, tentunya mempunyai banyak keterbatasan. Keterbatasan-keterbatasan yang penelitian dilaksanakan adalah hanya menggunakan 3 variabel dalam penelitian ini dan diharapkan peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior*.

REFERENSI:

- Garay, Hannah Dara Vanzuela, 2006. Kinerja Extra-Role dan Kebijakan Kompensasi. SINERGI, Kajian Bisnis Dan Manajemen. 8 (1): 33-42.
- Hasibuan S, P, Malayu, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Kadarisman, Dr, M, 2014. *Manajemen Kompensasi, edisi kedua*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Nielsen. TM., Eric Sundstrom., Daniel G. Bachrach., Terry R. Halfhill (2012). "Utility of OCB: Organizational Citizenship Behavior and Group Performance in a Resource Allocation Framework". *Journal of Management*. 2012 38-668.
- Nurochim. 2016. *Administrasi Pendidikan*. Bekasi: Gramata Publishing.
- Wibowo. 2016. *Perilaku Dalam Organisasi, edisi kedua*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.