BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul dan Nama Peneliti	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	*Compensation of the Influence and Motivation of Work on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediating Variable in Ninja Xpress MSH Padang* (Saiful Anwar, M. Insan Ikratullah, 2022)	*Multiple linear regression*	*Compensation has a positive and significant effect on job satisfaction, work motivation has a positive and significant effect on employee performance.*
2.	Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Aryo Bimo Di Pontianak (Yuki Iin Martita, 2013)	Teknik analisa statistik deskriptif	Variabel Kompensasi Finansial (X_1) dan Variabel Kompensasi Non Finansial (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).
3.	Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasional Studi Pada PT Pos Indonesia Erlangga Semarang (Ferdhika Diovian Pramono, Suko Priyono, 2023)	Analisis regresi linear berganda	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.
4.	Pengaruh komunikasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja (Makarawung Seidy, Adolfina, Ferdy Roring, 2018)	Analisa regresi linier berganda	Komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

No	Judul dan Nama Peneliti	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
5.	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Patra Badak Arun Solusi (Fanisya Rahmadina Putri, Yudi Nur Supriadi, 2022)	*Partial Least Square (PLS)*	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
6.	Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Enita Rosmika, 2023)	Partial Least Square *(PLS).*	OCB berpengaruh positif signifikan baik terhadap kepuasan kerja maupun kinerja karyawan. Makin tinggi kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja memediasi sebagian *(partly mediation*) hubungan antara OCB dengan kinerja karyawan.
7.	*Role of Job Satisfaction in the relationship of Business Excellence and OCB* (Huseyin Araslı, Sarvnaz Baradarani, 2014)	*Partial Least Square (PLS)*	Dapat diketahui bahwa kepemimpinan dan kerja sama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
8.	Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*	*Partial Least Square (PLS)*	Hasil penelitian menunjukkan bahwa

No	Judul dan Nama Peneliti	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	Terhadap Kepuasan Kerjadan Kinerja Karyawan (Endah Rahayu Lestari, Nur Kholifatul Fithriyah Ghaby, 2018)		*OCB* berpengaruh positif signifikan baik terhadap kepuasan kerja maupun kinerja karyawan.

2.2 Tinjauan Pustaka

2.2.1 *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Organizational Citizenship Behavior (OCB) pertama kali dibahas oleh Organ pada tahun 1980an. Podsakoff et al. (2000) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagai perilaku individu yang membantu organisasi secara keseluruhan melalui berbagai tindakan yang tidak termasuk dalam deskripsi pekerjaan formal tetapi berkontribusi pada efektivitas organisasi. Mohammad et al., (2011) menjelaskan bahwa *Organizational citizenship behavior (OCB)* adalah perilaku atau tindakan yang dilakukan oleh karyawan yang melampaui ketentuan minimum yang diharapkan oleh organisasi dan mempromosikan kesejahteraanrekan kerja, kelompok kerja, dan perusahaan. Menurut Amelia (2022) Beberapa perilaku seperti menolong tugas rekan kerja, menjadi sukarelawan untuk tugas-tugas ekstra, dan patuh terhadap prosedur perusahaan. Perilaku ini menggambarkan "nilai tambah karyawan" yang merupakan perilaku positif, kontruktif, danbermakna. Begitu juga menurut Abrar & Isyanto (2019: 108), organisasi yang ingin berhasil mencapai tujuannya memerlukan karyawan yang mampu untuk melakukan pekerjaan lebih dari tanggung jawab yang sudah diberikan, tetapi bagaimana sanggupnya mewujudkan kinerja sehubungan dengan angan-angan.

Dari keterangan diatas maka dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship* Behavior *(OCB)* adalah perilaku sukarela karyawan yang menjadi nilai tambah karyawan dengan membantu tugas-tugas diluar tanggung jawabnya, menolong rekan kerja, dan patuh terhadap kebijakan-kebijakan yang ada dalam suatu perusahaan.

2.2.2 Indikator Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Berikut adalah dimensi dan indikator *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* menurut Podsakoff et al (2000):

1. *Altruism*, yaitu perilaku membantu teman kerja secara sukarela dan mencegah terjadinya masalah yang berhubungan dengan pekerjaan, kesediaan untuk menolong rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam situasi yang tidak biasa. Dimensi ini merupakan komponen utama dari *OCB*. Dimensi ini terdiri dari indikator saling membantu, perilaku sukarela, peduli terhadap kepentingan rekan kerja.
2. *Courtesy*, yaitu perilaku membantu mencegah timbulnya masalah sehubungan dengan pekerjaan dan selalu berperilaku baik kepada sesama karyawan. Dimensi ini terdiri dari indikator menjaga hubungan baik, menghindari konflik, menghormati rekan kerja.
3. *Sportsmanship*, yaitu sikap mempertahankan sikap positif ketika tidak dapat memenuhi keinginan pribadi, mengizinkan seseorang untuk mengambil tindakan demi kebaikan kelompok. sportivitas seorang pekerja dalam mentoleransi situasi yang kurang ideal di tempat kerja. Dimensi ini terdiri dari indikator toleransi, suasana positif, kerelaan untuk berkorban.

4. *Conscientiousness,* perilaku yang mengacu pada kesungguhan, tanggung jawab, dan ketekunan untuk menjalankan tugas. Dimensi ini terdiri dari indikator kedisiplinan, konsisten, kepatuhan terhadap aturan.
5. *Civic virtue,* tindakan keterlibatan yang bertanggung jawab dan konstruktif dalam proses politik organisasi, bukan hanya mengekspresikan pendapat mengenai suatu pemberian, tetapi mengikuti rapat, dan tetap mengetahui isu yang melibatkan organisasi. Dimensi ini terdiri dari indikator kepedulian reputasi organisasi, perilaku partisipasi, komitmen dengan keberhasilan perusahaan.

2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Organizational *Citizenship Behavior (OCB)*

Menurut Fidiyanto, et al., (2018:5) berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB),* yaitu:

1. Budaya dan iklim perusahaan
2. Psikologis dan suasana hati
3. Persepsi terhadap dukungan organisasional
4. Persepsi terhadap kualitas interaksi antara karyawan dan perusahaan
5. Masa kerja
6. Jenis kelamin

2.2.4 Kompensasi

Dalam organisasi masalah kompensasi merupakan hal sangat kompleks namun paling penting bagi karyawan maupun organisasi itu sendiri. Nuryadin et al. (2019), kompensasi mengacu pada semua imbalan yang diterima karyawan atas usaha mereka. Dan menurut Nugraha & Surya (2016) kompensasi merupakan

salah satu bentuk penghargaan perusahaan terhadap sumber daya manusia yang terlibat didalamnya, kompensasi yang sesuai dan tepat dapat memberikan pemenuhan kebutuhan dasar karyawan. Sedangkan menurut Hasibuan (2012 : 88) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Nur Cahyo (2015) kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait seperti tunjangan.

Dari uraian diatas maka dapat disimpulakan bahwa kompensasi yaitu imbal jasa yang diberikan perusaahan kepada karyawannya yang telah melakukan segala kewajiban dan tugasnya.

2.2.5 Indikator Kompensasi

Menurut Simamora dalam Dahlia (2022) terdapat empat indikator kompensasi, yaitu :

1. Gaji/Upah, Gaji merupakan imbalan balas jasa yang dinyatakan dalambentukuang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi darikedudukan sebagai seorang karyawan. Upah adalah kata lain dari gaji yang seringkali ditujukanpada karyawan tertentu, biasanya padakaryawan operasional.
2. Insentif, Insentif merupakan jenis kompensasi yang diluar gaji atau upah yangdiberikan oleh organisasi, yang dilihat dari hasil kinerja.
3. Tunjangan, Tunjangan merupakan jenis kompensasi dalam bentuk

nonfinansial, seperti asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yangditanggung perusahaan, program pension, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungank epegawaian.

4. Fasilitas, Jenis kompensasi nonfinansial yang dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal oleh perusahaan.

2.2.6 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Asmayana (2018:14) berikut adalah beberapa factor yang mempengaruhi kompensasi:

1. Faktor intern yang terdiri dari:

a) Dana Organisasi: Dana pasti dikumpulkan sebagai hasil dari prestasi kerja pegawai. Semakin baik prestasi kerja pegawai, semakin besar keuntungan organisasi atau perusahaan. Semakin besar keuntungan perusahaan, semakin besar himpunan dana untuk kompensasi dan pelaksanaan kompensasi.

b) Serikat Pekerja: Para pekerja yang bergabung dalam serikat pekerja juga dapat memengaruhi penetapan kompensasi perusahaan atau operasinya. Serikat pekerja dapat menjadi representasi kekuatan pekerja di dalam perusahaan yang menuntut perbaikan nasib. Manajemen harus mempertimbangkan keberadaan serikat pekerja.

2. Faktor ekstern:

a) Penawaran dan Permintaan kerja, Mengingat hukum ekonomi pasar bebas, yaitu ketika supply (penawaran) tenaga kerja lebih besar dari demand (permintaan), kompensasi yang diberikan rendah. Jika kondisi pasar kerja

menunjukkan banyaknya permintaan tenaga kerja tetapi sedikit penawaran, maka kompensasi yang diberikan akan lebih besar. Jumlah kompensasi yang ditawarkan suatu organisasi menjadi daya tarik bagi calon karyawan untuk bergabung. Namun, ketika jumlah tenaga kerja lebih besar daripada lapangan kerja yang tersedia, besarnya kompensasi menjadi sedikit terabaikan.

b) Biaya Hidup, Nilai kompensasi khususnya upah/gaji, harus disesuaikan dengan biaya hidup. Kompensasi yang diberikan harus setidaknya sebanding atau lebih tinggi dari biaya hidup minimal. Jika pembayaran yang diberikan kurang dari biaya hidup minimal, maka yang terjadi adalah proses pemiskinan bangsa.

c) Kebijakan Pemerintah, Pemerintah menjaga keadilan dan kesewenang-wenangan bagi warganya. Pemerintah menetapkan upah minimum dan jam kerja/hari untuk pria dan wanita, pada batas umur tertentu. Pemerintah menetapkan peraturan untuk memastikan proses pemakmuran negara berlangsung dan mencegah tindakan yang dapat memiskinkan negara.

d) Kondisi Perekonomian Nasional, rata-rata kompensasi yang diberikan oleh organisasi dalam suatu negara menunjuk kan kondisi perekonomian negara tersebut dan penghargaan negara terhadap sumber daya manusianya. Kompensasi yang diterima oleh pegawai di negara maju jauh lebih besar dari yang diterimadi negara berkembang atau miskin.

2.2.7 Kepuasan Kerja

Faktor yang menentukan keberhasilan suatu organisasi adalah kepuasan kerja, Rivai & Mulyadi (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan

kebutuhannya. karena karyawan yang puas akan lebih produktif, begitu juga sebaliknya karyawan yang tidak puas terhadap pekerjannya cenderung berperilaku tidak maksimal dan tidak mencoba untuk melakukan hal-hal yang terbaik.

Robbins dan Judge (2013) menambahkan bahwa karyawan yang puas kemungkinan lebih besar berbicara positif tentang suatu organisasi, saling bantu membantu, dan kinerjanya lebih maksimal. Pendapat lain dikemukakan oleh Handoko (2014:193) yang menyatakan bahwa "kepuasan kerja *(Job Satisfaction)* adalah keadaan emosional yangmenyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka". Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut pendapat lain mengatakan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan system yang berlaku pada dirinya, Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan, maka semakin tinggi juga tingkat kepuasannyaterhadap kegiatan tersebut (Rivai , 2019). Berdasarkan pengertian kepuasan kerja menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu pandangan dan sikap seseorang baik positif maupun negatif mengenai penilaian seseorang terhadap pekerjaan mereka.

2.2.8 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2008) kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa indikator seperti:

1. Hubungan kerja, yang ditandai dengan keharmonisan dalam ber- interaksi

dengan atasan, komunikasi dua arah, kerja sama antar- karyawan, dan keterbukaan atau transparansi antara pimpinan dan bawahan. Semakin lancar komunikasi interpersonal yang terjadi di dalam perusahaan atau organisasi, semakin tinggi pulatingkat kepuasan yang akan dirasakan oleh karyawan.

2. Tantangan kerja yang dicirikan oleh adanya kemauan untuk menyelesaikan tugas. Semakin besar tantangan kerja yang dihadapi oleh karyawan apabila mampu menyelesaikan dengan baik, maka tingkat kepuasan mereka semakin tinggi. Dengan demikian, pimpinan harus mampu memberikan tugas dan tanggungjawab yang sesuai dengan kapasitas karyawan.
3. Perlindungan kerja yang dapat dilihat dari adanya perlindungan dari pemerintah dalam bentuk peraturan perundang-undangan, perlindungan dari tempat bekerja dalam bentuk perjanjian kerja, perlindungan dari asuransi dalam bentuk jaminan asuransi bila terjadi sakit atau musibah lainnya.

2.2.9 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Arda (2017) terdapat beberapa factor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja,yaitu:

1. Faktor psikologis, yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
2. Faktor social, yang berkaitan dengan interaksi sosial antar karyawan dan atasan mereka serta lingkungan tempat kerjamereka.
3. Faktor fisik, ini mencakup hal-hal seperti jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan istirahat, perlengkapan kerja, kondisi ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan, umur, dan lainnya.
4. Faktor finansial, faktor yang berkaitan dengan jaminan dan kesejahteraan

karyawan. Ini mencakup sistem gaji, besarnya gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosijabatan, dan faktor lain.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Kompensasi sangat berperan penting dalam kepuasan kerja karyawan di perusahaan manapun, kompensasi yang diatur secara tidak benar akan berdampak pada karyawan yang mungkin akan menunjukkan ketidakpuasan dengan mogok kerja atau meninggalkan perusahaan. Sistem kompensasi yang baik dapat memberikan kompensasi yang memadai bagi karyawannya, makin tinggi kompensasi maka makin besar pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan di suatu perusahaan.

Hal ini didukung oleh Saiful Anwar, M Insan Ikratullah (2022) hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan didukung juga oleh hasil penelitian Yuki Iin Martita (2013) yang menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.3.2 Pengaruh *Organization Citizenship Behavior (OCB)* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

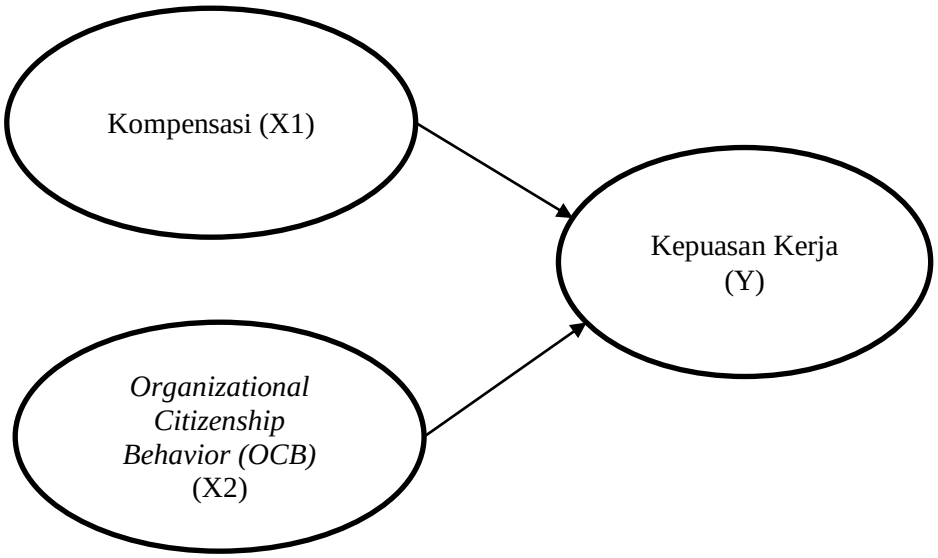
Perusahaan diperlukan untuk memperhatikan kepuasan kerja para pekerjanya dengan tujuan untuk menciptakan perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB),* karena perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* ini mampu menciptakan interaksi yang baik antara karyawan dengan rekan kerja dan karyawan dengan pimpinan. Pekerja yang merasa

puas dengan pekerjaannya akan berkeinginan organisasinya tumbuh menjadi organisasi yang besar untuk saat sekarang maupun di masa yang akan datang. Sehingga pekerja tidak hanya fokus pada hasil dari implementasi kinerjanya, tetapi juga akan lebih berkonsentrasi pada penyelesaian tugas dari rekan kerja dan kesuksesan organisasi.

Hal itu didukung oleh penelitian Endah Rahayu Lestari, Nur Kholifatul Fithriyah Ghaby (2018) menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpenngaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain dari Enita Rosmika (2023) juga menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan sebuah peta atau sket yang menjelaskan bagaimana variable dan indikator yang mendefinisikannya. Kerangka konseptual dapat digambarkan dalam model analisis sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teori dan kerangka konseptual diatas dapat disusun suatu hipotesa yang mempunyai jawaban sementara terhadap masalah penelitian dan harus diuji kebenarannya. Adapun hipotesisnya adalah:

H1: Adanya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan

H2: Adanya pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap kepuasan kerja karyawan