

Pengaruh Kompensasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

(Studi Pada Karyawan Hotel Mangkubumi Indah Kota Tasikmalaya)

Vanesa Nurul Aulia¹, Acep Hilman², Iis Miati,^{3*}

^{1,2,3} Ilmu Administrasi Niaga, STIA YPPT Priatim Tasikmalaya, Indonesia

Email: ismiati0303@gmail.com

Received: June 3, 2024

Revised: August 12, 2024

Accepted: August 26, 2024

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) studi pada karyawan Hotel Mangkubumi Indah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Populasi sebanyak 32 orang dengan memilih teknik sensus. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu studi kepustakaan, studi lapangan (observasi, wawancara, dan angket). Instrumen dialokasikan kepada ahli kemudian diuji cobakan kepada responden dan dianalisis menggunakan metode bantuan aplikasi IBM SPSS Versi 25. Hasil angket tersebut dianalisis dengan uji validitas dan reliabilitas. Dengan cara melakukan uji hipotesis melalui uji analisis regresi linear sederhana dan uji koefisien determinasi (r^2). Hasil dari penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan diantara variabel kompensasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Hal ini dibuktikan dengan hasil koefisien determinasi yang menunjukkan angka 0,631 jika di presentase 63,1% bisa dipresentasikan jika variabel kompensasi menjelaskan variasi variabel dengan kekuatan pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) sebesar 63,1% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 36,9% yang tidak menjadi fokus dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kompensasi, *Organizational Citizenship Behavior*

Abstract

This research aims to determine the effect of compensation on organizational citizenship behavior (OCB) in a study of Mangkubumi Indah Hotel employees. This research uses a quantitative approach with descriptive methods. The population was 32 people using the census technique. The data collection techniques used were literature study, field study (observation, interviews and questionnaires). The instruments were allocated to experts and then tested on respondents and analyzed using the IBM SPSS Version 25 application method. The results of the questionnaire were analyzed using validity and reliability tests. By conducting hypothesis testing through simple linear regression analysis tests and coefficient of determination tests (r^2). The results of the research show that there is a positive and significant influence between compensation variables on organizational citizenship behavior (OCB). This is proven by the results of the coefficient of determination which shows the number 0.631 if the percentage is 63.1%. It can be presented if the compensation variable explains variations in variables with a strength of influence on organizational citizenship behavior (OCB) of 63.1% and the remainder is influenced by other variables of 36.9% which are not the focus in this research.

Keywords: Compensation, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dari sebuah organisasi. Dimana sumber daya manusia menjadi subyek pelaksana dari kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Bersama dengan modal, metode, mesin dan perangkat lain dalam suatu organisasi, sumber daya manusia menjadi sebuah aset penting perusahaan guna memaksimalkan fungsi-fungsi perangkat tersebut untuk mencapai tujuan organisasi.

Untuk mencapai tujuan dan sasaran suatu perusahaan tentunya harus mampu menggunakan dan mengelola dengan baik sumber daya yang dimilikinya. Sumber daya yang dimiliki menjadi sasaran utama yang digunakan dalam berkompetensi untuk memenangkan persaingan. Sumber daya manusia dapat menentukan keberhasilan bahkan kegagalan pencapaian perusahaan dimana didalamnya terdapat kebijakan, strategi, langkah-langkah yang dilakukan oleh perusahaan.

Mengingat begitu pentingnya sumber daya manusia, karyawan menjadi sebuah aset perusahaan yang harus dikembangkan dan dikelola dengan baik agar menghasilkan kualitas sumber daya yang tinggi. Tidak hanya pada keunggulan teknologi dan ketersediannya saja, melainkan juga harus memperhatikan faktor-faktor sumber daya manusia agar terciptanya sumber daya yang baik.

Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik sehingga dapat menentukan keberhasilan organisasi perusahaan. Keberhasilan organisasi dalam memenangkan kompetisi dan mempertahankan eksistensi suatu perusahaan ditentukan oleh kualitas sumber daya yang dimilikinya. Kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan tidak hanya dilihat dari seberapa banyak karyawan mampu berkontribusi dan mampu menyelesaikan semua tugas-tugasnya dengan baik, akan tetapi dapat dilihat dari seberapa banyak para karyawan memiliki kontribusi lebih dalam menyelesaikan pekerjaan lainnya diluar dari deskripsi pekerjaan atau job description.

Elemen penting yang perlu diperhatikan dalam organisasi adalah perilaku diluar aturan formal organisasi atau extra-role. Perilaku tersebut biasanya dikenal dengan perilaku extra-role dan in-role, dimana perilaku in-role yaitu melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas yang terdapat dalam job description, sedangkan perilaku extra-role yaitu melakukan pekerjaan diluar job description.

Perilaku keanggotaan organisasi atau Organizational Citizenship Behavior (OCB) dapat diartikan sebagai kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. OCB atau dikenal dengan istilah perilaku tambahan organisasi merupakan perilaku sukarela yang dilakukan seseorang untuk membantu orang lain yang tidak ada unsur paksaan pada batasan pekerjaan akan tetapi mampu memberikan kontribusi yang sangat besar bagi produktivitas perusahaan.

OCB memiliki peranan penting dalam meningkatkan kelancaran fungsi organisasi sehingga dapat memberikan pengaruh positif terhadap efektivitas organisasi perusahaan. Dalam menghadapi persaingan global, perusahaan membutuhkan peran karyawan yang dapat bekerja lebih dari yang diharapkan perusahaan. OCB timbul dari rasa menjadi anggota organisasi dan rasa puas saat melakukan sesuatu yang lebih untuk organisasi sehingga mereka dapat mengontrol perilakunya dan memilih perilaku yang lebih baik untuk kepentingan organisasinya. OCB merupakan perilaku yang sangat dihargai ketika dilakukan oleh karyawan

walau tidak terdeskripsi secara formal. Seorang karyawan yang mampu melakukan perilaku tersebut disebut juga sebagai karyawan yang baik, karena perilaku tersebut dapat meningkatkan kelangsungan hidup dan efektifitas suatu organisasi perusahaan.

OCB merupakan aspek yang sangat menarik dari aktivitas individual dalam dunia kerja. Perilaku tersebut memiliki dampak baik pada hasil kerja bagi individual, organisasi, maupun lingkungannya baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek. Bagi perusahaan OCB sangat berguna untuk menilai kontribusi atau perilaku karyawan seperti Altruisme (Altruism), Kesadaran (Conscientiousness), Sportivitas (Sportsmanship), Kesopanan (Courtesy), dan Kebajikan (Civic virtue).

Mengenai Altruisme (Altruism) ditunjukkan dengan mementingkan kepentingan orang lain, seperti memberi pertolongan pada teman sekerja yang baru dan menyediakan waktu untuk orang lain. Mengenai Kesadaran (Conscientiousness) ditunjukkan dengan sifat kehati-hatian, seperti efisiensi menggunakan waktu dan tingkat kehadiran tinggi, merupakan bentuk kontribusi terhadap efisiensi, baik dalam individu ataupun kelompok. Mengenai Sportivitas (Sportsmanship) ditunjukkan dengan sifat sportif dan positif, seperti menghindari komplain dan keluhan dengan memaksimalkan total jumlah waktu yang dipergunakan pada usaha-usaha yang konstruktif dalam organisasi. Mengenai Kesopanan (Courtesy) ditunjukkan dengan sifat sopan dan taat, seperti kesopanan dan kepatuhan yang dilakukan oleh karyawan terhadap standar yang ditetapkan dengan tujuan mencegah timbulnya perselisihan antar pribadi dalam bisnis. Mengenai Kebajikan (Civic Virtue) ditunjukkan dengan sifat bijaksana atau keanggotaan yang baik, seperti melakukan fungsi-fungsi sekalipun tidak diwajibkan untuk membantu memberikan kesan baik bagi organisasi, dan memberikan pelayanan yang diperlukan bagi kepentingan organisasi. Sejauhmana kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan ditentukan oleh banyak faktor, salah satunya dengan kecenderungan melakukan OCB tersebut.

LANDASAN TEORI

Samsudin dalam (Adamy, 2016, hal. 3) menyatakan Manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan yang dilakukan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia dalam suatu organisasi dapat digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan. Menurut Schuler, Dowling, Smart dan Huber dalam (Priyono, 2010, hal. 4) menyatakan MSDM dalam rumusan berikut : *“Human Resource Management (HRM) is the recognition of the importance of an organization’s workforce as vital human resources contributing to the goals of the organization, and the utilization of several functions and activities to ensure that they are used effectively and fairly for the benefit of the individual, the organization, and society”*.

Pernyataan tersebut diterjemahkan sebagai berikut: “Manajemen Sumber Daya Manusia/MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat”.

Menurut Guest (Priyono, 2010, hal. 5) menyatakan bahwa kebijakan pengelolaan SDM bertujuan untuk menyatukan unsur-unsur organisasi, komitmen pekerja, fleksibilitas organisasi

dalam bekerja dan mencapai kualitas hasil kerja yang maksimal. Merujuk pada definisi tersebut maka pengukuran efektivitas kebijakan manajemen sumber daya manusia dapat diukur dari sejauhmana organisasi mampu menjaga komitmen dan menjaga toleransi terhadap perubahan yang terjadi.

Mujanah dalam (Firdaus & Oetarjo, 2022, hal. 12) mendefinisikan Kompensasi merupakan suatu bentuk penghargaan atau imbalan dari suatu organisasi yang diberikan kepada karyawan karena telah menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya atau telah mencapai standart atau tujuan yang ditetapkan.

Istilah kompensasi sering digunakan dengan istilah gaji dan administrsai, Akan tetapi sebenarnya kompensasi mencakup istilah yang lebih luas. Kompensasi terbagi menjadi dua yaitu kompensasi yang dinilai dengan sejumlah uang dan kompensasi yang bersifat non uang atau kompensasi juga dapat dibagi atas kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (Indrastuti, 2020, hal. 168).

Caruth dan Handlogten dalam (Septiani, 2023, hal. 3) kompensasi mencakup semua bentuk imbalan atau pemberian, baik langsung maupun tidak langsung, yang diberikan sebagai penghargaan atas layanan yang diberikan. Yulliannisa, dkk., 2018 dalam (Firdaus & Oetarjo, 2022, hal. 12) menyatakan bahwa kompensasi memiliki arti yang lebih luas dari pada upah atau gaji.

Menurut Hasibuan dalam (Firdaus & Oetarjo, 2022, hal. 12) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Kompensasi mencakup klaim atau tuntutan atas barang dan jasa yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atau sesuatu bentuk yang dengan cepat dan mudah ditukarkan menjadi uang (Winata, 2021, hal. 12).

Lovel dkk., dalam (Agustina dkk., 2022, hal. 175–176) berpendapat bahwa *Organizational Citizenship Behavior* merujuk pada tindakan karyawan yang melampaui peran dan yang diisyaratkan organisasi sehingga tindakan tersebut memajukan organisasi. Menurut kumar dkk., dalam (Naway, 2018, hal. 119) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang memberikan kontribusi pada terciptanya efektifitas organisasi dan tidak berkaitan langsung dengan sistem *reward* organisasi.

OCB adalah perilaku karyawan yang tidak diberi penghargaan secara eksplisit jika mereka melakukannya, atau tidak dihukum jika tidak melakukannya, dan bukan merupakan bagian dari deskripsi pekerjaan karyawan. (Agustina dkk., 2022, hal. 175).

Perilaku Kewarganegaraan Organisasi “OCB” adalah perilaku khusus individu dalam organisasi (Naway, 2018, hal. 118). Dalam suatu perusahaan OCB merupakan perilaku *ekstra* (tambahan) karyawan. Dalam organisasi, seorang karyawan yang memiliki perilaku tersebut sangat dihormati. OCB adalah perilaku yang berkontribusi terhadap pemeliharaan dan peningkatan situasi sosial dan psikologis dalam organisasi serta mendukung produktivitas karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa OCB memiliki peran penting dalam organisasi karena dapat memberikan produktivitas pada organisasi.

Dalam suatu perusahaan, pemberian kompensasi berupaya untuk dapat menciptakan organisasi sumber daya manusia yang mampu diandalkan sehingga memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan dalam organisasi. Adapun salah satu tujuan dari pada pemberian kompensasi yaitu untuk dapat menghasilkan karyawan yang memiliki perilaku tambahan atau

extra-role yang sering disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). OCB merujuk pada tindakan karyawan yang melampaui peran dan yang diisyaratkan organisasi sehingga tindakan tersebut dapat memajukan organisasi melalui kontribusi kerja yang mereka lakukan untuk memudahkan dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan. Tentunya pemberian kompensasi yang adil menjadi hal penting yang harus diperhatikan untuk dapat meningkatkan OCB pada karyawan dalam suatu organisasi perusahaan.

Adapun kompensasi menurut Simamora dalam (Ramli & Pertiwi, 2023, hal. 89–90) sebagai berikut:

1. Upah/Gaji

Upah berhubungan dengan tarif per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, dan tahunan.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3. Tunjangan

Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

Fasilitas adalah sarana dan prasarana yang dipersiapkan perusahaan untuk menunjang kelancaran karyawan dalam bekerja. Seperti ruangan yang nyaman, lahan parkir yang luas dsb.

Organ dalam (Naway, 2018, hal. 11–12) menjelaskan bahwa terdapat lima dimensi dari OCB, yaitu sebagai berikut:

1. Altruisme (*Altruism*), yaitu sifat mementingkan kepentingan orang lain, seperti memberi pertolongan pada teman sekerja yang baru, dan menyediakan waktu untuk orang lain yang ditunjukkan secara langsung pada individu-individu lainnya, akan tetapi kontribusi terhadap efisiensi didasarkan pada kepentingan kerja secara individual.

2. Kesadaran (*Conscientiousness*), yaitu sifat keahlian yaitu sifat kehati-hatian, seperti efisiensi menggunakan waktu, tingkat kehadiran tinggi adalah kontribusi terhadap efisiensi, baik berdasarkan individu maupun kelompok.

3. Sportivitas (*Sportsmanship*), yakni sifat sportif dan positif, seperti menghindari komplain dan keluhan yang picik dengan memaksimalkan total jumlah waktu yang dipergunakan pada usaha-usaha yang konstruktif dalam organisasi.

4. Kesopanan (*Courtesy*), yaitu sifat sopan dan taat, seperti melalui surat peringatan, atau pemberitahuan sebelumnya, dan meneruskan informasi dengan tepat adalah dengan membantu mencegah timbulnya masalah dan memaksimalkan penggunaan waktu.

Kebajikan (*Civic Virtue*), yakni sifat bijaksana atau keanggotaan yang baik, seperti melayani komite atau panitia, melakukan fungsi-fungsi sekalipun tidak diwajibkan untuk membantu memberikan kesan baik bagi organisasi, dan memberikan pelayanan yang diperlukan bagi kepentingan organisasi.

METODE PENELITIAN

Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, penggunaan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018, hal. 15).

Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan terhadap variabel mandiri tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain, jadi variabel yang diteliti bersifat mandiri (Abubakar, 2021, hal. 6). Penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis dan akurat mengenai sifat, keadaan atau gejala tertentu

Variabel adalah konsep yang mempunyai variasi nilai atau mempunyai lebih dari satu nilai, keadaan, kategori, kondisi (Sudaryana & Ricky Agusiady, 2022, hal. 4). Pada dasarnya variabel yaitu segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang dipelajari sampai mendapatkan informasi mengenai hal tersebut untuk ditarik kesimpulannya.

Menurut (Sugiyono, 2018, hal. 57) Variabel devenden disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel devenden yaitu variabel yang dipengaruhi yang menjadi akibat dari perubahan, karena adanya variabel independen (bebas).

Menurut (Sugiyono, 2018, hal. 130) Populasi adalah suatu wilayah umum yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai jumlah dan ciri-ciri tertentu yang ditentukan oleh peneliti, untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi merupakan semua elemen yang dijadikan sebagai wilayah generalisasi. Elemen tersebut meliputi subyek yang diukur berupa unit yang diteliti. Populasi juga bukan hanya sekedar jumlah obyek atau subyek yang dipelajari, akan tetapi juga mencakup karakteristik yang dimiliki subyek atau obyek tersebut. Adapun populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan tetap Hotel Mangkubumi Indah yang berjumlah 32 orang.

Menurut (Sugiyono, 2018, hal. 131) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki suatu populasi. Dalam melakukan penelitian, tidak mungkin mempelajari semua yang terdapat dalam populasi tersebut, apalagi jika populasinya besar, misalnya karena keterbatasan tenaga, dana, waktu, maka dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Kesimpulannya dapat ditarik dari apa yang dipelajari dari sampel tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi benar-benar representatif (mewakili).

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu *Nonprobability Sampling* yaitu suatu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2018, hal. 136).

Skala pengukuran yang digunakan untuk menganalisis data hasil angket dan untuk melakukan pengolahan data yaitu menggunakan skala Likert. Menurut (Sugiyono, 2018, hal. 152) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap sekelompok orang terhadap fenomena sosial. Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Validitas artinya adalah menilai seberapa akurat alat ukur yang digunakan. Validitas merupakan tingkat kesesuaian antara data yang terjadi pada subjek penelitian dan data yang dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu

kuesioner. Kuesioner dinyatakan sah apabila pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dipakai dengan cara mengkorelasikan skor item dengan skor totalnya. Skor total merupakan penjumlahan seluruh item pada suatu variabel. Korelasi yang digunakan pada penelitian adalah korelasi product moment:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x \cdot \sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy}	= Koefisien korelasi antara variabel X dengan variabel Y
R	= Koefisien dari item yang dicari
X	= Pernyataan terpilih berupa skor
Y	= Total item
$\sum X$	= Jumlah distribusi X
$\sum Y$	= Jumlah distribusi Y
$\sum X^2$	= Jumlah kuadrat distribusi X
$\sum Y^2$	= Jumlah kuadrat distribusi Y
N	= Jumlah responden

Pemutusan uji validitas berdasarkan item responden yaitu sebagai berikut:

1. Jika r hitung positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pertanyaan tersebut valid pada signifikan 0,05 (5%).
2. Jika r hitung negatif dan $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.
3. Jika r hitung dapat dilihat pada kolom *corrected* item total *correlation*.

Uji validitas data menggunakan program IBM SPSS Statistics 25 yaitu dengan mengkorelasikan masing-masing pertanyaan. Untuk menguji koefisien korelasi digunakan taraf signifikan 0,05 (5%) dan apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut valid.

Reliabilitas artinya yaitu menilai seberapa konsisten alat ukur yang digunakan. Reliabilitas mengacu sejauhmana suatu penelitian yang dilakukan tetap konsisten terhadap hasil yang didapatkan dalam berbagai kondisi yang berbeda. Pengukuran yang mempunyai reliabilitas tinggi adalah pengukuran yang dapat memberi hasil yang terpercaya (reliabel).

Uji Reliabilitas dilakukan untuk memperoleh tingkat keakuratan alat pengumpul data yang digunakan. Penelitian dianggap dapat diandalkan jika memberikan hasil yang konsisten untuk suatu pengukuran yang sama. Semakin reliabel penelitian maka semakin baik tingkat reliabilitasnya. Tinggi dan rendahnya reliabilitas ditunjukkan oleh angka yang biasa disebut nilai koefisien reliabilitas.

Uji reliabilitas rentang skor 1 sampai 5 menggunakan rumus Cronbach's Alpha dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma^2 t} \right]$$

Keterangan:

r_{11}	= Reliabilitas instrumen
K	= Jumlah pertanyaan
$\sum \sigma^2$	= Jumlah varian setiap item pertanyaan
$\alpha^2 t$	= Varian skor

Pemutusan uji reliabilitas berdasarkan hasil responden diantaranya:

1. Instrumen mendapatkan keterangan reliabel ketika $r_{hitung} > r_{tabel}$
2. Instrumen mendapatkan keterangan tidak reliabel ketika $r_{hitung} < r_{tabel}$
3. Kategori yang terdapat dalam pada tingkatan atau jenis reliabel dalam sebuah penelitian diantaranya sebagai berikut:
 - a. Jumlah reliabel < 0.20 maka reliabel sangat rendah
 - b. Jumlah reliabel $0.20 - 0.40$ maka reliabel rendah
 - c. Jumlah reliabel $0.40 - 0.60$ maka reliabel sedang
 - d. Jumlah reliabel $0.60 - 0.80$ maka reliabel tinggi
 - e. Jumlah reliabel $0.80 - 1.00$ maka reliabel sangat tinggi

Instrumen penelitian dinyatakan reliabel apabila r_{alpha} positif dan $r_{alpha} \geq r_{tabel}$ (σ ; $n-2$) n = Jumlah sampel, dalam penelitian ini menggunakan program IBM SPSS Statistic 25.

Adapun statistik inferensial mencakup statistik parametrik dan non parametrik, seperti dalam pengujian hipotesis secara menyeluruh.

1. *Method of Succesive Interval* (MSI)

Teknik *Method of Succesive Interval* (MSI) dilakukan untuk mengkonversi data ordinal menjadi data interval atau rasio, sebagai salah satu persyaratan penggunaan analisis regresi. Adapun proses mengubah data ordinal ke interval dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Menentukan frekuensi tiap responden hitung berapa banyak responden yang menjawab skor 1-5 untuk setiap pernyataan.
- b. Menentukan berapa responden yang akan memperoleh skor-skor yang telah ditentukan dan dinyatakan sebagai frekuensi.
- c. Setiap frekuensi pada responden dibagi dengan keseluruhan responden, disebut dengan proporsi.
- d. Menentukan proporsi kumulatif yang selanjutnya mendekati atribut normal.
- e. Dengan menggunakan tabel lokasi normal standar untuk menentukan nilai Z.
- f. Menentukan nilai skala (*scale value/SV*)

$$SV = \frac{\text{Density at Lower Limit} - \text{Density at Upper Limit}}{\text{Area Under Upper Limit} - \text{Area Under Lower Limit}}$$

Menghitung skor hasil transformasi untuk setiap pilihan jawaban dengan menggunakan rumus:

$$Y = SV + [K]$$
$$K = 1 [SV_{\min}]$$

2. Analisis Regresi Linear Sederhana

Menurut (Sugiyono, 2019, hal. 261) menyatakan bahwa regresi linear sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun sebab akibat (kausal) dari satu variabel independen (bebas) terhadap satu variabel dependen (terikat). Regresi linear sederhana didasarkan pada suatu hubungan fungsional maupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen.

Adapun persamaan umum regresi linear sebagai berikut.

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y	=	Subyek/nilai dalam variabel terikat yang diprediksikan
a	=	Harga
b	=	Angka arah atau koefisien regresi yang menunjukkan peningkatan atau penurunan variabel terikat yang didasarkan pada perubahan variabel variabel bebas. Jika b positif (+) = naik, dan bila (-) = turun
X	=	Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Dasar pengambilan keputusan penelitian menggunakan analisis regresi linear sederhana adalah sebagai berikut

- Jika nilai signifikan $< 0,05$ artinya variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).
- Jika nilai signifikansi $> 0,05$ artinya variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Kompensasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Studi Pada Karyawan Hotel Mangkubumi Indah dilakukan dengan menggunakan Uji Regresi Linear Sederhana. Hasil pengujian Regresi dengan program SPSS (*Statistical For Social Science*) Versi 25 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.951	3.111		3.520	.001
	Xtotal	.984	.137	.794	7.162	.000

a. Dependent Variable: Ytotal

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel 1 dapat diperoleh rumusan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 10.951 + 0,984X$$

Diketahui:

Y = Variabel kriterium / garis regresi

a = Variabel konstan / perpotongan dengan sumbu vertikal

b = Koefisien arah regresi linear

X = Variabel prediktor / bebas

Keterangan:

- 1) a sebesar 10,951 menunjukkan bahwa apabila variabel kompensasi bernilai 0 maka tingkat *organizational citizenship behavior* (OCB) sebesar 10,951.
- 2) b (X) sebesar 0,984 menunjukkan bahwa kompensasi pada karyawan Hotel Mangkubumi Indah berpengaruh positif dengan tingkat *organizational citizenship behavior* (OCB). Sehingga apabila kompensasi dinaikan sebesar 1 satuan maka tingkat *organizational citizenship behavior* (OCB) bertambah sebesar 0,984.

2. Koefisien Determinasi (R²)

Pengujian koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$). Jika R² semakin besar (mendekati satu) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Sebaliknya jika R² semakin (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah kecil terhadap variabel terikat (Y).

Hasil pengujian koefisien determinasi menggunakan program SPSS (Statistical For Social Science) Versi 25 dapat dilihat pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 ^a	.631	.619	4.08422
a. Predictors: (Constant), Xtotal				

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel 2 koefisien determinasi diketahui bahwa besarnya koefisien determinasi (*R Square*) adalah 0,631 yang berarti kompensasi berpengaruh sebesar 63,1 % terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) studi pada karyawan Hotel Mangkubumi Indah. Sedangkan sisanya sebesar 36,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam analisis regresi penelitian ini.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian ini dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Studi Pada Karyawan Hotel Mangkubumi Indah” adalah sebagai berikut:

1. Dalam variabel kompensasi (X) didapat bahwa keseluruhan nilai variabel X tersebut didapatkan nilai F skor sebesar 1559 atau dengan kategori sangat tinggi.
2. Dalam variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) didapatkan nilai F skor sebesar 1299 atau dengan kategori sangat tinggi.
3. Dilihat dari nilai t hitung sebesar 7,162 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,0422 dan didukung dengan signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf nyata 0,05 yang artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan *organizational citizenship behavior* (OCB). Besarnya pengaruh terlihat dari nilai koefisien determinasi (*R Square*) yaitu 0,631 yang artinya kompensasi berpengaruh sebesar 63,1 % terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) Studi Pada Karyawan Hotel Mangkubumi Indah. Sisanya sebesar 36,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak menjadi fokus dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Kedua variabel tersebut saling mempengaruhi satu sama lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu bakar, R. (2021). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Press UIN Sunan Kalijaga.
- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ljokseumawe: Unimal Press.
- Agustina, T, dkk. (2022). *Organizational Citizenship Behavior*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Cen, C. C. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Inovasi Pratama Internasional.

- Diastuti, M. (2021). *Pemberian Kompensasi Sebagai Tolak Ukur Semangat Kerja Karyawan*. 18(2), 248–252.
- Indrastuti, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Riau: UR Press.
- Mardjuni, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya manusia Teori dan Aplikasi*. Makasar: CV. Sah Media.
- Marnisah, L. (2019). *Hubungan Industrial dan Kompensasi*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Naway, F. A. (2018). *Organizational Citizenship Behavior dalam Kinerja Organisasi*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Naway, F. A. (2023). *Organizational Citizenship Behavior*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Nirman, U., & Amirullah. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi*. Malang: Media Nusa Creative.
- Nitawati, E. Y. (2020). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Studi Kasus pada Karyawan Alfamart Team Coordinator 1 Surabaya*. Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen, 5(1), 1–14.
- Noerdiasnyah, A. (2013). *Pengaruh Kompensasi finansial dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Hotel Alit's Beach Bali*. Jurnal Ilmu Manajemen, 1035–1049.
- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama.
- Ramli, M., & Pertiwi, H. (2023). *Pengantar Ekonomi dan Bisnis*. Pasaman Barat: CV. Azka Pustaka.
- Raymond. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Padang: CV. Gita Lentera.
- Rohayati, A. (2014). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior*. Jurnal Study and Management Research, 11(1), 20.
- Sahertian, P. (2020). *Perilaku Kepemimpinan*. Depok: PT. Kanisius.
- Septiani. (2023). *Manajemen Kompensasi*. Banten: Sada Kurnia Pustaka.
- Siburian, A. N., & Anggrainie, N. (2022). *Pengaruh Kompensasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Studi pada PT. Pelni Cabang Makasar*. Jurnal Mirai Management, 7(3), 176–191.
- Sudaryana, D. D. B., & Ricky Agusiady. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Supriadi. dkk. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Tahta Media Group.

Tan, R., dkk. (2017). *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada 3H Motospot*, 5(1).

Winata, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Lombok Tengah: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.