

# **PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB), KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN UPJ SIKLUS DI SMK NEGERI 7 PURWOREJO**

**Prima Ulen Vertika**

Pendidikan Ekonomi, FKIP

Universitas Muhammadiyah Purworejo

[prima.ulen@gmail.com](mailto:prima.ulen@gmail.com)

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh yang positif dan signifikan antara OCB, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan UPJ Siklus di SMK Negeri 7 Purworejo. Populasi sebanyak 50 karyawan diambil sampel 44 karyawan berdasarkan tabel Krejcie dengan taraf kesalahan 5%. Pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Pengumpulan data menggunakan angket. Analisis data menggunakan korelasi parsial dan korelasi ganda. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa OCB tergolong tinggi (52%), kompetensi tergolong tinggi (68%), kompensasi tergolong tinggi (57%) dan kinerja karyawan tergolong sangat tinggi (68%). Hasil analisis kuantitatif menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara OCB dengan kinerja karyawan sebesar 31,60% ( $r=0,562$ ;  $t=4,302$ ,  $\text{sig}\leq 0,05$ ), ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi dengan kinerja karyawan sebesar 20,80% ( $r=0,456$ ;  $t=3,237$ ,  $\text{sig}\leq 0,05$ ), ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan sebesar 50,30% ( $r=0,709$ ;  $t=6,357$ ,  $\text{sig}\leq 0,05$ ). Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara OCB, kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan sebesar 79,70% ( $F_{\text{hitung}}=52,283$ ;  $R=0,893$ ,  $\text{sig}\leq 0,05$ ).

**Kata kunci: OCB, Kompetensi, Kompensasi, Kinerja Karyawan**

## **A. PENDAHULUAN**

Di era saat ini, yaitu era globalisasi dan banyaknya kompetisi yang terjadi di sektor perekonomian pada saat ini yang harus dihadapi oleh semua pelaku ekonomi yang terlibat dalam kegiatan ekonomi. Oleh karena itu perusahaan harus senantiasa meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja karyawan dan dituntut memiliki karyawan yang berkinerja baik agar tercapainya tujuan organisasi/perusahaan. Kinerja karyawan yang baik tidak hanya dilihat dari hasil kerja atau keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa tetapi dapat juga dilihat

dari sikap dan perilaku setiap karyawan. Tidak semua karyawan UPJ Siklus di SMK Negeri 7 Purworejo dapat bekerjasama dengan baik karena adanya perbedaan usia di mana rata-rata pekerja berusia 18-30 tahun dan 31-50 tahun sehingga terdapat perbedaan prinsip dan pendapat yang menyebabkan kerjasama antar karyawan kurang baik. Selain itu pekerja yang berusia 18-30 tahun cenderung lebih sering menggunakan *smartphone* saat jam kerja berlangsung sehingga kinerja yang dihasilkan kurang optimal jika dibandingkan dengan pekerja yang berusia 31-50 tahun. Hal ini karena pekerja dengan usia 31-50 tahun cenderung lebih fokus saat bekerja.

Robbin dan Jugde (2008:40) mengemukakan fakta yang menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain. *Organizational Citizenship Behavior* merupakan ekstra peran yang berupa keadaan di mana individu disamping melakukan dan mengerjakan pekerjaannya, individu tersebut juga melakukan *extra role* atau ekstra peran individu yang dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan penulis di UPJ Siklus SMK Negeri 7 Purworejo, hubungan antar karyawan kurang baik karena adanya kesenjangan umur diantara pekerja sehingga menyebabkan adanya perbedaan visi dan misi dalam bekerja.

Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kata dasarnya sendiri, yaitu kompeten, tentu saja berarti cakap, mampu, atau terampil. (Veithzal, dkk, 2014:229). Semua karyawan UPJ Siklus di SMK Negeri 7 Purworejo diharuskan memiliki keterampilan menjahit yang baik. Karyawan juga diharuskan cakap dan terampil. Namun pada kenyataannya perbedaan usia pekerja yang ada menyebabkan kinerja yang dihasilkan menurun di mana pekerja usia 31-50 tahun kurang mampu bekerja dengan cakap dan terampil karena faktor usia dan kesehatan. Selain itu pekerja usia 31-50 tahun kurang memiliki pengetahuan tentang teknologi, terlebih saat menggunakan

mesin yang baru mereka cenderung harus dibimbing agar bisa menggunakan mesin tersebut.

Dalam rangka meningkatkan kualitas kinerja karyawan salah satu cara terbaik adalah kompensasi. Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena salah satu tujuan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dari imbalan yang mereka terima dari bekerja. Pemberian kompensasi adalah suatu penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan penulis dengan salah satu pekerja UPJ Siklus SMK Negeri 7 Purworejo, pekerja tersebut mengatakan bahwa masih kurangnya tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya. Contohnya, saat menjelang Hari Raya Idul Fitri di mana tunjangan yang diterima karyawan belum sesuai dengan harapan. Hal ini menyebabkan kinerja karyawan yang dihasilkan kurang baik karena karyawan merasa kinerja yang mereka hasilkan tidak seimbang dengan timbal balik yang mereka terima. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang positif dan signifikan antara OCB, kompetensi dan kompensasi secara individu maupun bersama-sama terhadap kinerja karyawan UPJ Siklus di SMK Negeri 7 Purworejo.

## B. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sesuai dengan permasalahan yang diangkat dan tujuan penelitian maka penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif *expost facto*. Penelitian ini akan dilakukan pada bulan Maret 2019 sampai dengan Juni 2019 di SMK Negeri 7 Purworejo. Populasi pada penelitian ini sebanyak 50 orang. Jumlah sampel ditentukan berdasarkan tabel Krejcie dengan taraf kesalahan 5%. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 44 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara acak sederhana (*simple random sampling*). Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket yang telah di uji validitas dan

reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan analisis korelasi ganda dan regresi ganda.

### C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis deskriptif, menunjukkan bahwa variabel OCB berada pada kategori tinggi dengan persentase 52%. Sedangkan untuk variabel kompetensi berada pada kategori tinggi yaitu dengan persentase 68%. Sedangkan untuk variabel kompensasi berada pada kategori tinggi yaitu dengan persentase 57%. Dan untuk variabel kinerja karyawan berada pada kategori sangat tinggi yaitu dengan persentase 68%.

Berdasarkan analisis kuantitatif diperoleh hasil yang disajikan dalam tabel di bawah ini sebagai berikut:

Tabel 1  
Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	1.292	1.666		.776	.442			
OCB	.156	.036	.359	4.302	.000	.699	.562	.307
Kompetensi	.130	.040	.246	3.237	.002	.517	.456	.231
Kompensasi	.375	.059	.532	6.357	.000	.786	.709	.453

a. Dependent Variable:  
Kinerja\_Karyawan

Sumber: Data yang diolah

Berdasarkan tabel 1 hasil uji t variabel OCB diperoleh  $r_{hitung}$  sebesar 0,562 dan  $t_{hitung} = 4,302$  dengan  $sig = 0,000 \leq 0,05$ . Koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,316. Berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara OCB terhadap kinerja karyawan dengan besarnya pengaruh 31,60%. Dikatakan positif karena koefisien korelasi ( $r$ ) bernilai positif dan signifikan karena  $sig < 0,05$ . Semakin tinggi OCB maka semakin tinggi kinerja karyawan yang diperoleh, dan sebaliknya. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara OCB terhadap kinerja karyawan UPJ Siklus di SMK Negeri 7 Purworejo

diterima. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Luvia Irma Sari tahun 2015 dengan judul “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ultra Jaya Milk Cabang Yogyakarta” dan penelitian yang dilakukan oleh Nurul Hikmah dan Hari Susanta tahun 2018 dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi, *Self Efficacy*, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada Karyawan Tetap Susan Spa & Resort Bandungan”.

Berdasarkan tabel 1 hasil uji t variabel kompetensi diperoleh  $r_{hitung} = 0,456$  dan  $t_{hitung} = 3,237$  dengan  $sig = 0,002 \leq 0,05$ . Koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,208. Berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan besarnya pengaruh 20,80%. Dikatakan positif karena koefisien korelasi ( $r$ ) bernilai positif dan signifikan karena  $sig < 0,05$ . Semakin tinggi kompetensi maka semakin tinggi kinerja karyawan yang diperoleh, dan sebaliknya. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan UPJ Siklus di SMK Negeri 7 Purworejo diterima. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ilman Ataunur dan Eny Ariyanto tahun 2015 dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk”.

Berdasarkan tabel 1 hasil uji t variabel kompensasi diperoleh  $r_{hitung} = 0,709$  dan  $t_{hitung} = 6,357$  dengan  $sig = 0,000 \leq 0,05$ . Koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,503. Berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan besarnya pengaruh 50,30%. Dikatakan positif karena koefisien korelasi ( $r$ ) bernilai positif dan signifikan karena  $sig < 0,05$ . Semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi kinerja karyawan yang diperoleh, dan sebaliknya. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan UPJ Siklus di SMK Negeri 7 Purworejo diterima. Temuan ini

sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani tahun 2015 dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama”.

Hasil ringkasan koefisiensi korelasi ganda dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2  
Hasil Ringkasan Koefisien Korelasi Ganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.893 <sup>a</sup>	.797	.782	.783

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kompetensi, OCB

Sumber: Data yang diolah

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 2 diperoleh koefisien korelasi ganda (R) sebesar 0,893. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa OCB, kompetensi dan kompensasi memberi pengaruh positif, terhadap kinerja karyawan UPJ Siklus SMK Negeri 7 Purworejo, besarnya pengaruh sebesar  $(R)^2$  yaitu 0,797 atau 79,70%.

Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3  
Uji F  
ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	96.123	3	32.041	52.283	.000 <sup>a</sup>
Residual	24.513	40	.613		
Total	120.636	43			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kompetensi, OCB

b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: Data yang diolah

Berdasarkan uji ANOVA didapat  $R = 0,893$  dengan  $F_{hitung}$  sebesar 52,283 dengan  $sig = 0,000 \leq 0,05$ . Artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara OCB, kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap terhadap kinerja karyawan sebesar 79,70%, sedangkan 20,30% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dibuktikan dengan  $(R^2)$  sebesar

0,797 atau sebesar 79,70%. Dapat dikatakan positif karena  $F_{hitung}$  bernilai positif dikatakan signifikan karena hasil signifikan  $\leq 0,05$ . Semakin tinggi OCB, kompetensi dan kompensasi maka semakin tinggi kinerja karyawan yang diperoleh, dan sebaliknya. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara OCB, kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan UPJ Siklus di SMK Negeri 7 Purworejo diterima.

Hasil uji analisis regresi ganda dapat dilihat pada tabel 1, setelah dilakukan analisis regresi ganda diperoleh  $r=0,893$  dan  $r^2=0,797$ , koefisien OCB ( $b_1$ ) sebesar 0,156, koefisien kompetensi ( $b_2$ ) sebesar 0,130, koefisien kompensasi ( $b_3$ ) sebesar 0,375, dan bilangan konstantanya ( $a$ ) 1,292 dan bila dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = 1,292 + 0,156X_1 + 0,130X_2 + 0,375X_3$$

#### D. SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulannya adalah “*organizational citizenship behavior* (OCB), kompetensi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UPJ Siklus di SMK Negeri 7 Purworejo”, baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama.

Saran yang peneliti berikan yaitu: 1. Bagi perusahaan, diharapkan perusahaan lebih memperhatikan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya dengan memberikan pelatihan dan kursus kepada para karyawan, memberikan tunjangan yang layak dan lebih memberikan pengertian tentang perilaku yang baik dalam bekerja. 2. Bagi karyawan, hendaknya memiliki OCB yang baik yaitu bekerja sama dengan baik dan membantu rekan kerja tanpa pamrih. Mengerahkan semua kompetensi yang dimiliki agar dapat meningkatkan kinerja perusahaannya sehingga perusahaan dapat memberikan kompensasi dengan pantas dan sebaik-baiknya. 3. Bagi peneliti selanjutnya, perlu dilakukan

penelitian lebih lanjut tentang faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan UPJ Siklus di SMK Negeri 7 Purworejo.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ataunur Ilman dan Ariyanto Eni. 2015. Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT Adaro Energy Tbk. Telaah Bisnis Volume 16 Nomor 2 Desember 2015. Diunduh dari <http://journal.stimykpn.ac.id/index.php/tb/article/view/33> pada tanggal 15 Oktober 2018
- Sari, Luvia Irma. 2015. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB), Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ultra Jaya Milk Cabang Yogyakarta. Jurnal Manajemen Vol.05 No.02 Desember 2015. Diunduh dari <https://jurnalfe.ustjogja.ac.id/index.php/manajemen/article/view/192> pada tanggal 15 Oktober 2018
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, Arikunto. 2013. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Widoyoko, Eko Putro. 2017. Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar