

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA  
BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN  
LAMPUNG TIMUR**

[Ara.angga.arga@gmail.com](mailto:Ara.angga.arga@gmail.com)

Wahyuni, Hery<sup>1)</sup>

Suharto<sup>2)</sup>

Bambang Suhada<sup>3)</sup>

**ABSTRAK**

Dalam konsep Satu Data Indonesia, BPS berperan sebagai Pembina data statistik. Selain itu, BPS diberi amanah untuk menyediakan statistik dasar sebagai dasar pengambilan kebijakan nasional dan bertanggung jawab terhadap pelayanan statistik terpadu. Besarnya tanggung jawab BPS tersebut tentu saja menuntut para pegawai BPS untuk memiliki kinerja yang baik dengan *Organization Citizenship Behavior (OCB)* sebagai salah satu indikatornya. OCB dapat dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja dan kompensasi dari pegawai.

Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada BPS Kabupaten Lampung Timur. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Objek penelitian adalah Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Timur dengan sampel sebanyak 30 pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan wawancara, observasi dan angket.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, sedangkan variabel kepuasan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

**Kata Kunci:** Kepuasan Kerja, Kompensasi, *Organizational Citizenship Behavior*

In the concept of One Data Indonesia, BPS acts as a builder of statistical data. In addition, BPS is mandated to provide basic statistics as a basis for national policy making and is responsible for integrated statistical services. The magnitude of the responsibility of BPS certainly requires BPS employees to have good performance with one of the indicators being *Organization Citizenship Behavior (OCB)*. OCB can be influenced by the level of job satisfaction and employee compensation.

The purpose of this study was to determine the effect of Job Satisfaction and Compensation on *Organizational Citizenship Behavior* at BPS East Lampung Regency. The method used in this research is descriptive quantitative method. The object of research is the Central Bureau of Statistics of East Lampung Regency with a sample of 30 employees. The data collection methods used were interviews, observations and questionnaires.

From the results of the study, it can be concluded that job satisfaction does not have a positive and significant effect on *Organizational Citizenship Behavior*, compensation has a positive and significant effect on *Organizational Citizenship Behavior*, while job satisfaction and compensation variables have a simultaneous influence on *Organizational Citizenship Behavior*.

**Keywords:** *Job Satisfaction, Compensation, Organizational Citizenship Behavior.*

## PENDAHULUAN

Dalam suatu konsep data Indonesia, Badan Pusat Statistik mempunyai peran sebagai pembina data statistik. Selain itu Badan Pusat Statistik juga diberi amanah untuk menyediakan statistik dasar sebagai dasar pengambilan keputusan nasional serta bertanggungjawab terhadap pelayanan statistik terpadu. Sehingga besarnya

tanggungjawab Badan Pusat Statistik tersebut tentu saja menuntut para pegawai Badan Pusat Statistik untuk memiliki kinerja yang baik dengan *organization citizenship behavior (OCB)* sebagai salah satu indikator yang dapat dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja serta pemberian kompensasi terhadap para pegawainya.

## KAJIAN LITERATUR

### A. Definisi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Menurut (Suharto dan Jawoto, 2017) mengemukakan OCB adalah perilaku tindakan pegawai dalam menjalankan tugasnya tetapi ditambah dengan kesadaran diri dalam melakukan aktivitas di luar tugas pokok.

Menurut (Husniati, 2018: 235) "OCB sangat penting untuk sebuah organisasi yang efektif karena meliputi perilaku yang tidak secara langsung berhubungan dengan tugas kinerja tetapi penting untuk keseluruhan kinerja organisasi".

Definisi di atas dapat disintesis bahwa *Organizational citizenship behavior (OCB)* adalah implementasi bebas dan sukarela dari perilaku selain tujuan utama, daripada ukuran wajib yang menguntungkan organisasi, dengan indikator yang diukur oleh peneliti ialah *altruism* (kepedulian sosial), *Courtesy* (rasa hormat), *conscientiousness* (kinerja melebihi standar minimum), *sportmanship* (Sportif dan positif), *Civic virtue* (partisipasi sukarela).

### B. Definisi Kepuasan Kerja

Menurut (Novita, 2016: 39) berpendapat bahwa Kepuasan karyawan merupakan ukuran seberapa baik perusahaan

memenuhi harapan karyawan dalam segala aspek pekerjaan dan jabatan. Sedangkan (Tan, 2017: 1) menambahkan definisikan

kepuasan kerja sebagai keseluruhan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Orang tersebut harus berinteraksi dengan rekan kerja dan supervisor, mematuhi aturan dan pedoman organisasi, dan memenuhi standar kinerja.

Dari filosofi tersebut di atas peneliti mensintesis temuannya bahwa Kepuasan kerja adalah sikap Kepuasan kerja bersifat pribadi, karena kepuasan kerja bervariasi

### C. Definisi Kompensasi

Menurut (Fitrianasari, 2013: 14) mengemukakan bahwa Gaji adalah "kompensasi yang diterima karyawan atas kontribusi mereka kepada perusahaan".

Sedangkan (Tan, 2017: 3) pada Remunerasi pada dasarnya dapat dibagi menjadi dua aspek: remunerasi langsung dan remunerasi tidak langsung.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disintesis bahwa

### METODE PENELITIAN

Ditinjau dari tujuannya, penelitian ini merupakan penelitian kausal komparatif. Menurut (Nugraha, 2014: 18) penelitian kausal komparatif ini melibatkan kegiatan penelitian, pertama-tama menentukan pengaruh satu variabel

dari orang ke orang, kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaan, dan tercermin dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang lain dan lingkungan kerja, dengan indikator yang diukur ialah puas dengan gaji (*pay*), Puas dengan pekerjaannya, puas dengan kesempatan promosi, puas dengan suasana atau lingkungan kerja, puas dengan rekan kerja.

Kompensasi meliputi pembayaran langsung maupun tak langsung yang diterima pegawai sebagai balas jasa dengan tujuan untuk memotivasi pegawai dalam meningkatkan produktivitasnya dengan indikator yang peneliti ajukan diantaranya: Gaji, Tunjangan kinerja, Insentif/Bonus, Asuransi, dan Fasilitas kantor.

terhadap variabel lain, dan kemudian mencoba mencari kemungkinan penyebab variabel tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap *Organizational Citizenship*

*Behavior* pada BPS Kabupaten Lampung Timur. Dengan teknik *simple random sampling* artinya setiap orang dalam sampel memiliki

kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai anggota sampel sebanyak 30 responden untuk mengisi angket kuesioner.

## HASIL ANALISIS

Sebelum dilakukan analisis data, maka diperlukan persyaratan analisis:

Tabel 4.10. Hasil Uji Normalitas

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Kepuasan Kerja	Kompensasi	Organizational Citizenship Behavior
N		30	30	30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	85,60	75,13	87,97
	Std. Deviation	8,211	7,921	9,575
Most Extreme Differences	Absolute	,111	,144	,191
	Positive	,083	,093	,104
	Negative	-,111	-,144	-,191
Test Statistic		,111	,144	,191
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>	,117 <sup>c</sup>	,007 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 25. 2021 pada lampiran.

Dari hasil normalitas kolmogorov di atas menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai sig. 0,200 > 0,05 dan kompensasi nilai sig sebesar 0,117 > 0,05 dinyatakan berdistribusi normal. Sedangkan

untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior* memiliki nilai sig. 0,007 < 0,05 sehingga dinyatakan bahwa data berdistribusi tidak normal.

### Uji Homogenitas $X_1$ terhadap Y

Tabel 4.11. Hasil Uji Homogenitas  $X_1$  terhadap Y

ANOVA					
Kepuasan kerja	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1826,533	17	107,443	10,021	,000
Within Groups	128,667	12	10,722		
Total	1955,200	29			

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 25. 2021 pada lampiran.

Melihat hasil tabel 4.11 di atas dapat diinterpretasikan bahwa signifikansi yang diperoleh  $0,000 < \alpha < 0,05$ , sehingga variabel kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* mempunyai varian yang tidak homogen.

### Uji Homogenitas $X_2$ terhadap Y

Tabel 4.12. Hasil Uji Homogenitas  $X_2$  terhadap Y

ANOVA					
Kompensasi	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1629,633	17	95,861	6,060	,001
Within Groups	189,833	12	15,819		
Total	1819,467	29			

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 25. 2021 pada lampiran.

Melihat hasil tabel 4.12 di atas dapat dijabarkan bahwa signifikansi yang diperoleh  $0,001 < \alpha < 0,05$ , sehingga variabel kompensasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* mempunyai varian yang tidak homogen.

Tabel 4.13. Hasil Uji Linieritas  $X_1$  dan  $X_2$  atas Y

No	Variabel	Deviation From Linearity		Ket.
		F	Sig.	
1	Kepuasan kerja	2,090	0,116	Linier
2	Kompensasi	4,816	0,004	Linier

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 25. 2021. Pada lampiran.

Dari hasil uji linieritas pada tabel 4.13. di atas dapat dijelaskan bahwa data dari masing-masing variabel tersebut memiliki hubungan

yang linier antara kepuasan kerja dan kompensasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

### Hasil Perhitungan Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.14. Hasil Uji Parsial (t)

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,278	10,111		,522	,606
	Kepuasan Kerja	,361	,236	,310	1,530	,138
	Kompensasi	,689	,245	,570	2,814	,009

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior  
Sumber: data diolah dengan SPSS versi 25. 2021. Pada lampiran.

Dari hasil model persamaan regresi berganda mengenai kepuasan kerja dan kompensasi diperoleh hasil  $\hat{Y} = 5,278 + 0,361X_1 + 0,689X_2$  pada tabel 4.14 diketahui bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  1,530 < 2,042 dan nilai signifikan 0,138 > 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh positif

dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Sedangkan untuk kompensasi memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,814 > 2,042 dan nilai signifikan 0,009 < 0,05, artinya variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Tabel 4.15. Hasil Uji Simultan (F)

Model		ANOVA <sup>a</sup>				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1933,995	2	966,998	36,014	,000 <sup>b</sup>
	Residual	724,971	27	26,851		
	Total	2658,967	29			

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior  
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepuasan Kerja  
Sumber: data diolah dengan SPSS versi 25. 2021. Pada lampiran.

Dari hasil pada tabel 4.15, menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

dengan asumsi keputusan yang diambil ialah  $F_{hitung} 36,014 > F_{tabel} 3,35$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ .

Tabel 4.15. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,853 <sup>a</sup>	,727	,707	5,182

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 25. 2021 pada lampiran.

Dari hasil pada tabel *model summary* menunjukkan bahwa  $R^2$  bernilai 0,727 (72,7%) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja dan kompensasi

mempunyai kontribusi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 72,7% dan sisanya 27,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

## KESIMPULAN

Dari hasil pembahasan serta pengujian analisis hipotesis yang telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti dapat menyimpulkan antara lain:

1. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, hal ini disebabkan karena para pegawai dalam

perasaan senang terhadap pembayarannya, perasaan senang terhadap pekerjaan yang dilakukan dan kesempatan dalam memperoleh promosi serta perasaan senang dengan suasana atau kondisi lingkungan kerja belum menunjukkan hasil yang optimal, sehingga perlu di evaluasi kembali oleh pimpinan, guna membenahi kepuasan kerja para pegawai.

2. Untuk kompensasi yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, jika kompensasi yang merupakan pembayaran langsung maupun tak langsung yang diterima pegawai sebagai balas jasa dengan tujuan untuk memotivasi pegawai dalam meningkatkan produktifitasnya dengan komponen indikator diantaranya, 1) Gaji, 2) tunjangan kinerja, 3) insentif/bonus, 4) asuransi, dan 5) fasilitas kantor, maka perlu untuk dipertahankan supaya para pegawai merasa terpenuhi baik moril maupun secara materi.
3. Berdasarkan analisis data, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari kepuasan kerja dan kompensasi secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini disebabkan karena kepuasan kerja yang dianggap oleh pegawai masih belum baik di dalam individual diri para pegawai, maka tidak mempengaruhi kompensasi sehingga dalam mengerjakan dan merampungkan pekerjaan dan tanggungjawabnya harus sesuai dan tepat pada waktunya.

## SARAN

Dari bahasan kesimpulan yang peneliti jabarkan maka saran yang dapat diajukan diantaranya:

1. Agar *Organizational Citizenship Behavior* (perilaku organisasi kewarganegaraan) dapat meningkat, maka langkah yang seharusnya dilakukan oleh pimpinan Badan Pusat Statistik Lampung Timur adalah dengan memperhatikan proses kerja para pegawai dengan lebih memperhatikan kepuasan kerja para pegawai terutama dalam pencapaian target instansi serta apa yang menjadi misi kantor Badan Pusat Statistik Lampung Timur.
2. Agar *Organizational Citizenship Behavior* (perilaku organisasi kewarganegaraan) dapat meningkat maka penghitungan komponen dalam kompensasi berupa tunjangan kinerja harus sesuai dengan kinerja pegawai agar memicu pegawai untuk dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.
3. Supaya *Organizational Citizenship Behavior* (perilaku

organisasi kewarganegaraan) dapat meningkat maka untuk kepuasan kerja dan kompensasi para pegawai lebih diperhatikan lagi oleh pimpinan sehingga para

pegawai dapat konsisten dan senang dalam menyelesaikan pekerjaan baik yang menjadi tanggung jawabnya.

## LITERATUR

- Fitrianasari ,Dini. Et Al. (2013). *Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Umum "Darmayu" Di Kabupaten Ponorogo)* 2013
- Husniati, R., & Pangestuti, D. C. (2018). Organizational citizenship behavior (OCB) pada pegawai UPN "Veteran" Jakarta. *Jurnal bakti masyarakat Indonesia*, 1(1).
- Novita. Et Al. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang)* *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*|Vol. 34 No. 1 Mei 2016|
- Nugraha, R. P. (2014). *Pengaruh Program Kafe Sore terhadap Citra Radio (Penelitian di Global Radio Bandung)* (Doctoral dissertation, UIN Sunan Gunung Djati Bandung).
- Suharto dan Jawoto, (2017). *The Relationship Among Managerial Capability, Organizational Citizenship Behavior, And Employee Performance: Mediation Effects Of Organizational Culture.*p-ISSN: 2549-1849 | e-ISSN: 2549-3434 <https://jurnal.unimed.ac.id/2012/index.php/jcrs/article/view/9890>
- Tan, Roymond. (2017:1). *Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada 3h Motosport Agora* Vol. 5, No. 1, (2017)