

PENGARUH KOMPENSASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN ORGANIZATIONAL BEHAVIOR CITIZENSHIP (OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT LAZIZA CHICKEN & PIZZA

M. Eddy Rosidi¹, Isa Madjid², Nuning Nurna Dewi³
^{1,2,3}Fakultas Ekonomi UMAHA, Universitas Maarif Hasyim Latif
Jl. Ngelom Megare, Taman Sidoarjo 61257
Email: eddy_rosidi@dosen.umaha.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan dan OCB terhadap kinerja karyawan yang dilakukan pada 45 karyawan Laziza Chicken&Pizza di Sidoarjo. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan menggunakan model analisis jalur (path analysis). Pengujian analisis jalur menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap OCB, Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap OCB, Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, OCB berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dan kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, OCB, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Laziza Chicken&Pizza merupakan salah satu restoran cepat saji yang menyediakan menu makanan ayam goreng dan Pizza, juga menyediakan menu minuman, steak, burger dan beberapa produk lain. Keberadaan restoran seperti ini juga memiliki pesaing yang tidak kalah menarik antara lain HFC, M2M dan yang lainnya. Adapun upaya untuk meraih persaingan tersebut dilakukan dengan meningkatkan kemampuan Sumber daya Manusia yang dapat diukur dengan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi restoran untuk dapat bertahan dalam suatu lingkungan bisnis.

Suatu organisasi dapat berjalan baik jika hubungan yang terjadi di dalamnya antara sesama karyawan maupun antara karyawan pimpinan berjalan dengan baik. Oleh karena itu, peranan sumber daya manusia memiliki kedudukan yang sangat penting untuk mencapai tujuan dan demi kelangsungan hidup perusahaan. Selain itu, sumber daya manusia juga menjadi faktor utama dalam menghadapi persaingan yang mana tidak sedikit permasalahan yang dihadapi untuk menentukan strategi dengan perusahaan sejenis. Selain persaingan produk, terdapat permasalahan internal yang mengakibatkan perusahaan menjadi kurang stabil dalam sehingga terjadi penurunan kualitas dan produktivitas karyawan. Hal ini dipicu oleh kesenjangan yang dialami

oleh karyawan, yang menyebabkan berkurangnya keselarasan dalam menjalankan setiap SOP perusahaan. Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi permasalahan yang timbul di Laziza Chicken&Pizza seperti kompensasi yang tidak sesuai prosedur, peran pimpinan yang kurang maksimal dalam menata manajemen restoran, sehingga terjadi penurunan kualitas kerja. Karyawan yang memiliki prestasi lebih tinggi mengeluhkan tunjangan dan bonus yang diberikan oleh pimpinan tidak sesuai, padahal mereka sudah melakukan kewajiban sesuai dengan prosedur pekerjaan. Permasalahan ini terkait dengan organizational citizenship behavioral (OCB) yang merupakan kontribusi individu yang melebihi peran tuntutan peran di tempat kerja. OCB memberikan kontribusi bagi organisasi berupa peningkatan produktivitas rekan kerja, peningkatan produktivitas kerja, membantu memelihara solidaritas karyawan serta dapat mempertahankan stabilitas kerja organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Dini Fitrianasari (2013) menyatakan bahwa kompensasi sangat penting bagi karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sebagai bentuk imbalan atas prestasi dari segala kemampuan kerja, waktu dan tenaga yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan maka perusahaan harus memberikan kompensasi. Dari sisi karyawan kompensasi menjadi hak dan merupakan sumber pendapatan

utama, karna jumlahnya diharapkan dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan keluarganya.

Angelina dan made Subudi (2014) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behavioral*) yang mana gaya kepemimpinan akan memberi dampak kepada karyawan untuk memperoleh arahan dan bimbingan dari atasannya, maka secara langsung gaya kepemimpinan akan memengaruhi karyawan untuk melakukan pekerjaan lebih dari apa yang ditugaskan.

Ni Putu Ayu dan Desak Ketut S (2016) menyatakan OCB (*Organizational Citizenship Behavioral*) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Apabila OCB semakin baik, amak kinerja karyawan juga semakin baik, yang ditunjukkan dengan perilaku saling membantu antar karyawan untuk meringankan pekerjaan yang sudah dibebankan, sehingga perilaku seperti ini akan meningkatkan kinerja karyawan di suatu perusahaan.

Berdasarkan deskripsi latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan dan organizational citizenship behavioral (OCB) terhadap kinerja karyawan Laziza Chicken & Pizza di Sidoarjo.

KAJIAN PUSTAKA

Kompensasi

Seseorang yang berkerja dalam suatu perusahaan akan mengharapkan imbalan berupa kompensasi sebagai penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarganya. Selain itu, kompensasi adalah bentuk penghargaan yang harus diberikan oleh perusahaan atas hasil kerja keras mengkontribusikan tenaga, waktu dan pikiran untuk kelangsungan operasional perusahaan.

Menurut Fajar dan Heru (2010 : 154), Kompensasi adalah seluruh *extrinsic rewards* yang didapat karyawan dalam bentuk upah, insentif, dan beberapa tunjangan (*benefit*).

Sedangkan menurut Bangun (2012 : 254), Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Kompensasi bisa diberikan dalam bentuk gaji, uang lembur, premi maupun asuransi.

Adapun tujuan kompensasi yang baik menurut Suwatno dan Priansa (2011: 222) antara lain :

a. Ikatan Kerja Sama

Pemberian kompensasi akan menciptakan suatu ikatan kerja sama yang formal antara pengusaha (perusahaan) dengan karyawan dalam kerangka organisasi, dimana pengusaha dan karyawan saling membutuhkan. Oleh karena itu pengusaha wajib memberikan kompensasi yang sesuai dengan perjanjian yang telah disepakatinya dengan karyawannya.

b. Kepuasan Kerja

Karyawan bekerja dengan mengerahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, waktu, serta tenaga yang semuanya ditujukan bagi pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu pengusaha memberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah diberikan karyawan tersebut, sehingga akan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan.

c. Pengadaan Efektif

Pengadaan karyawan akan efektif jika dibarengi dengan program kompensasi yang menarik. Dengan pemberian kompensasi yang menarik maka calon karyawan yang berkualifikasi baik dengan kemampuan dan keterampilan tinggi akan muncul, sesuai dengan criteria yang ditetapkan oleh perusahaan.

d. Motivasi

Kompensasi yang layak akan memberikan rangsangan serta memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik dan menghasilkan produktivitas kerja yang optimal. Untuk meningkatkan motivasi bagi karyawan, perusahaan biasanya memberikan insentif berupa uang dan hadiah lainnya.

e. Menjamin Keadilan

Kompensasi yang baik akan menjaminterjadinya keadilan diantara karyawan dalam organisasi. Pemberian kompensasi juga berkaitan dengan keadilan internal maupun eksternal. Keadilan eksternal berkaitan dengan pembayaran kompensasi dihubungkan dengan nilai-nilai relative dari suatu jabatan, tugas, dan prestasi kerja karyawan. Sementara keadilan eksternal berkaitan dengan pembayaran bagi karyawan pada suatu tingkat yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh karyawan lainnya yang bekerja di perusahaan lain.

f. Disiplin

Pemberian kompensasi yang memadai akan mendorong tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Karyawan akan berperilaku sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Perilaku karyawan ditampilkan sebagai bentuk wujud terima kasih karyawan terhadap perusahaan atas kompensasi yang telah mereka terima.

g. Pengaruh Serikat Pekerja

Keberadaan suatu perusahaan tidak bisa terlepas dari adanya pengaruh serikat buruh atau serikat pekerja. Serikat ini akan mempengaruhi besar kecilnya kompensasi yang diberikan perusahaan bagi karyawannya. Apabila serikat buruhnya kuat, maka bisa dipastikan tingkat kompensasi yang diberikan perusahaan bagi karyawan tinggi, begitupun sebaliknya. Dengan program kompensasi yang baik dan memadai, perusahaan akan terhindar dari pengaruh serikat buruh.

h. Pengaruh Pemerintah

Pemerintah menjamin atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi masyarakat. Berkaitan dengan kompensasi pemerintah menetapkan besarnya batas upah minimum (UMR) atau balas jasa minimum yang layak diberikan pengusaha bagi karyawannya.

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan atau *leadership* dapat diartikan sebagai suatu proses mempengaruhi perilaku orang lain agar berperilaku seperti yang dikehendaki (Suprayetno, 2008: 126). Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2008: 49), Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memperoleh sebuah kelompok untuk mencapai suatu visi atau serangkaian tujuan tertentu.

Menurut Miftah Thoha (2010: 49) mengemukakan bahwa Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Indikator gaya kepemimpinan menurut Hersey dan Blanchard :

a. Gaya Kepemimpinan Instruksi

Seorang pemimpin menunjukkan perilaku yang banyak memberikan pengarahan namun sedikit dukungan. Pemimpin ini memberikan instruksi yang spesifik tentang peranan dan tujuan bagi pengikutnya dan secara ketat mengawasi pelaksanaan tugas mereka.

b. Gaya Kepemimpinan Konsultasi

Pemimpin menunjukkan perilaku yang banyak mengarahkan dan banyak memberikan dukungan. Pemimpin dalam gaya seperti ini mau menjelaskan keputusan dan kebijaksanaan yang ia ambil dan mau menerima pendapat dari pengikutnya. Tetapi pemimpin dalam gaya ini masih tetap harus memberikan pengawasan dan pengarahan dalam penyelesaian tugas-tugas pengikutnya.

c. Gaya Kepemimpinan Partisipasi

Perilaku pemimpin menekankan pada banyak member dukungan namun sedikit dalam pengarahan. Dalam gaya seperti ini pemimpin menyusun keputusan bersama-sama dengan para pengikutnya, dan mendukung usaha-usaha mereka dalam menyelesaikan tugas.

d. Gaya Kepemimpinan Delegasi

Pemimpin memberikan sedikit dukungan dan sedikit pengarahan. Pemimpin dengan gaya seperti ini mendelegasikan keputusan-keputusan dan tanggung jawab pelaksanaan tugas kepada pengikutnya.

Organizational Behavior Citizenship (OCB)

Menurut Aldag dan Rosckhe, (1997), OCB merupakan kontribusi individu dalam melebihi tuntutan peran di tempat kerja. OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku suka menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku ini menggambarkan nilai tambah karyawan yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku social yang positif, konstruktif dan bermakna membantu.

Organ (2006) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. Bersifat bebas dan sukarela, karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan, yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi; melainkan sebagai pilihan personal.

Istilah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pertama kali diajukan oleh Organ yang mengemukakan lima dimensi primer dari OCB (Allison, *at al*, 2001) :

1. *Altruism*, yaitu perilaku membantu karyawan lain tanpa ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasi-operasi organisasional. Contohnya, menggantikan rekan kerja yang tidak masuk atau istirahat, Membantu pelanggan dan para tamu jika mereka membutuhkan bantuan.
2. *Civic Virtue*, menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi baik secara professional maupun social alamiah. Contohnya, Keterlibatan dalam fungsi-fungsi organisasi, Memberikan perhatian terhadap pertemuan-pertemuan yang dianggap penting.

3. *Conscientiousness*, berisi tentang kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standar minimum. Contohnya, Tiba lebih awal sehingga siap bekerja pada saat jadwal kerja dimulai, Berbicara seperlunya dalam percakapan di telepon.
4. *Courtesy*, adalah perilaku meringankan problem-problem yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain. Contohnya, Mengikuti perubahan-perubahan dan perkembangan dalam organisasi, Membuat pertimbangan dalam menilai apa yang terbaik untuk organisasi.
5. *Sportmanship*, berisi tentang pantangan-pantangan membuat isu yang merusak meskipun merasa jengkel. Contohnya, Kemauan untuk bertoleransi tanpa mengeluh, Tidak membesar-besarkan permasalahan di luar proporsinya.

Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009: 67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011: 260) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

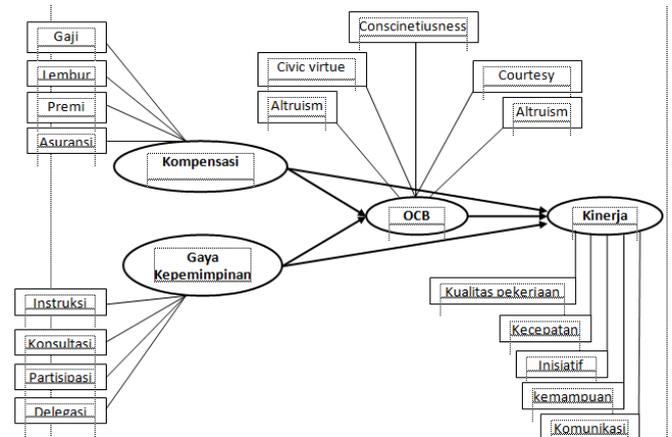
Menurut Sedarmayanti (2009: 51) yang meliputi dimensi dan indikator kinerja sebagai berikut :

- 1) *Quality of work* (kualitas pekerjaan)
Kualitas pekerjaan dan kesesuaian hasil dengan standar pekerjaan.
 - a. Kualitas pekerjaan
 - b. Hasil pekerjaan
- 2) *Promptness* (kecepatan)
Penyelesaian tugas tepat waktu dan pekerjaan tercapai sesuai dengan target.
 - a. Efektifitas waktu
 - b. Pencapaian target
- 3) *Initiative* (prakarsa)
Memberikan ide-ide untuk menunjang tercapainya tujuan dan mampu memanfaatkan waktu luang.
 - a. Kreativitas
 - b. Pemanfaatan waktu
- 4) *Capability* (kemampuan)

Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan apa yang diharapkan dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan praktis dan rapi.

- a. Standarisasi pekerjaan
 - b. Praktis dan rapi
- 5) *Communication* (komunikasi)
Mampu berkomunikasi dengan baik kepada atasan/pimpinan dan sesama rekan kerja.
- a. Komunikasi dengan pimpinan
 - b. Komunikasi dengan rekan kerja

Kerangka Konseptual



Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual yang dikemukakan maka hipotesis dari penelitiannya sebagai berikut:

- H1 Terdapat pengaruh kompensasi (X1) terhadap *organizational behavior relationship* (OCB) (Z).
- H2 Terdapat pengaruh kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).
- H3 Terdapat pengaruh Gaya kepemimpinan (X2) terhadap *organizational behavior relationship* (OCB) (Z).
- H4 Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).
- H5 Terdapat pengaruh *organizational behavior relationship* (OCB) (Z) terhadap kinerja karyawan (Y).

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di restoran cepat saji Laziza Chicken & Pizza di Sidoarjo dengan jumlah total karyawan sebanyak 45 orang yang dibagi menjadi 4 shift yaitu shift 1 (jam 5 pagi), shift 2 (jam 8 pagi), shift 3 (jam 1 siang) dan shift 4 (jam 3 sore), dengan 8 jam kerja.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di beberapa store Laziza Chicken&Pizza di Sidoarjo yaitu sebanyak 45 karyawan, sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh (sampling sensus) yang mana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

Analisis Data

Analisis statistik dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*) untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengerahui pengaruh langsung maupun tidak langsung dari variabel bebas dan variabel terikat.

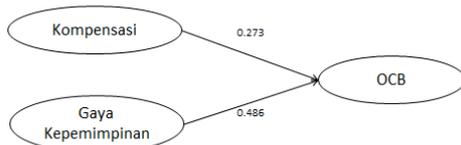
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 4.1
Hasil Uji Koefisien Jalur I

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12,183	1,554		7,842	0,000
Kompensasi	0,171	0,108	0,273	1,581	0,121
Gaya Kepemimpinan	0,437	0,155	0,486	2,816	0,007

a. Dependent Variable : OCB



Gambar 4.1
Hasil Analisis Jalur 1

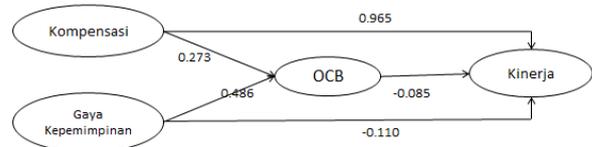
- Koefisien analisis jalur untuk variabel kompensasi terhadap kinerja menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh sebesar 0,273 atau 27,3% terhadap OCB, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,121 > 0,05 yang artinya bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap OCB.
- Koefisien analisis jalur untuk variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh sebesar 0,486 atau 48,6% terhadap OCB, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,007 < 0,05 yang

artinya bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap OCB.

Tabel 4.2
Hasil Uji Koefisien Jalur II

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12,997	2,669		4,869	0,000
Kompensasi	0,817	0,122	0,965	6,694	0,000
GayaKepemimpinan	-0,134	0,185	-0,110	-0,723	0,474
OCB	-0,115	0,169	-0,085	-0,681	0,500

a. Dependent Variable :
KINERJA



Gambar 4.2
Hasil Analisis Jalur II

- Koefisien analisis jalur untuk variabel kompensasi terhadap kinerja menjelaskan bahwa variabel kompensasi berpengaruh sebesar 0,965 atau 96,5% terhadap kinerja, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 yang artinya bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.
- Koefisien analisis jalur untuk variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja menjelaskan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh sebesar -0,110 dan bertanda negatif terhadap kinerja, dengan tingkat signifikansi 0,474 > 0,05 yang artinya bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang berlawanan arah (negatif) dan tidak signifikan terhadap kinerja.
- Koefisien analisis jalur untuk variabel OCB terhadap kinerja menjelaskan bahwa variabel OCB berpengaruh sebesar -0,085 dan bertanda negatif terhadap kinerja, dengan tingkat signifikansi 0,500 > 0,05 yang artinya bahwa variabel OCB memiliki hubungan yang berlawanan arah (negatif) dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Pembahasan

1. Hubungan Kompensasi Terhadap OCB

(*Organizational Citizenship Behavioral*)

Hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi karyawan berpengaruh terhadap OCB adalah positif. Artinya, bahwa persepsi kompensasi karyawan berhubungan dengan kesesuaian gaji, uang lembur, premi dan asuransi yang diberikan oleh perusahaan akan menjadi sebuah dorongan untuk meningkatkan OCB (*Organizational Citizenship Behavioral*). Dengan kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan maka, akan timbul kesadaran diri untuk menerapkan sikap yang lebih baik dalam bekerja seperti memberikan pelayanan baik kepada konsumen dengan ramah dan sopan, bersabar dalam menghadapi konsumen. Kesesuaian kompensasi yang diterima oleh karyawan, maka akan muncul rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh, Dini Fitrianasari, Umar Nimran, Hamidah Nayati Utami (2013), bahwa kompensasi karyawan akan mendorong kuatnya OCB (*Organizational Citizenship Behavioral*), karena dengan bentuk kompensasi yang sesuai karyawan akan dengan suka rela bekerja dengan lebih baik.

2. Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behavioral*)

Hipotesis yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behavioral*) adalah positif. Artinya, bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh suatu perusahaan akan berdampak bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan. Gaya kepemimpinan yang bijaksana menjadi motivasi tersendiri bagi karyawan untuk memperbaiki diri dan melakukan pekerjaan lebih dari apa yang telah menjadi tanggungjawab sesuai dengan SOP, sehingga akan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Angelina dan Made Subudi (2014), bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behavioral*).

3. Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah positif. Artinya, kompensasi merupakan sesuatu yang dapat memengaruhi kinerja karyawan secara individual. Setiap karyawan akan memiliki kinerja yang tinggi jika kompensasi yang diperoleh sesuai. Beberapa kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan adalah memberikan reward berupa bonus bagi karyawan yang teladan dan disiplin, serta adanya jenjang karir bagi karyawan yang memiliki kinerja yang baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Dini Fitrianasari, Umar Nimran dan Nayati Utami (2015), bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4. Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah positif. Artinya, gaya kepemimpinan yang baik akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat. Pemimpin yang baik dan bijaksana akan meningkatkan motivasi karyawan untuk lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Putu A dan Desak ketut Sinta A (2016), bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

5. Hubungan OCB (*Organizational Citizenship Behavioral*) Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis yang menyatakan bahwa OCB (*Organizational Citizenship Behavioral*) berpengaruh terhadap kinerja adalah negatif atau berlawanan arah. Artinya, bahwa OCB (*Organizational Citizenship Behavioral*) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persepsi terhadap semakin kuatnya OCB (*Organizational Citizenship Behavioral*) terkait dengan sikap dan perilaku karyawan dalam melakukan pekerjaan melebihi SOP yang diterapkan ternyata tidak terbukti. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi OCB (*Organizational Citizenship Behavioral*) tidak meningkatkan kinerja karyawan, sehingga perlu adanya perbaikan dengan perencanaan komprehensif terhadap program kerja perusahaan yang dapat membentuk perilaku dan sikap karyawan yang lebih bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Dini Fitrianasari, Umar Nimran dan Nayati Utami (2015), yang menyatakan bahwa OCB (*Organizational Citizenship Behavioral*) yang berpengaruh positif dan signifikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan penjelasan hasil penelitian yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan dan OCB (*Organizational Citizenship Behavioral*) terhadap kinerja karyawan Laziza Chicken&Pizza, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Variabel kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behavioral*). Artinya, semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula OCB (*Organizational Citizenship Behavioral*) namun peningkatannya tidak signifikan.
2. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behavioral*). Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan maka OCB (*Organizational Citizenship Behavioral*) juga akan semakin meningkat.
3. Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, apabila kompensasi yang diterima oleh karyawan itu tinggi maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.
4. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika gaya kepemimpinan dalam perusahaan kurang baik maka kinerja karyawan juga menurun.
5. Variabel OCB (*Organizational Citizenship Behavioral*) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya, OCB (*Organizational Citizenship Behavioral*) yang tinggi belum tentu dapat meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Ahdiyana, Marita. (2013). Dimensi (*Organizational Citizenship Behavioral*) dalam kinerja Organisasi, Halaman 1-10.

Alfajar, Siti dan Tri Heru. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta : Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.

Andoyo, Rohmad Sri. (2015). *Pengaruh Orientasi Pasar dan Orientasi Kewirausahaan terhadap Kinerja Pemasaran Pedagang Baju Batik Dipasar Klewer Solo*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.

Angelia, Made Subudi. (2014). Pengaruh Kompensasi Finansial dan gaya Kepemimpinan terhadap kepuasan Kerja Karyawan dan OCB (*Organizational Citizenship Behavioral*) Pada Hotel Alit's Beach Bali.

Archita, Ni Putu Ayu. (2016). OCB (*Organizational Citizenship Behavioral*), Kepemimpinan Transaksional, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan.

Fitirnasari, Dini (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap organizational Citizhenship Behavior dan Kinerja Karyawan.

Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.

Nathania, Catherine. (2016). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD Damai Motor Bandar Lampung*. Skripsi Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.