

## **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, ORGANIZATION CITIZENSHIP (OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV BAGAS PLASTIK WARU SIDOARJO**

Amaliyatus Sholichah<sup>1</sup>, Agus Mulyono<sup>2</sup>, Wulan Purnamasari<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi, Prodi Manajemen Universitas Maarif hasyim Latif  
Jl. Ngelom Megare, Taman Sidoarjo 61257

Email: [Amaliyatus\\_Solichah@gmail.com](mailto:Amaliyatus_Solichah@gmail.com),  
[Agus\\_mulyono@dosen.umaha.ac.id](mailto:Agus_mulyono@dosen.umaha.ac.id),  
[wulan\\_purnamasari@dosen.umaha.ac.id](mailto:wulan_purnamasari@dosen.umaha.ac.id)

### **Abstrak**

Penelitian ini menguji pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan organizational citizenship behaviour terhadap kinerja karyawan CV. Bagas Plastik. Populasi dalam penelitian ini adalah 115 responden dengan metode pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin sebanyak 90 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh bahwa Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 2,255 dengan taraf signifikansi 0,02 , sedangkan untuk variabel kompensasi sebesar 3.959 dengan taraf signifikansi 0,00, untuk variabel Organizational citizenship behaviour sebesar 3,266 dengan taraf signifikansi 0,02 berdasarkan uji F dapat diketahui  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $36,685 > 2,71$  dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Lingkungan kerja, Kompensasi, Organizational Citizenship Behaviour secara bersama- sama mempunyai hubungan dan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 54,6%, artinya ketiga variabel memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan 45,5% dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian ini.

**Kata kunci:** Lingkungan kerja, kompensasi, Organizational Citizenship Behaviour, Kinerja Karyawan

### **Abstract**

*This study goals determine the effect of work environment, compensation and organizational citizenship behavior on the performance of CV employees. Bagas Plastik. The population in this study was 115 respondents with the sampling method using Slovin formula as many as 90 people. The data analysis technique used is the Analysis of Multiple Linear Regression. Based on the results of data analysis, it was found that the work environment partially had a positive and significant effect on employee performance at 2.255 with a significance level of 0.02, while for the compensation variable at 3.959 with a significance level of 0.00, for Variable Organizational Citizenship behavior was 3.266 with a significance level 0.02 based on the F test, it can be seen that Fcount is greater than Ftable ( $36,685 > 2,71$  with a significance value of less than 0,05 which is  $0,000 < 0,05$ ) then  $H_0$  is rejected  $H_1$  is accepted, so it can be said that the variable Work Environment, Compensation, Organizational Citizenship Behavior together has a positive and significant relationship and influence on employee performance. From the results of the analysis obtained the value of determination coefficient of 54.6%. Means that the three variables contribute to employee performance. While 45.5% influenced by other variables that were not on the this study.*

**Keyword:** work environment, compensation, organizational citizenship behavior, employee performance

## PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis di Indonesia semakin pesat dan menunjukkan persaingan yang semakin tinggi yang menuntut karyawan harus mampu meningkatkan kinerjanya. Salah satu hal yang dijadikan ukuran untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawan yaitu dengan melakukan evaluasi kinerja dan terus melakukan perbaikan agar kualitas karyawan selalu meningkat dan dapat mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sehingga perusahaan dapat tumbuh dan unggul dalam persaingan dan nantinya diharapkan dengan peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam persaingan dunia bisnis dan usaha.

Kemajuan suatu perusahaan tidak tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi tergantung pada sumber daya manusia sebagai pelaku operasional perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Banyak dapat dilakukan untuk mewujudkan kinerja yang baik. Langkah itu dapat dicapai melalui pendidikan, pelatihan, lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian kompensasi. Hal ini diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab pekerjaan mereka karena dibekali pengetahuan dan keterampilan untuk diimplementasikan dalam pekerjaannya.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan kinerja yang optimal, karena suatu lingkungan kerja yang baik apabila seorang karyawan dapat melakukan semua kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Perkembangan suatu perusahaan tidak lepas dari produktivitas dan kinerja karyawan yang sangat

baik, kinerja yang baik dari karyawan dapat membantu perkembangan suatu perusahaan. Suatu perusahaan tidak hanya memandang kualitas karyawan dari satu sisi, melainkan harus dari beberapa sudut pandang. Keahlian seorang karyawan dalam suatu bidang *soft skill* maupun *hard skill* haruslah dipertahankan. Suatu karyawan yang berada diperusahaan yang memiliki *helping behaviour* atau perilaku ekstra dalam pekerjaannya akan sangat membantu kemajuan suatu perusahaan. Penciptaan perilaku ekstra atau *organizational citizenship behaviour (OCB)* . dalam suatu perusahaan dapat dipengaruhi dari beberapa faktor tertentu.

Sumber daya manusia merupakan tonggak dalam sebuah perusahaan untuk meningkatkan kinerja, sehingga harus diperhatikan agar dapat bekerja secara efisien dan menunjukkan kinerja yang bisa memberikan kontribusi terhadap produktivitas yang merupakan salah satu konsep manajemen.

Semakin ketatnya tingkat persaingan di dunia usaha mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada sebuah tantangan untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. salah satunya CV Bagas plastik waru yang merupakan salah satu perusahaan yang mengelola daur ulang plastik. Juga dituntut untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya. Hal itu dapat diukur dari kinerja karyawannya, namun tidak sedikit permasalahan yang tengah terjadi. Permasalah tersebut nantinya dapat berdampak pada penurunan dalam kualitas dan produktivitas setiap karyawan.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan mengumpulkan data melalui wawancara, kuisisioner, untuk menguji hipotesis Yang telah ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh keryawan CV. Bagas Plastik Waru

Sidoarjo yang berjumlah 115 orang, sedangkan sampel yang digunakan menggunakan rumus Slovin sebanyak 90 responden. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier dengan skala likert.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh Variabel Secara Parsial

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik menunjukkan secara parsial (individu) semua variabel bebas yaitu variabel Lingkungan kerja, Kompensasi, *Organizational Citizenship Behaviour* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengaruh yang diberikan variabel lingkungan Kompensasi, dan *Organizational Citizenship Behaviour*, bersifat positif dan signifikan artinya jika karyawan memperhatikan lingkungan kerja, Kompensasi, dan *Organizational Citizenship Behaviour*, maka semakin meningkatkan pula kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja, Kompensasi, dan *Organizational Citizenship Behaviour* secara simultan (bersama-sama) juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

1) Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Menunjukkan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan uji hipotesis (H1) berdasarkan hasil uji t Diperoleh nilai  $t_{hitung}$  dari analisis regresi linier berganda untuk variabel Lingkungan kerja sebesar 2,255 dengan taraf signifikansi 0,02 dan nilai  $t_{tabel}$  1,98793, maka  $(2,255 > 1,98793 / 0,02 < 0,05)$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian variabel lingkungan kerja mempunyai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Bagas plastik. Dari hasil uji tersebut secara statistik membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang bersarti semakin ditingkatkan dan diperhatikan lingkungan kerjanya berakibat pada semakin baiknya kinerja karyawan.

2.)Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan

Menunjukkan adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, hal ini telah dibuktikan dengan uji hipotesis ( $H_2$ ) Diperoleh nilai  $t_{hitung}$  dari analisis regresi linier berganda untuk variabel kompensasi sebesar 3.959 dengan taraf signifikansi 0,00 dan nilai  $t_{tabel}$  1,98793, maka  $(3,959 > 1,98793 / 0,00 < 0,05)$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, dengan demikian variabel kompensasi mempunyai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Bagas plastik.

3.)Pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap kinerja karyawan

Menunjukkan adanya pengaruh variabel *Organizational citizenship behaviour* Diperoleh nilai  $t_{hitung}$  dari analisis regresi linier berganda untuk variabel *Organizational citizenship behaviour* sebesar 3,266 dengan taraf signifikansi 0,02 dan nilai  $t_{tabel}$  1,98793, maka  $(3,266 > 1,98793 / 0,02 < 0,05)$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, dengan demikian variabel *Organizational citizenship behaviour* mempunyai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Bagas plastik.

### Pengaruh Variabel Secara Simultan ( Bersama-Sama)

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa melalui uji F dapat diketahui  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$   $(36,685 > 2,71$  dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Lingkungan kerja, Kompensasi, *Organizational Citizenship Behaviour* secara bersama-sama mempunyai hubungan dan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan nilai *standardized coefficient beta* disebutkan bahwa lingkungan kerja mempunyai nilai sebesar 0,222, sedangkan untuk variabel kompensasi sebesar 0,361 dan untuk variabel *Organizational Citizenship Behaviour* mempunyai nilai sebesar 0,304. Hal ini menunjukkan bahwa nilai variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang paling kuat

terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang paling lemah terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengidentifikasi bahwa jika perusahaan ingin meningkatkan kinerjakaryawanya yaitu dengan cara meningkatkan pemberian kompensasi.

### Kesimpulan

- 1.) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan , hal ini telah dibuktikan dengan uji hipotesis (H1) berdasarkan hasil uji t Diperoleh nilai  $t_{hitung}$  dari analisis regresi linier berganda untuk variabel Lingkungan kerja sebesar 2,255 dengan taraf signifikansi 0,02 dan nilai t tabel 1,98793, maka  $(2,255 > 1,98793 / 0,02 < 0,05)$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Bagas Plastik. Dari hasil uji tersebut secara statistik membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin ditingkatkan dan diperhatikan lingkungan kerjanya berakibat pada semakin baiknya kinerja karyawan.
- 2.) pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan , hal ini telah dibuktikan dengan uji hipotesis (H2) Diperoleh nilai  $t_{hitung}$  dari analisis regresi linier berganda untuk variabel kompensasi sebesar 3,959 dengan taraf signifikansi 0,00 dan nilai t tabel 1,98793, maka  $(3,959 > 1,98793 / 0,00 < 0,05)$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan demikian variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Bagas plastik.
- 3.) pengaruh variabel *Organizational citizenship behaviour* Diperoleh nilai  $t_{hitung}$  dari analisis regresi linier berganda untuk variabel *Organizational citizenship behaviour* sebesar 3,266 dengan taraf signifikansi 0,02 dan nilai  $t_{tabel}$  1,98793, maka  $(3,266 > 1,98793 / 0,02 < 0,05)$ ,

sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan demikian variabel *Organizational citizenship behaviour* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Bagas plastik.

- 4.) Lingkungan kerja, Kompensasi, *Organizational Citizenship Behaviour* secara bersama-sama mempunyai hubungan dan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji F dapat diketahui  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$   $(36,685 > 2,71)$  dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima.

### Saran

Bagi perusahaan

- a. Bagi manajemen CV. Bagas Plastik diharapkan dapat melakukan penilaian kinerja dengan baik, karena hal ini dapat digunakan dalam mengambil keputusan dan kebijakan manajemen, dan karyawan juga dapat mengetahui tingkat keberhasilannya dalam menjalankan tugasnya sehingga mereka dapat termotivasi dan dapat meningkatkan kinerjanya dengan lebih baik lagi.
  - b. kepada pihak CV. Bagas Plastik diharapkan lebih memperhatikan pemberian kompensasi terhadap karyawan karena dalam penelitian ini diketahui bahwa kompensasi merupakan variabel dominan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan .
  - c. Dalam meningkatkan kinerja karyawan CV. Bagas Plastik lebih menitik beratkan pada variabel lingkungan kerja karena dalam penelitian ini variabel lingkungan kerja berpengaruh paling rendah hal ini bisa dilakukan dengan cara memperhatikan lingkungan kerja sekitar agar karyawan lebih nyaman dalam bekerja sehingga mereka dapat meningkatkan kinerjanya dengan lebih baik lagi
- Bagi peneliti lain
- a. dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti variabel lainnya seperti motivasi kerja, budaya kerja, stres kerja dan lain sebagainya, yang dapat

meningkatkan dan mempengaruhi kinerja karyawan. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan metode lain dalam meneliti kinerja karyawan menggunakan alat analisis SEM bila kemungkinan menambah variabel perantara ( *Intervening*).

#### DAFTAR PUSTAKA

Bangun , Wilson .2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta:Erlangga.  
Ghozali, Imam 2009.*Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Progam SPSS* semarang UNDIP.

Hasibuan, Malayu S.P., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bumi Akasara, Jakarta.

\_\_\_\_\_, Malayu S.P., 2008 .*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; PT.Bumi Akasara

Harsey, paul dan Ken Blanchard 1996 *Manajemen Perilaku Organisasi, podayagunaan Sumber Daya Mannusia* edisi Bahasa Indonesia, Jakarta :Erlangga.

Mathics, Robert L and Jackon, John H. *Human Resource Mangement Sumber Daya Mnausia* ,edisi 10,Salemba Empat ,Jakarta.

Mangkunegara, Anwar Prabu.2009.*Evaluasi Kinerja Sumber Daya Mnausia*:Bandung :Penerbit Refika Aditama.

Mulyadi.2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Intermedia Anggota IKAPE Bogor.

Nitisemino, Alex S. 2002. *Manajemen Personalía*. Edisi ketiga.Cetakan kesembilan Jakarta :Ghalia Indonesia.

Organ,D.w. 1997 *organization citizenship behaviour* .lexiston,MA; lexiston book.

Rivai, Viethzal .2008.*Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Edisi Kedua Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Sedermayanti,2001. *Sumber Daya Mnausia dan Produktifitas Kerja*, Mandar Maja Bandung.

\_\_\_\_\_,2009.*Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Organisasi* . Jakarta:Salemba Empat.

.Sugiyono.2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif,Kulaitatif, dan R&D)*.Bandung :Alfabeta.

\_\_\_\_\_, 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* ,Bandung : CV.Alfabeta.

\_\_\_\_\_,2012. *Metode Penelitian Bisnis*.Bandung : CV. Alfabeta.

\_\_\_\_\_,2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung :CV. Alfabeta.

\_\_\_\_\_, 2007. *Statistika Untuk Penelitian* .Bandung; CV. Alfabeta.

\_\_\_\_\_, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* ,Bandung : CV.Alfabeta.

Suwatno, dan Priansa Juni Donni.2011. *Manajemen Sumber Daya Mnesia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*.Bandung :CV.Alfabeta.

Umar Husein. 2004. *Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*.Jakarta : PT.Sun.

Wibowo,2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta