

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMPENSASI KERJA, DAN  
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL  
CITIZENSHIP BEHAVIOUR* DALAM MENINGKATKAN KINERJA  
PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN KLATEN**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

**Program Studi Manajemen**

**Peminatan :**

**Manajemen Sumber Daya Manusia**



**Diajukan Oleh :**

**VEBRI TRI ARIYANTO**

**NIM : 1921100094**

**FAKULTAS EKONOMI DAN PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN**

**JULI 2023**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMPENSASI KERJA, DAN  
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL  
CITIZENSHIP BEHAVIOUR* DALAM MENINGKATKAN KINERJA  
PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN KLATEN**

Diajukan Oleh :

**VEBRI TRI ARIYANTO**

**NIM : 1921100094**

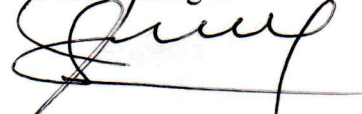
Telah disetujui pembimbing untuk dipertahankan di hadapan Dewan penguji  
skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Psikologi  
Universitas Widya Dharma Klaten  
Pada tanggal 13 Juli 2023

Pembimbing I



**Sarwono Nursito, S.E., M.Sc.**  
NIP. 19761215 200501 1 00

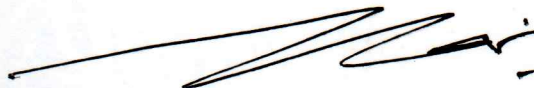
Pembimbing II



**H. Imam Santoso, S.E., M.M.**  
NIK. 690 398 190

**Mengetahui,**

**Ketua Prodi. Manajemen**



**H. Abdul Haris, S.E, M.M. M.Pd**

**NIK. 690 098 194**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMPENSASI KERJA, DAN  
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL  
CITIZENSHIP BEHAVIOUR DALAM MENINGKATKAN KINERJA  
PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN KLATEN**

Diajukan oleh :

**VEBRI TRI ARIYANTO**

**NIM : 1921100094**

Telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Skripsi  
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Widya Dharma  
dan diterima untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar  
Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen  
Pada tanggal...20...Juli...2023...

Ketua

Dr. H. Arif Julianto SN., S.E., M.Si  
NIK. 690 301 250

Sekretaris

H. Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd  
NIK. 690 098 194

Anggota

Sarwono Nursiko, S.E., M.Sc.  
NIP. 19761215 200501 1 00

Anggota

H. Imam Santoso, S.E., M.M.  
NIK. 690 398 190

Disahkan

Dekan Fakultas Ekonomi dan Psikologi



Dr. H. Arif Julianto SN., S.E., M.Si  
NIK. 690 301 250

## PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Vebri Tri Ariyanto  
NIM : 1921100094  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Psikologi  
Judul skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Kerja,  
Dan Komitmen Organisasi Terhadap  
*Organizational Citizenship Behaviour* Dalam  
Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas  
Perhubungan Kabupaten Klaten

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul di atas adalah benar-benar asli karya tulis saya, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam skripsi dan disebutkan dalam sumber kutipan atau daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiaris, maka saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Klaten, Juli 2023

Yang membuat pernyataan,



Vebri Tri Ariyanto

## **MOTTO**

**“Allah cinta kepada orang-orang yang berserah diri “**

**Allah menguji keikhlasan hati ketika kehilangan, memberi kedewasaan  
ketika ditimpa musibah. Kita juga dilatih dengan kesabaran dan  
kesusahaan..**

**Untuk masa-masa sulitmu, biarlah Allah yang menguatkanmu. Tugas dirimu  
adalah berusaha agar jarak antara kamu dengan Allah tidak pernah jauh.**

## **PERSEMBAHAN**

Karya ini kupersembahkan untuk :

1. Bapak/Ibu Tercinta Sebagai tanda bakti, hormat, dan rasa terima kasih yang tiada terhingga kupersembahkan karya kecil ini kepada Ibu yang telah memberikan kasih sayang, segala dukungan, dan cinta kasih yang tiada terhingga yang tiada mungkin dapat kubalas hanya dengan selembarnya kertas yang bertuliskan kata cinta dalam kata persembahan. Semoga ini menjadi langkah awal untuk membuat Bapak/Ibu bahagia dan bangga .
2. Skripsi ini kupersembahkan untuk seseorang yang telah banyak memotivasi dan penyemangatiku.
3. Kakaku kakak terima kasih telah membimbing dan membantuku
4. Teman-teman satu kelas manajemen malam, Terima kasih banyak untuk bantuan dan kerja samanya selama ini, serta semua pihak yang sudah membantu selama penyelesaian skripsi ini.
5. Almamater terhebatku. Yang selama ini mengajarkan ku ilmu yang bermanfaat bagi kehidupanku. Semoga ilmu yang saya dapat bermanfaat untuk saya sendiri dan semoga bermanfaat untuk semua orang.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Klaten”.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten. Penulis menyadari masih banyak sekali kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Untuk itu, penulis mengharap saran dan kritik yang membangun dari para pembaca untuk penyempurnakan skripsi ini.

Dengan selesainya skripsi ini penulis mengucapkan terimakasih yang banyak kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. H. Triyono, M.Pd., selaku Rektor Universitas Widya Dharma Klaten.
2. Bapak Dr. H. Arif Julianto SN., S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten.
3. Bapak H. Abdul Haris, S.E, M.M. M.Pd selaku Ketua Prodi Manajemen yang telah banyak membantu serta memberikan ilmu kepada penulis selama belajar di Universitas Widya Dharma Klaten.
4. Bapak Sarwono Nursito, S.E., M.Sc. selaku pembimbing pertama, yang dengan sabar membimbing penulis, dan banyak membantu serta

memberikan ilmu kepada penulis selama belajar di Universitas Widya Dharma Klaten.

5. Bapak H. Imam Santoso, S.E., M.M. selaku pembimbing kedua, yang dengan sabar membimbing penulis, dan banyak membantu serta memberikan ilmu kepada penulis selama belajar di Universitas Widya Dharma Klaten
6. Seluruh Dewan Penguji Skripsi yang telah memberikan masukan dan koreksi skripsi ini
7. Rekan-rekan mahasiswa Manajemen angkatan 2019 Universitas Widya Dharma Klaten yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak/Ibu dosen di Program Studi Manajemen yang telah memberikan ilmunya.
9. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu-persatu.

Akhir kata penulis mengharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

Klaten, Juli 2023

Penulis



## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii
ABSTRAK .....	xiv
BAB I     PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Alasan Pemilihan Judul .....	4
C. Penegasan Judul .....	5
D. Pembatasan Masalah .....	6
E. Rumusan Masalah .....	6
F. Tujuan Penelitian .....	7
G. Manfaat Penelitian .....	7
H. Sistematika Penulisan .....	8
BAB II    TINJAUAN PUSTAKA .....	10
A. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
B. Kepuasan Kerja .....	13
C. Kompensasi Kerja.....	20

	D. Komitmen Organisasi .....	27
	E. Organizational Citizenship Behavior .....	29
	F. Kinerja Karyawan .....	34
	G. Penelitian Terdahulu .....	38
	H. Rerangka Pemikiran .....	39
	I. Hipotesis .....	40
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>42</b>
	A. Sumber Data .....	42
	B. Populasi dan Sampel .....	43
	C. Metode Pengumpulan Data .....	44
	D. Sakala Pengukuran Variabel .....	45
	E. Definisi Operasional .....	45
	F. Variabel Penelitian .....	49
	G. Uji Instrumen .....	49
	H. Teknik Analisis Data .....	51
	I. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	55
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>62</b>
	A. Deskripsi Data Responden.....	62
	B. Deskriptif Variabel Penelitian.....	66
	C. Uji Instrumen Penelitian .....	72
	D. Analisis Data.....	75
<b>BAB V</b>	<b>SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>89</b>
	A. Simpulan.....	89
	B. Saran-saran.....	92

## DAFTAR PUSTAKA

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan usia .....	63
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin .....	64
Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan .....	65
Tabel 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan lama Kerja .....	65
Tabel 4.5 Deskripsi Jawaban Responden mengenai kepuasan kerja.....	66
Tabel 4.6 Deskripsi Jawaban Responden mengenai Kompensasi kerja.....	68
Tabel 4.7 Deskripsi Jawaban Responden mengenai komitmen organisasi	69
Tabel 4.8 Deskripsi Jawaban Responden mengenai organizational .....	70
citizenship behavior	
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas .....	73
Tabel. 4.10 Hasil Uji Reliabilitas .....	74
Tabel 4.11 Hasil Regresi Linier Berganda .....	76
Tabel 4.12 Hasil Uji t .....	78
Tabel 4.13 Hasil Uji F .....	87
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	88

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Rerangka Pemikiran .....	40

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Lampiran 2 Tabulasi Data Skor Angket Variabel Kepuasan kerja ( $X_1$ )

Lampiran 3 Tabulasi Data Skor Angket Variabel Kompensasi Kerja ( $X_2$ )

Lampiran 4 Tabulasi Data Skor Angket Variabel Komitmen Organisasi ( $X_3$ )

Lampiran 5 Tabulasi Data Skor Angket Variabel Organizational citizenship behavior (Y)

Lampiran 6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Lampiran 7 Reliability Statistik Per Variabel

Lampiran 8 Correlations Per Variabel

Lampiran 9 Tabel R, T, F

## ABSTRAK

Nama : **VEBRI TRI ARIYANTO** NIM : **1921100094** Skripsi dengan judul: **“PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMPENSASI KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN KLATEN”** Fakultas Ekonomi dan Psikologi Program Studi Manajemen, Universitas Widya Dharma Klaten 2023.

Tujuan penelitian ini adalah 1) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* 2) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara kompensasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior* , 3) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*, 4) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja, kompensasi kerja dan komitmen organisasi, secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Teknik pengumpulan data dengan angket, wawancara dan observasi. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 132 pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Klaten. Variabel dalam penelitian ini yaitu variabel bebas : kepuasan kerja ( $X_1$ ), kompensasi kerja ( $X_2$ ) dan komitmen organisasi ( $X_3$ ) serta variabel terikat ( $Y$ ) : *organizational citizenship behaviour*. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS.

Dari hasil uji t diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara sendiri-sendiri 1) antara kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* t hitung kepuasan kerja = 2,895, 2) antara komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour* t hitung komitmen organisasi = 7,303 hasil tersebut berada di atas taraf signifikansi 5 % (0,05) dan lebih besar dari t tabel 1,980. Dengan demikian hipotesis penelitian yang berbunyi : ada pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour*, ada pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour* keduanya terbukti. Sedangkan kompensasi kerja tidak terbukti karena t hitung = 1,623 lebih kecil dari t tabel 1,980.

**Kata kunci:** *kepuasan kerja, kompensasi kerja, komitmen organisasi dan organizational citizenship behaviour*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Keberhasilan lembaga pemerintahan sangat bergantung kepada kinerja pegawai. Untuk itu setiap pegawai selain dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan juga diharuskan untuk memiliki pengalaman, motivasi, disiplin diri, dan semangat kerja tinggi, sehingga pegawai memiliki kinerja yang baik dan kinerja lembaga pemerintahan juga akan meningkat yang menuju pada pencapaian tujuan lembaga pemerintahan.

Kinerja adalah hasil akhir dari sebuah aktivitas. Entah aktivitas tersebut adalah berjam-jam latihan intensif sebelum konser atau melaksanakan kewajiban kerja seefisien dan seefektif mungkin, kinerja adalah apa yang harus dihasilkan dari aktivitas tersebut (Robbins dan Coulter, 2010). Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan dan tujuan organisasi, maka dibutuhkan individu yang memiliki kinerja yang setinggi-tingginya. Rivai dan Sagala (2013) menyatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Amstrong dan Baron (2008) ada beberapa faktor yang dapat memicu karyawan untuk memiliki kinerja yang baik antara lain tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi,

kepemimpinan, kepercayaan tim, kompensasi, dan budaya organisasi.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah hal yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena keefektifan dan keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut. Dengan kinerja SDM (karyawan) yang tinggi maka akan mendorong munculnya (OCB) yang diartikan sebagai perilaku melebihi apa yang telah distandarkan perusahaan (Krietner & Kinicki, 2004).

OCB dapat timbul dari berbagai factor dalam organisasi di antaranya karena adanya kepuasan kerja dari pegawai dan komitmen organisasi yang tinggi (Robbin & Judge, 2007).

Seorang pegawai yang memperoleh kepuasan kerja dan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, pegawai tersebut akan memberikan pelayanan yang baik begitu juga sebaliknya, ketika pegawai saja tidak mengalami kepuasan dalam bekerja maka pelayanan yang diberikan kepada konsumen, dalam hal ini pegawai bisa saja tidak memuaskan dikarenakan pegawai tersebut tidak merasa puas dalam mereka bekerja. Menurut pendapat dari Nawawi, 1988 kepuasan kerja sendiri dapat diartikan sebagai tanggapan emosional seseorang terhadap aspek di dalam atau pada keseluruhan pekerjaannya.

Salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan kerja menurut Handoko (2008) adalah dengan menerapkan sistem kompensasi. Menurut Dessler (2007) kompensasi adalah setiap bentuk upah atau imbalan yang diberikan perusahaan kepada pegawai dan timbul dari pekerjaan pegawai



tersebut.

Selain dipengaruhi oleh kepuasan serta kompensasi, ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu komitmen organisasi. Komitmen organisasi sendiri diartikan oleh Robbins dan Judge (2008) adalah suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka maupun tidak suka dari pegawai terhadap organisasi.. Dari pengertian tersebut dapat terlihat bahwa komitmen organisasi mampu memberi energi, arahan, dan motivasi keberlanjutan kepada pegawai untuk mencapai tujuan lembaga pemerintahan yang akan meningkatkan kinerja pula.

Dari uraian latar belakang di atas, penulis tertarik untuk meneliti pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Klaten serta pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Klaten. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional dari sebuah pekerjaan (Krieter & Kinicki, 2004). Dari pengertian yang telah diuraikan di atas, munculnya perasaan positif maupun negative yang dialami oleh karyawan, penyebab seorang ketidakpuasan kerja yang menjadikan masalah tersebut menjadi kompleks, misalnya dari gaji/upah , supervise, rekan kerja, maupun secara keseluruhan.

Seseorang dapat mengalami kepuasan untuk satu pekerjaan, tetapi tidak untuk satu pekerjaan yang lain. Suatu pekerjaan itu meliputi pekerjaan mereka sendiri, gaji/ipah, promosi, supervise, rekan kerja, serta pekerjaan secara keseluruhan.

Selain itu, komitmen organisasi dapat diartikan sebagai suatu keadaan seseorang karyawan yang mempunyai tujuan dan kemauan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan sebagai keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu. Menurut Luthans (2005), komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi dan keyakinan tertentu, serta penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, merupakan sebuah sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi serta proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Klaten**”.

## **B. Alasan Pemilihan Judul**

Alasan dalam pemilihan judul ini adalah :

### 1. Alasan Sbjektif

- a. Menambah pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia di dalam lembaga pemerintahan.

b. Ketertarikan penulis untuk meneliti tentang kepuasan kerja, kompensasi kerja dan komitmen organisasi dalam hubungannya dengan kinerja pegawai.

## 2. Alasan Objektif

- a. Dalam suatu lembaga dapat bertahan apabila produktifitas selalu meningkat. Peningkatan produktifitas selalu sejalan dengan kinerja sumber daya manusia di dalam lembaga pemerintahan tersebut. Semakin tinggi kualitas sumber daya manusia maka akan semakin tinggi juga kinerja pegawai tersebut.
- b. Kualitas SDM sangat penting untuk mendorong lembaga pemerintahan tersebut menjadi lebih berkualitas.

## C. Penegasan Judul

Untuk mencegah penafsiran yang keliru dalam penelitian ini maka perlu diberi penegasan judul sebagai berikut :

1. Pengertian kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting (Luthans (2008: 147).
2. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya baik yang berbentuk finansial maupun barang

dan jasa pelayanan agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja (Menurut Hasibuan (2014: 53).

3. Komitmen Organisasi yaitu sebagai keinginan seseorang mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tertentu. Sebuah kemauan berusaha mempertahankan nama organisasi. Keyakinan dan penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi (Luthans (2008: 147).
4. *Organizational citizenship behavior* adalah perilaku individu atau perseorangan yang sukarela dan bukan bagian dari syarat formal pekerjaan, tetapi dapat meningkatkan fungsi efektif organisasi (Robbins 2008: 211)

#### **D. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka permasalahan pada penelitian ini dibatasi untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas. Peneliti membatasi masalah penelitian pada pengaruh kepuasan kerja, kompensasi kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*.

#### **E. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat hubungan yang signifikan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* ?

2. Apakah terdapat hubungan yang signifikan kompensasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior* ?
3. Apakah terdapat hubungan yang signifikan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* ?
4. Apakah terdapat hubungan yang signifikan kepuasan kerja, kompensasi kerja dan komitmen organisasi, secara bersama terhadap *organizational citizenship behavior* ?

#### **F. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara kompensasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior*
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja, kompensasi kerja dan komitmen organisasi, secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior*

#### **G. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang akan diperoleh dari penelitian ini meliputi :

##### **1. Manfaat Teoritis**

- 1) Skripsi ini diharapkan dapat berguna bagi perkembangan ilmu di bidang manajemen sumber daya manusia dan sebagai referensi bagi

peneliti-peneliti berikutnya

- 2) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan diskripsi empiris untuk memperluas wawasan keilmuan kepuasan kerja, kompensasi kerja dan komitmen organisasi, serta *organizational citizenship behavior*.

## **2. Manfaat Praktis**

Diharapkan dapat dijadikan suatu masukan bagi Dinas Perhubungan Kabupaten Klaten untuk dapat meningkatkan kualitas

## **H. Sistematika Penulisan**

Untuk membantu memahami isi dan uraian dari aktivitas penelitian sesuai dengan judul yang penulis maksud, maka perlu kiranya penulis menulis sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I. Pendahuluan berisi tentang latar belakang masalah, alasan pemilihan judul, penegasan judul, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan masalah, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II. Tinjauan Pustaka berisi tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, kepuasan kerja, kompensasi kerja, komitmen organisasi, *Organizational Citizenship Behaviour*. penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran serta hipotesis penelitian.

BAB III. Metode Penelitian berisi tentang metode penelitian dan penjelasan mengenai objek penelitian.

BAB IV. Hasil dan Pembahasan, bab ini merupakan hasil analisis yang dicari beserta penyelesaiannya.

BAB V. Simpulan dan saran berisi tentang simpulan dan saran yang diajukan dalam hasil akhir penelitian.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dari analisis pengaruh kepuasan kerja, kompensasi kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour* pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Klaten maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dihasilkan persamaan regresi linier berganda yaitu :

$$Y = 0,601 + 0,205X_1 + 0,096 X_2 + 0,556X_3$$

Hasil analisis tersebut kemudian diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Konstanta (a) =0,601

Nilai konstanta 0,601 berarti apabila tanpa ada variabel  $X_1$  (kepuasan kerja),  $X_2$  (kompensasi kerja) dan  $X_3$  (komitmen organisasi) masih ada *Organizational citizenship behaviour* sebesar 0,601 satuan kinerja.

- b. Kepuasan kerja (b1)= 0,205

Berarti variabel kepuasan kerja mempengaruhi *Organizational citizenship behaviour* sebesar 0,205 satuan atau berpengaruh positif yang artinya jika kepuasan kerja ditingkatkan satu satuan maka *organizational citizenship behaviour* akan meningkat sebesar 0,205 satuan. Dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap sama dengan nol.



c. Kompensasi kerja ( $b_2$ )= 0,096

Berarti variabel kompensasi kerja mempengaruhi *organizational citizenship behaviour* sebesar 0,096 satuan atau berpengaruh positif yang artinya jika kompensasi kerja ditingkatkan satu satuan maka *organizational citizenship behaviour* akan meningkat sebesar 0,096 satuan. Dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap sama dengan nol.

d. Komitmen organisasi ( $b_3$ )= 0,556

Berarti variabel komitmen organisasi mempengaruhi kinerja sebesar 0,556 satuan atau berpengaruh positif yang artinya jika komitmen organisasi ditingkatkan satu satuan maka *organizational citizenship behaviour* akan naik sebesar 0,556 satuan. Dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap sama dengan nol.

Berdasarkan hasil analisis dan interpretasi di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja, kompensasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behaviour* pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Klaten, dengan variabel komitmen organisasi yang lebih dominan.

2. Dari hasil uji  $t$  dengan SPSS diperoleh nilai  $t$  hitung untuk  $X_1 = 2,895$ ,  $X_2 = 1,623$  dan  $X_3 = 7,303$  dan dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi tersebut berada di bawah taraf 5%. Untuk  $X_1$ ,  $t$  hitung sebesar  $2,895 > t$  tabel sebesar 1,960 sehingga hipotesis dapat diterima yang berarti terdapat

pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour*. Untuk  $X_2$ ,  $t$  hitung sebesar  $1,623 < t$  tabel sebesar  $1,960$  sehingga hipotesis tidak dapat diterima yang berarti tidak terdapat pengaruh kompensasi kerja terhadap *organizational citizenship behaviour*. Untuk  $X_3$   $t$  hitung sebesar  $7,303 > t$  tabel sebesar  $1,960$  sehingga hipotesis dapat diterima yang berarti terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour*.

3. Hasil penelitian ini mengungkapkan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan yang ditunjukkan melalui  $t$  hitung  $2,895 > 1,960$ . serta komitmen organisasi berpengaruh positif dan paling dominan yang ditunjukkan melalui hasil uji  $t$   $7,303 > 1,960$ . Berarti dapat disimpulkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi dapat meningkatkan *organizational citizenship behaviour* pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Klaten.
4. Dari hasil pengujian di dapat  $F$  hitung sebesar  $54,877$  dengan taraf signifikansi  $0,000$ . Hal ini menunjukkan bahwa signifikansi  $F$  hitung lebih kecil dari signifikansi  $0,05$ . Untuk itu  $F$  hitung  $54,877 >$  dari  $F$  tabel  $2,60$  sehingga  $H_0$  di tolak. Jadi hipotesis diterima maka dinyatakan variabel kepuasan kerja, kompensasi kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama (*simultan*) berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*.

5. Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel bebas kepuasan kerja ( $X_1$ ), kompensasi kerja ( $X_2$ ) dan komitmen organisasi ( $X_3$ ) terhadap perubahan variabel terikat *organizational citizenship behaviour* ( $Y$ ). Koefisien determinasi (adjusted  $R^2$ ) yang di peroleh sebesar 0,552. Hal ini berarti 55,20% *organizational citizenship behaviour* dapat di jelaskan oleh variabel kepuasan kerja, kompensasi kerja dan komitmen organisasi. Sedangkan sisanya yaitu 44,80% pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Klaten dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
6. Dari ketiga variabel tersebut yaitu antara variabel kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour*, antara kompensasi kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* dan antara komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour*, dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Klaten dengan komitmen organisasi yang paling dominan. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan lebih dominan dipengaruhi oleh komitmen organisasi yang ada Dinas Perhubungan Kabupaten Klaten, namun juga tidak lupa dipengaruhi oleh kompensasi kerja dan kepuasan kerja.

## B. Saran-saran

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dan dukungan teori yang dikemukakan para ahli, penulis akan mengemukakan beberapa saran sebagai berikut.

1. Dinas Perhubungan Kabupaten Klaten harus lebih memperhatikan sistem pemberian kompensasi bagi pegawainya. Pemberian kompensasi yang adil diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja para pegawainya. Dinas Perhubungan Kabupaten Klaten hendaknya lebih memperhatikan pemberian bonus agar pegawai tersebut merasa pemberian bonus, insentif dan kompensasi ini dirasa adil dengan beban dan tanggung jawab yang telah dilaksanakannya. Selain pemberian kompensasi finansial, kompensasi non finansial juga harus diperhatikan misalnya diadakan karya wisata dan pemberian THR yang sesuai dengan posisi pegawai dalam kantor.
2. Dari hasil uji t didapat bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour*. Untuk itu Dinas Perhubungan Kabupaten Klaten pimpinan mempertahankan hal-hal yang mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen organisasi lebih memperhatikan hak-hak mereka, memberikan kesejahteraan, dan sebagainya agar mereka lebih loyal dan merasa kantor dinas ini lebih banyak memberi manfaat .
3. Sebaiknya peneliti yang akan datang disarankan untuk menambahkan variabel independen lainnya selain variabel kepuasan kerja,

kompensasi kerja dan komitmen organisasi yang tentunya dapat mempengaruhi variabel dependen *organizational citizenship behaviour* dan menambah jumlah respondennya lebih dari jumlah responden dalam penelitian ini, semakin banyak responden akan lebih melengkapi penelitian ini yang mungkin bisa mempengaruhi *organizational citizenship behaviour* .

4. Komitmen organisasi terbukti memberikan pengaruh paling dominan terhadap *organizational citizenship behaviour* pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Klaten dapat mempertahankan komitmen organisasi. Seseorang yang sudah memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, mereka telah memiliki kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Allen,N.J, and Meyer, J.P. 1991. *A Three Component Conceptualization of Organizational Commitmen. Human Resource Management Review.* Volume 1. Number 1
- Almasri, Nazar. 2016. “*Manajemen Sumber Daya Manusia Implementasi Dalam Pendidikan Islam*”. Skripsi. Pekanbaru: STAI Al-Azhar.
- Amos. R. Ristow, A Ristow, L. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*; edisi pertama jilid 1. Jakarta: IN Media
- Asfihan Akbar. 2020. *Kinerja Karyawan Adalah. February 19.* adalah.co.id.
- Bambang Wahyudi. (1991). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Sulita.
- Darman. 2015. *Teori – teori Manajemen dan Organisasi.* Edisi 11.
- Elbadiansyah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, CV IRDH: Purwokerto*
- Harahap, Sofyan Syafri. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Sembilan, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.*
- Griffin, Ricky W. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*; edisi ketujuh jilid 2. Jakarta: Erlangga
- Greenberg, J.,&Baron,R.A. 1993. *Behavior In Organizations:Understanding And Managing The Human Side Of Work.*USA:Allyn& Bacon .
- Journal of Management. 2016. Volume 2. Number 2. Maret.

- Kreitner, R and Angele, Kinicki. 2004. *Organizational Behavior*. Terjemahan Erly Swandy. Jakarta : Salemba Empat
- Luthans, Fred. 1995. *Organisasi Behavior*. Eighth Edition. New York : McGrawHill Intemasional Book Company
- Moeheriono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Edisi Revisi, Jakarta: Rajawali
- Muhammad Agung Reza Suryajiwangga (2016), *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT. Armada Finance) Skripsi (Universitas Muhammadiyah Surakarta)*
- Nur Octaviani (2011), *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan (Pada PT.Mirota Kampus Di Yogyakarta) Skripsi (Fakultas Ekonomi dan Bisni Islam, IAIN Yogyakarta, 2016)*
- Riadi Muchlisin. 2017. *Dimensi Faktor dan Membangun Komitmen Organisasi*
- Robbins, Stephen P. 2007. *Organizational Behavior : Concepts, Controversies, and Application*, 9th edition,. Jakarta : Prentice Hall Inc
- Robbins, Stephen P. 2008. *Organizational Behavior : Concepts, Controversies, and Application*, 9th edition,. Jakarta : Prentice Hall Inc
- Sedarmayanti. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Cetakan Ketiga. Bandung: Mandar Maju
- Sekaran, Uma. (2006). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis* Buku 1 Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat.

- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan ke2. Jakarta: Kencana.
- Triana Fitriastuti tahun berjudul *Pengaruh kecerdasan emosional, Komitmen Organisasional, dan Organizational Citizenship Behaviour terhadap Kinerja Karyawan* Skripsi tidak diterbitkan (Universitas Negeri Semarang), 2013
- Yoga Putrana. berjudul *Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviour dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT lora Persada Mediatama Semarang*. Skripsi tidak diterbitkan (Universitas Negeri Semarang), 2016
- Wexley, K.N., dan Yukl G.A. 2005. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Jakarta: Rineka Cipta.