

The Influence Of Compensation And Organizational Culture On Organizational Citizenship Behavior In Pengadilan Tinggi Agama Bengkulu

Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pengadilan Tinggi Agama Bengkulu

Putri Handayani ¹⁾; Sri Ekowati ²⁾

¹⁾Study Program of Management, Faculty of Economic, Universitas Muhamadiyah Bengkulu

²⁾ Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Muhamadiyah Bengkulu

Email: putrihp0410@gmail.com ;¹⁾ sriekowati@umb.ac.id ;²⁾

ARTICLE HISTORY

Received [03 Februari 2024]

Revised [20 Maret 2024]

Accepted [25 Maret 2024]

KEYWORDS

Compensation,
Organizational Culture
and Organizational
Citizenship Behavior

This is an open access
article under the [CC-BY-
SA license](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pengadilan Tinggi Agama Bengkulu, baik secara parsial maupun simultan. Ada beberapa faktor yang akan dibahas dalam penelitian ini, diantaranya kompensasi dan budaya organisasi. Obyek dalam penelitian ini adalah karyawan Pengadilan Tinggi Agama Bengkulu yang berjumlah 55 orang. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara, penyebaran angket atau kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, menggunakan uji instrument, uji asumsi klasik, analisis tanggapan responden, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, dan juga uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan Pengadilan Tinggi Agama Bengkulu. kemudian Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan Pengadilan Tinggi Agama Bengkulu. Sehingga, dari hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan Pengadilan Tinggi Agama Bengkulu.

ABSTRACT

This study aimed to determine the effect of compensation and organizational culture on organizational citizenship behavior of employees in Religious High Court of Bengkulu. The object of this study was 55 employees of Religious High Court of Bengkulu. The data collection technique of this study used observation, interview, and questionnaire. The data analysis techniques used instrument tests, classical assumption tests, analysis of respondent responses, multiple linear regression analysis, coefficient of determination, and also hypothesis testing. The research results show that compensation has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior of employees in Religious High Court of Bengkulu. The organizational culture has a positive and significant influence on organizational citizenship behavior of employees in Religious High Court of Bengkulu. So, from the results of the research that has been conducted, it can be concluded that compensation and organizational culture have a partial and simultaneous effects on organizational citizenship behavior of employees in Religious High Court of Bengkulu.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi ini, suatu instansi atau perusahaan dalam mencapai tujuan diperlukannya hubungan kerja sama atau hubungan yang baik antara para pekerja sebagai sumber daya manusia di perusahaan. Perusahaan harus memandang sumber daya manusia bukan hanya sekedar sebagai pegawai atau pekerja di suatu perusahaan saja, tetapi sebagai aset penting yang dimiliki perusahaan. (Oktariyani, 2019)

SDM adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Sumber daya yang berkualitas adalah SDM yang memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap yang baik dalam bekerja oleh karena itu, organisasi perlu mengambil langkah agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kualitas pegawai, pegawai diharapkan selalu mengasah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan agar lebih baik sesuai dengan tuntutan zaman serta dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi tersebut. (Rivaldi dkk., 2023) Untuk menghadapi hal tersebut, perilaku karyawan dalam suatu instansi atau perusahaan perlu diperhatikan, karena dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perilaku karyawan sering disebut dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB). Perilaku karyawan yang dimaksud adalah perilaku membantu secara sukarela yang dilakukan oleh individu di dalam suatu organisasi baik itu kepada rekan kerja atau perusahaan. Perilaku OCB karyawan dalam perusahaan terlihat melalui sikap mematuhi peraturan dan kebijakan yang telah ditentukan, menjadi sukarelawan untuk mengerjakan tugas-tugas ekstra, menolong rekan kerja, melakukan tugas yang diberikan perusahaan dengan baik. Kinerja karyawan berhubungan dengan masalah sumber daya manusia, oleh karena itu perilaku OCB dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika karyawan

memiliki sikap dan perilaku yang baik maka mereka akan memiliki kinerja yang baik. Apabila perilaku OCB ini diterapkan dengan baik oleh setiap anggota organisasi yang ada, maka dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan dan karyawan. (Lukito, 2020)

LANDASAN TEORI

Organizational Citizenship Behavior

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku individu yang bebas, yang secara tidak langsung diakui oleh sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif organisasi. (Organ, 2009). Menurut Greenberg dan Baron (2003), OCB adalah tindakan yang dilakukan anggota organisasi yang melebihi dari ketentuan formal pekerjaannya. Secara umum, ada tiga komponen utama OCB. Pertama, perilaku tersebut lebih dari ketentuan formal atau deskripsi pekerjaan yang telah ditentukan. Kedua, tindakan tersebut tidak memerlukan latihan (bersifat alami), dengan kata lain, orang melakukan tindakan tersebut dengan sukarela. Ketiga, tindakan tersebut tidak dihargai dengan imbalan formal oleh organisasi. Pengertian OCB Menurut Organ (2001), Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku-perilaku yang dilakukan oleh para karyawan yaitu :

1. Tidak secara tegas diberi penghargaan apabila mereka melakukannya dan juga tidak akan diberi hukuman apabila mereka tidak melakukannya
2. Tidak merupakan bagian dari deskripsi pekerjaan yang dimiliki karyawan.
3. Merupakan perilaku-perilaku karyawan yang tidak membutuhkan latihan terlebih dahulu untuk melaksanakannya.

OCB merupakan perilaku yang menguntungkan bagi organisasi karena perilaku ini dilakukan karena ketulusan hati dan tidak menerima penghargaan secara tegas karena perilaku yang dilakukan bukan merupakan tuntutan pekerjaan atau bukan termasuk dalam pekerjaan formal di tempat kerja (Lepine et al., 2002). Organ (2016) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang bersifat bebas (discretionary), serta tidak secara langsung mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal dan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. Dari definisi diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa Organizational Citizenship Behavior merupakan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan berbagai bantuan dan dapat mendukung fungsi organisasi. OCB dilakukan oleh suatu individu yang memiliki faktor pendorong baik dari dalam maupun dari luar dirinya.

Kompensasi

(Hasibuan, 2010), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan segala jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas organisasi. Ivancieich et al., (2014), menjelaskan bahwa kompensasi adalah "segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi dapat dikategorikan sebagai kompensasi."

Menurut Miondy R, (2016) kompensasi adalah "is the total of all reward provided to employees in return for their services". Semua balas jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pelayanan yang telah diberikan. Nawawi, (2006) menjelaskan kompensasi adalah "apa yang diterima karyawan sebagai imbalan dari kerjanya berupa upah atau gaji tetap yang diterima setiap bulan atau mingguan atau upah setiap jam dalam bekerja." Sedangkan menurut (Diessler, 2020) kompensasi karyawan adalah "semua bentuk bayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Pembayaran langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, tidak langsung dalam bentuk tunjangan.

Ivancieich et al., (2014), menjelaskan bahwa kompensasi terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Kompensasi finansial meliputi kompensasi finansial langsung dan tak langsung. Kompensasi finansial langsung meliputi: upah, gaji dan bonus atau komisi. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung disebutnya pula sebagai benefit atau tunjangan terdiri dari semua financial reward atau penghargaan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung. Tipe tunjangan termasuk liburan, asuransi, pelayanan kepada anak-anak dan orang tua. Penghargaan nonfinansial seperti pujian, rasa harga diri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi dan produktivitas serta kepuasan kerja.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah cara berpikir dan melakukan sesuatu yang tradisional, yang dianut bersama oleh semua anggota organisasi, dan para anggota baru harus mempelajari atau paling

sedikit mienierimanya siebagian agar mierieka ditierima siebagai bagian dari iorganisasi tiersiebut. (Nimran, 2004). Budaya iorganisasi mierupakan niorma–niorma dan nilai–nilai yang miengarahkan pierilaku anggiota iorganisasi. Sietiap anggiota iorganisasi akan bierpierilaku siesuai diengan budaya yang bierlaku agar ditierima iolieh lingkungannya. Luthans (1995:497)

Budaya iorganisasi mierupakan siebuah sistiem piemaknaan biersama dibientuk iolieh para warganya yang siekaligus mienjadi piembeda diengan iorganisasi lainnya Untuk dapat miemahami liebih lanjut miengienai sistiem makna budaya iorganisasi, maka dilakukan biebieberapa pienielitian yang tielah miendieskripsikan karaktieristik – karaktieristik yang dapat miencierminkan budaya iorganisasi di dalam siebuah pierusahaan. Riobbins (2002:247). Mienurut Munandar (2006: 262), budaya iorganisasi tierdiri dari asumsi–asumsi dasar yang dipielajari diengan baik siebagai hasil miemiecahkan masalah yang timbul dalam priosies pienyiesuaian diengan lingkungannya, maupun siebagai hasil miemiecahkan masalah yang timbul dari dalam iorganisasi dari diefinisi diatas maka pienieliti dapat simpulkan bahwa budaya iorganisasi mierupakan nilai–nilai, kiepiercayaan, pierilaku, dan niorma yang miendiefinisikan idientitas suatu pierusahaan. Budaya iorganisasi siebagai inti dari bagaimana suatu pierusahaan bieriopierasi dan bagaimana anggiota iorganisasi bierintieraksi satu sama lain.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013:3), “pendekatan penelitian yang menggunakan data berupa angka dan analisis statistik disebut pendekatan kuantitatif”. Variabel penelitian terdiri atas dua (2) variabel bebas yaitu kompensasi (X1), dan budaya organisasi (X2) dan satu (1) variabel terikat yaitu Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)..

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Data penelitian merupakan langkah yang tidak bisa dipisahkan dengan kegiatan analisis data sebagai prasyarat untuk memasuki tahap pembahasan serta menarik kesimpulan hasil dari penelitian. Dalam bab ini akan dibahas hasil penelitian studi lapangan yang dimulai dari deskripsi tempat penelitian, visi misi Kantor Pengadilan Tinggi Agama Bengkulu, Struktur perusahaan, karakteristik responden, hasil analisis deskripsi tanggapan responden, uji instrument, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi (R^2) dan pengujian hipotesis.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji kelayakan model regresi yang digunakan, maka harus terlebih dahulu memenuhi uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji *Statistic one-sample kolmogorov smirnov test*. Dasar pengambilan keputusan pada tabel uji normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov-smirnov* jika nilai sig > 0,05 bisa dilihat bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.46594326
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.105
	Negative	-.102
Test Statistic		.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.192 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber SPSS Versi 25

Pada tabel uji normalitas dengan menggunakan Kolmogorov-smirnov nilai sig (2-tailed) 0,192 > 0,05 bisa dilihat bahwa data berdistribusi normal sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini bertujuan untuk mengetahui apakah tiap-tiap variabel bebas (independen) yaitu kompensasi dan budaya organisasi saling berhubungan secara linier. Pengujian adanya multikolinieritas ini dapat dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan variance inflation model (VIF). Jika nilai tolerance > 0,1 dan VIF <10, maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat gangguan multikolinieritas pada penelitian tersebut (Ghozali, 2011). Hasil Pengujian multikolinieritas sebagai berikut :

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1.	Kompensasi	0,753	1,327	Non multikolinieritas
2.	Budaya Organisasi	0,753	1,327	Non multikolinieritas

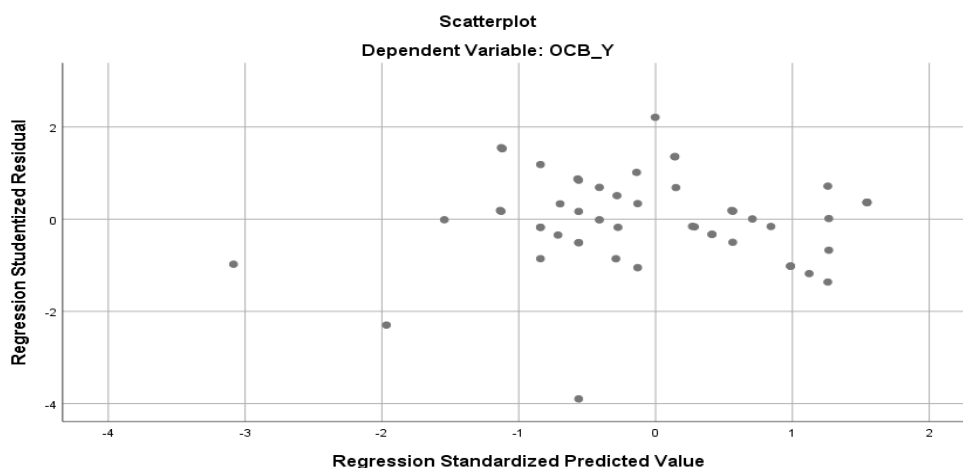
Sumber SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 2 diatas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pada penelitian ini bebas multikolinieritas atau *non multikolinieritas*.

Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk melihat ada tidaknya heterokedastisitas pada data dapat dilihat dengan menggunakan grafik. Metode grafik ini dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen. (Ghozali, 2011). Dasar pengambilan keputusan dalam uji heterokedastisitas dengan grafik scatterplot adalah Jika terdapat pola tertentu pada Grafik Scatterplot seperti titik-titik yang membentuk pola yang teratur (bergelombang, menyebar kemudian menyempit) maka terjadi heterokedastisitas, sementara jika tidak terjadi heterokedastisitas jika titik-titik menyebar dan tidak ada pola yang jelas.

Gambar 1 Scatterplot uji hietierokiedastisitas



Sumber SPSS Versi 25

Dari gambar Scatterplot diatas diketahui bahwa scatterplot membentuk titik-titik yang menyebar secara acak dengan tidak membentuk pola yang jelas. Maka ini menunjukkan bahwa tidak ada masalah pada data uji heterokedastisitas.

Analisis Data Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda yang akan dibahas dalam penelitian ini sehingga penulis bisa menggambarkan mengenai tanggapan responden (kompensasi, budaya organisasi) terhadap

Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan pengadilan tinggi agama Bengkulu. Berdasarkan estimasi regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS, maka diperoleh tabel dibawah ini

Tabel 3 Hasil Analisis Linier Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	.865	2.629	
	KOM_X1	.254	.122	.212
	BO_X2	.493	.078	.642

a. Dependent Variable: OCB_Y

Sumber : data diolah SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 3 diatas maka persamaan regresi yang didapatkan adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,865 + 0,254 (X1) + 0,493 (X2).$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta 0,865 mempunyai arti bahwa apabila variabel Kompensasi (X1), dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y) sama dengan nol, maka variabel OCB akan tetap yaitu 0,865 apabila variabel kompensasi (X1), dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y) sama dengan nol.
2. Koefisien regresi, sebesar 0,254 mempunyai makna jika nilai variabel kompensasi (X1) naik satu satuan maka nilai Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y) akan naik sebesar 0,254 dengan asumsi variabel Budaya Organisasi (X2) dianggap tetap atau = 0.
3. Koefisien regresi, sebesar 0,493 mempunyai makna jika nilai variabel Budaya Organisasi (X2) naik satu satuan maka nilai Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y) akan naik sebesar 0,493 dengan asumsi variabel Kompensasi (X1) dianggap tetap atau = 0.

Koefisien Determinasi (R²)

Untuk mengetahui besarnya presentase sumbangan pengaruh variabel bebas kompensasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap variabel Terikat Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y) maka dapat di uji koefisien determinasi dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.769 ^a	.592	.576	1.494

a. Predictors: (Constant), BO_X2, KOM_X1

b. Dependent Variable: OCB_Y

Sumber SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui nilai koefisien determinasi Adjusted (R²) diperoleh nilai sebesar 0,592. Nilai ini memiliki arti bahwa variabel kompensasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan memberi sumbangan sebesar 0,592 atau 59,2% terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan pengadilan tinggi agama Bengkulu, sedangkan sisa nya 0,408 atau 40,8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

Uji T (parsial)

Pada uji hipotesis dilakukan secara parsial dengan menggunakan uji T. uji T digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, uji T dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5 Hasil Pengujian Hipotesis Dengan Uji T

Coefficients ^a			
Model		T	Sig.
1	(Constant)	.329	.744
	KOM_X1	2.077	.043
	BO_X2	6.289	.000
a. Dependent Variable: OCB_Y			

Sumber : data diolah SPSS Versi 25

Melalui perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka perbandingan antara T_{hitung} dengan $T_{tabel} = t(\alpha/2 ; n-k-1) = 55-2-1 = 52$ (2.00665) setiap variabel sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama adalah kompensasi berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior karyawan. Variabel kompensasi menunjukkan $> (2.077 > 2.00665)$ dan $(sig = 0,043 < \text{dari } 0,050)$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior karyawan pada Pengadilan Tinggi Agama Bengkulu.
2. Hipotesis kedua adalah Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior karyawan. Variabel Budaya Organisasi menunjukkan $> (6.289 > 2.00665)$ dan $(sig = 0,000 < \text{dari } 0,050)$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior karyawan pada Pengadilan Tinggi Agama Bengkulu.

Uji F (Simultan)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat digunakan uji-F sebagai berikut :

Tabel 6 Hasil Pengujian Hipotesis Dengan Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	168.391	2	84.195	37.728	.000 ^b
	Residual	116.045	52	2.232		
	Total	284.436	54			
a. Dependent Variable: OCB_Y						
b. Predictors: (Constant), BO_X2, KOM_X1						

Sumber : data diolah SPSS Versi 25

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 37.728 dengan nilai F_{tabel} sebesar 3.18 yaitu $(37.728 > 3.18)$ dan $(sig = 0,000 < 0,050)$, dari hasil pengelolaan data maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu kompensasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan. Hal ini berarti hipotesis terbukti, yaitu variabel kompensasi dan budaya organisasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan Pengadilan Tinggi Agama Bengkulu.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan Pengadilan Tinggi Agama Bengkulu. Melalui penyebaran kuesioner kepada 55 orang responden yang telah diuji sehingga dapat diketahui pengaruh kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan Pengadilan Tinggi Agama Bengkulu.

Hal ini dapat dilihat dari jenis kelamin Karyawan Pengadilan Tinggi Agama Bengkulu memiliki jumlah karyawan lebih banyak perempuan, perbedaan jumlahnya yaitu laki-laki sebanyak 23 orang dan jumlah perempuan 32 orang dengan usia rata-rata 31-50 tahun, hal ini dikarenakan pada usia 31-50 Tahun dimana karyawan masih sangat produktif, banyak pengalaman dan sudah matang dalam bekerja, tentunya ini sangat baik untuk kelangsungan kantor Pengadilan Tinggi Agama Bengkulu.

Berdasarkan dari tingkat pendidikan para karyawan yang ada di Pengadilan Tinggi Agama Bengkulu yang didominasi oleh karyawan yang berpendidikan S1, hal ini dikarenakan pada tingkat pendidikan S1 karyawan Pengadilan Tinggi Agama Bengkulu sudah memiliki tingkat pendidikan yang

lebih baik. Hal ini berarti karyawan Pengadilan Tinggi Agama Bengkulu memiliki pengalaman yang cukup tinggi terhadap perusahaan.

Dari hasil tanggapan responden mengenai variabel kompensasi (X1) termasuk dalam kategori sangat tinggi, hal ini disebabkan karena Upah yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur, gaji yang diberikan sesuai dengan jabatan saat ini didalam perusahaan, Upah insentif yang diberikan mampu memenuhi sebagian kebutuhan pokok. Kemudian hasil tanggapan responden terhadap variabel Budaya Organisasi (X2) termasuk dalam kategori sangat tinggi, hal ini bisa terjadi karena karyawan siap mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab, menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat, bekerja dengan menekankan hasil yang optimal, berusaha mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh, lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerjasama tim, untuk bekerja giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab, merasa nyaman dengan kondisi organisasi yang ada saat ini.

Adapun hasil tanggapan responden mengenai variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y) termasuk dalam kategori sangat tinggi yaitu, hal ini dikarena karyawan Pengadilan Tinggi Agama Bengkulu membantu rekan kerja yang sedang menyelesaikan pekerjaannya dalam situasi yang tidak biasa, membantu mencegah timbulnya masalah sehubungan dengan pekerjaan, mendukung seorang pekerja dalam mentoleransi situasi yang kurang ideal ditempat kerja, melaksanakan tugas dan tanggung jawab lebih dari yang diharapkan, mendukung sesama pekerja dalam sebuah organisasi. Adapun hasil dari pengujian hipotesis secara persial (uji t) dan uji hipotesis secara simultan (uji f) akan dijabarkan sebagai berikut :

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh kompensasi (X1) dan budaya organisasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan Pengadilan Tinggi Agama Bengkulu.

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan Pengadilan Tinggi Agama Bengkulu, artinya semakin banyak kompensasi yang diberikan maka Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan Pengadilan Tinggi Agama Bengkulu akan semakin meningkat.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan Pengadilan Tinggi Agama Bengkulu. Artinya dengan meningkatkan budaya organisasi maka Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan Pengadilan Tinggi Agama Bengkulu akan semakin meningkat.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi dan budaya organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan Pengadilan tinggi agama Bengkulu. Artinya kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh pada Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan Pengadilan tinggi agama Bengkulu

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh. Maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Pada variabel kompensasi, disarankan pada pihak Pengadilan Tinggi Agama Bengkulu untuk memberikan kompensasi seperti upah, gaji, tunjangan dengan tepat waktu dan memberikan fasilitas yang layak dan memadai agar karyawan dapat lebih semangat bekerja dan memberikan yang terbaik bagi perusahaan.
2. Pada Budaya Organisasi, disarankan pada pihak Pengadilan Tinggi agama Bengkulu untuk meningkatkan budaya organisasi yang baik serta kedisiplinan kerja yang baik untuk dapat mendukung dan menolong satu sama lain untuk mencapai hasil kinerja yang lebih baik bagi karyawan dan perusahaan.
3. Disarankan bagi peneliti selanjutnya khususnya peneliti yang sama perlu mencari faktor-faktor lain yang mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB) sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih berarti untuk meningkatkan Organizational Citizenship Behavior (OCB).

DAFTAR PUSTAKA

- Allison. (2001). *student classroom and carrer success : the role of organizational citizenship behavior*.
Gaol, L. J. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grasindo.
Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*.
Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hadi, A., & Maritim AMI Makassar, P. (2022). Pengaruh Kompensasi, terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Studi pada PT. Peln Cabang Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 7(3), 576–582. <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i3.2492>
- Hasibuan, M. S. . (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kamil, I., & Rivai, H. A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Keadilan organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 6(3), 49. <https://doi.org/10.32503/jmk.v6i3.1924>
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2003). *Perilaku Organisasi, Terjemahan Erly Suandy, Jakarta*. Salemba Empat Edisi Pertama.
- Lukito, R. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Produksi PVC di UD. Untung Jaya Sidoarjo. *Agora*, 8(2), 1–9. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/10599>
- Luthans, F. (1995). *Organizational Behavior*.
- Maesaroh, S., & Widodo, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Perawat Ruang Igd Rsau Dr. Esnawan Antariksa Halim Perdana Kusuma Jakarta Timur. *Jimen*, 2(2), 58–66. <http://www.tjyybjb.ac.cn/CN/article/downloadArticleFile.do?attachType=PDF&id=9987>
- Mangindaan, B., & Tewal, B. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Hotel Sutan Raja Amurang the Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment, and Competence To Organizational Citizenship Beh. *Dotulong 85 Jurnal EMBA*, 8(1), 85–96.
- Nimran. (2004). *Perilaku Organisasi*. Erlangga.
- Ningtyas, N. A. D. M. (2022). *PENGARUH KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TEHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) (Studi Kasus di PT Rapi Texpro Pratama Pringapus)*.
- Oktariyani, F. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) (Studi Kasus pada Karyawan Call Center 108 PT Infomedia Nusantara Bandung). *Prosiding Manajemen*, 5(1), 714–720. <http://karyailmiah.unisba.ac.id/index.php/manajemen/article/view/16129/pdf>
- Organ, D. W. (2009). *Organizational Citizenship Behavior : its nature, antecedents, and consequences*.
- Reyfalda, M., Kurniawan, A. W., & Dipoatmojo, T. S. P. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada PT. Bujaya Karya Makmur The Effect of Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior at PT. Bujaya Karya Makmur. *Pinisi Journal of Art, Humanity & Social Studies*, 3(1), 30–39.
- Rivaldi, V., Fikri, K., & Zaki, H. (2023). *Pengaruh Kompensasi Dan Organizational Citizenship*. 2(1), 379–387.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi Organizational Behavior*.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Wira Saputra, P. E., & Supartha, I. W. G. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Dukungan Organisasi Terhadap Ocb Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(12), 7134. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i12.p12>
- Zahreni, S., Simarmata, R., & Nainggolan, Y. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Keterikatan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 13(1), 34–43.