

**Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Lingkungan Kerja Terhadap
Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Bagian Produksi
Pada PT Sinar Jaya Inti Mulya Kota Metro**

Bambang Suhada¹, Ardiansyah Japlani², Panji Kurniadi³
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Muhammadiyah Metro
E-mail: panjimilenium941@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan lingkungan kerja secara terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan Bagian Produksi Pada PT Sinar Jaya Inti Mulya Kota Metro Lampung. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dengan objek penelitian adalah kompensasi finansial, lingkungan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh Karyawan Bagian Produksi pada PT Sinar Jaya Inti Mulya Kota Metro Lampung dengan jumlah sampel sebanyak 65 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner dan studi kepustakaan. Alat analisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi finansial dan lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan Bagian Produksi Pada PT Sinar Jaya Inti Mulya Kota Metro Lampung.

Kata Kunci: Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja, Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Abstract

The purpose of research to determine the influence of financial compensation and work environment on organizational citizenship behavior (OCB) of production division employees at PT Sinar Jaya Inti Mulya, Metro, Lampung. The type of research that used is descriptive research with a quantitative approach with the object of research is financial compensation, work environment and organizational citizenship behavior (OCB). The population of this research is all employees of the Production Department at PT Sinar Jaya Inti Mulya Metro Lampung City with a total sample of 65 respondents The technique of collecting data using questionnaires and literature study. Analyzer uses multiple linear regression analysis. The results showed that partially or simultaneously there is a positive and significant effect of financial compensation and work environment on the Organizational Citizenship Behavior (OCB) of Production Section Employees at PT Sinar Jaya Inti Mulya, Metro City, Lampung.

Keywords: *Financial Compensation And Work Environment On Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

I. PENDAHULUAN

Lampung merupakan salah satu provinsi yang juga mengembangkan kelapa sawit sebagai pendorong pertumbuhan ekonominya. Berdasarkan data Kementerian Pertanian, luas tutupan kelapa sawit Provinsi Lampung pada tahun 2019 yakni 268.061 hektare atau sekitar 1,64 persen dari total luas lahan sawit Indonesia. Perkebunan kelapa sawit di Lampung sama halnya dengan perkebunan kelapa sawit di daerah lain yakni terdiri dari

tiga bentuk perusahaan yaitu Perkebunan Rakyat (PR), Perkebunan Besar Swasta (PBS), dan Perkebunan Besar Negara (PBN). Berdasarkan ketiga jenis perusahaan tersebut, luas area perkebunan kelapa sawit di Lampung sebagian besar dimiliki petani rakyat dengan proporsinya mencapai 54 persen, sedangkan PBS dan PBN masing-masing dengan proporsi 41 persen dan 5 persen.

Salah satu perusahaan swasta pengolahan minyak kelapa sawit yang terdapat di Lampung adalah PT .Sinar Jaya Inti Mulya yang berlokasi di kota Metro. Semakin strategisnya produk kelapa sawit membuat PT .Sinar Jaya Inti Mulya berupaya melakukan peningkatan dan pengendalian kualitas produk, karena hanya produk yang berkualitaslah yang akan memenangkan persaingan dan mempertahankan pangsa pasar yang sudah dikuasainya. Salah satunya adalah dengan mengelola sumber daya manusianya secara efektif. Guna mengelola SDM secara efektif, perlu memahami faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan berperilaku di tempat kerja. Perusahaan sebagai sebuah organisasi yang sukses akan membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas biasa mereka, yang akan memberikan kinerja yang melebihi harapan. Perusahaan menginginkan dan membutuhkan karyawan yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka. Perilaku ini yang di sebut dengan *Organizational citizenship Behavior* (OCB).

OCB sangat terkenal dalam perilaku organisasi saat pertama kali diperkenalkan sekitar 25 tahun yang lalu dengan dasar teori disposisi atau kepribadian dan sikap kerja. Dasar kepribadian untuk OCB ini merefleksikan ciri predisposisi karyawan yang kooperatif, suka menolong, perhatian, dan bersungguh-sungguh. OCB merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan *direward* oleh perolehan kinerja tugas. OCB melibatkan beberapa perilaku menolong orang lain, menjadi volunhir untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja.

Terdapat beberapa hal faktor yang diduga berpengaruh terhadap timbulnya perilaku OCB karyawan, diantaranya adalah kompensasi finansial. Pemberian kompensasi finansial secara keseluruhan menunjukkan yang diperoleh atau diterima karyawan atas pekerjaan yang telah atau akan dilakukan sebagai bagian dari hubungan ketenagakerjaan. Pemberian kompensasi finansial bagi karyawan harus dilakukan sebaik mungkin, karena pemberian kompensasi yang tidak menarik kepada karyawan akan menimbulkan kurangnya semangat karyawan dalam bekerja. Hal ini dapat menyebabkan terganggunya proses pencapaian tujuan dalam perusahaan. Tetapi akan berbeda jika kompensasi diberikan dengan menarik, maka setiap karyawan akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk lebih giat lagi menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan mereka sehingga target-target yang ditetapkan oleh perusahaan dalam rangka tujuan perusahaan dapat terealisasi dengan optimal.

Salah satu prinsip yang perlu diperhatikan dalam perancangan dan pelaksanaan sistem kompensasi finansial adalah keadilan. Keadilan diartikan sebagai keseimbangan antara masukan yang dibawa masuk oleh individu karyawan ke dalam sebuah pekerjaan dengan hasil yang diperolehnya dari pekerjaan tersebut. Kompensasi finansial menjadi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi finansial mencerminkan ukuran nilai karya pegawai sendiri, keluarga dan masyarakat.

Upaya mengoptimalkan OCB pada karyawan juga tidak terlepas dari kondisi lingkungan kerja yang ada. lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Febriyanto : 2022). Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan pekerjaan merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang

dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Karyawan merupakan aset penting yang dimiliki perusahaan, karena karyawan yang bekerja membuat tujuan, mengadakan inovasi dan mencapai tujuan perusahaan. Karyawan akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, jika unsur tersebut ditunjang oleh kondisi lingkungan kerja yang baik, maka akan dicapai suatu hasil yang optimal, ketika karyawan dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal, serta di tunjang lingkungan kerja yang kondusif, sehat, aman, dan nyaman akan mendorong produktivitas perusahaan tersebut, sehingga pencapaian tujuan perusahaan menjadi lebih efektif.

Berkaitan dengan lingkungan kerja tersebut, perusahaan harus mampu melakukan berbagai kegiatan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntutan dan perubahan-perubahan di lingkungan kerja perusahaan. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang saling mengikat dengan orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Sebaiknya diusahakan agar lingkungan kerja dapat tercipta dengan baik dan bisa kondusif sehingga dapat menjadikan karyawan menjadi merasa nyaman berada di tempat kerja dan merasa bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga terbentuk kepuasan kerja, lalu dari kepuasan kerja karyawan inilah maka OCB karyawan juga akan meningkat.

Namun demikian, fenomena yang terjadi belum memunculkan OCB yang baik pada karyawan dibagian produksi pada PT .Sinar Jaya Inti Mulya. Hasil temuan pada survey pendahuluan menunjukkan masih kurang adanya keperdulian kerja antar sesama karyawan. Kondisi ini terlihat ketika sebagian karyawan telah menyelesaikan pekerjaannya, namun masih terdapat sebagian lain karyawan yang belum menyelesaikan pekerjaannya namun karyawan yang telah menyelesaikan pekerjaannya tersebut tidak membantu karyawan lain yang belum selesai pekerjaannya. Pada sisi lain terlihat semangat kerja karyawan yang terbilang biasa saja dalam melakukan pekerjaannya, serta suasana kerja yang cenderung kaku..

II. KAJIAN LITERATUR

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2011), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja, agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan. Simamora (2012: 18) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja. Sedangkan menurut Mondy (2010: 4) manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

2. Kompensasi Finansial

Menurut Bangun (2012: 127), kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada perusahaan. Lebih lanjut, Rivai (2011: 358) menjelaskan bahwa kompensasi finansial terdiri atas dua yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung (tunjangan). Kompensasi memiliki 2 macam yaitu kompensasi langsung (upah dasar atau gaji yang ditambah bayaran berdasarkan prestasi) dan kompensasi tidak langsung (tunjangan, asuransi kesehatan, dan tunjangan lainnya). (Febriyanto : 2021). Ini merupakan bagian dari kompensasi manajemen yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kontribusi mereka dalam bentuk waktu, tenaga, pikiran, dan keahlian.

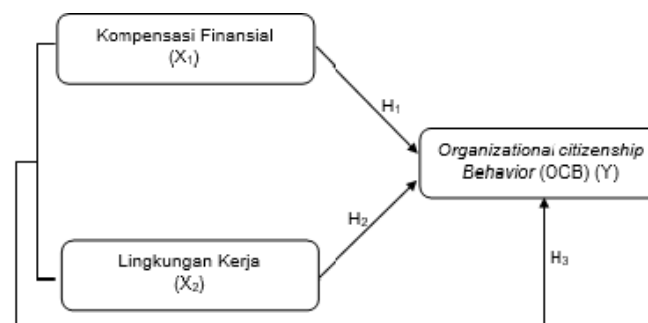
3. Lingkungan Kerja

Siagian (2014: 56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sedangkan menurut Soetjipto (2010: 87) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan

4. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Menurut Budiharjo (dalam Husniati 2018: 235), *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* didefinisikan sebagai kinerja yang mendukung lingkungan sosial dan psikologis di mana kinerja tugas berlangsung. OCB sangat penting untuk sebuah organisasi yang efektif karena meliputi perilaku yang tidak secara langsung berhubungan dengan tugas kinerja tetapi penting untuk keseluruhan kinerja organisasi. Organ dalam Luthans (2012: 149) mendefinisikan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* sebagai sebuah perilaku yang diskresioner, tidak langsung atau eksplisit diakui oleh persyaratan normal pekerjaan, namun secara agregat dapat meningkatkan fungsi efektif organisasi.

Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

1. H₁: Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi finansial terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Karyawan Bagian Produksi Pada PT Sinar Jaya Inti Mulya Kota Metro Lampung.
2. H₂: Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Karyawan Bagian Produksi Pada PT Sinar Jaya Inti Mulya Kota Metro Lampung.
3. H₃: Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi finansial dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Karyawan Bagian Produksi Pada PT Sinar Jaya Inti Mulya Kota Metro Lampung.

III. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif adalah metode penelitian yang berusaha menggambarkan dan menginterpretasi objek sesuai dengan apa adanya tanpa adanya perlakuan. Pendekatan kuantitatif, yaitu suatu pendekatan yang memungkinkan dilakukannya pencatatan data hasil penelitian secara nyata dalam bentuk data numerikal atau angka sehingga memudahkan proses analisis dan penafsirannya dengan menggunakan perhitungan-perhitungan statistik.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh Karyawan Bagian Produksi pada PT Sinar Jaya Inti Mulya Kota Metro Lampung dengan jumlah sampel sebanyak 65 responden. Metode pengumpulan data adalah kuesioner dan studi kepustakaan (*library research*). Pengujian instrumen meliputi uji validitas, dan uji reliabilitas. Adapun pengujian persyaratan analisis menggunakan uji normalitas dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Kemudian uji linieritas dan uji homogenitas. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Uji hipotesis menggunakan uji T (uji parsial) dan uji F (Uji simultan). Terakhir adalah analisis koefisien determinasi (R^2)

IV. HASIL PENELITIAN

A. Hasil

1. Pengujian Instrumen Penelitian

Banyaknya butir pernyataan dalam kuesioner untuk mengungkapkan variabel kompensasi finansial (X_1) sebanyak 20 item, variabel lingkungan kerja (X_2) sebanyak 20 item, dan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) sebanyak 20 item.

a. Uji Validitas

Untuk menentukan valid tidaknya item dalam kuesioner kriteria ujinya adalah:

Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ berarti valid, dan sebaliknya

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti tidak valid

Pada jumlah responden 65 dengan taraf signifikansi α 5% (0,05) maka $N-2 = 65-2 = 63$ dan pada r_{tabel} diperoleh angka 0,244. Adapun hasil dari pengujian validitas variabel X_1 adalah sebagai berikut

Hasil Uji Validitas Instrumen Kompensasi Finansial (X_1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Interpretasi
1	0,371	0,244	valid
2	0,321	0,244	valid
3	0,564	0,244	valid
4	0,038	0,244	tidak valid
5	0,452	0,244	valid
6	0,476	0,244	valid
7	0,529	0,244	valid
8	0,566	0,244	valid
9	0,248	0,244	valid
10	0,535	0,244	valid
11	0,426	0,244	valid
12	0,714	0,244	valid
13	0,352	0,244	valid
14	0,626	0,244	valid
15	0,464	0,244	valid
16	0,479	0,244	valid
17	0,362	0,244	valid
18	0,740	0,244	valid
19	0,365	0,244	valid
20	0,297	0,244	valid

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa pada item no. 4 nilai r_{hitung} yang dihasilkan lebih kecil dari r_{tabel} . Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa item no. 4

tidak valid dan selanjutnya item pernyataan tersebut tidak digunakan, sedangkan item lainnya layak (valid) dijadikan alat ukur dalam penelitian.

Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (X_2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Interpretasi
1	0,279	0,244	valid
2	0,146	0,244	tidak valid
3	0,512	0,244	valid
4	0,267	0,244	valid
5	0,335	0,244	valid
6	0,469	0,244	valid
7	0,297	0,244	valid
8	0,328	0,244	valid
9	0,350	0,244	valid
10	0,268	0,244	valid
11	0,543	0,244	valid
12	0,533	0,244	valid
13	0,515	0,244	valid
14	0,611	0,244	valid
15	0,160	0,244	tidak valid
16	0,683	0,244	valid
17	0,638	0,244	valid
18	0,547	0,244	valid
19	0,443	0,244	valid
20	0,533	0,244	valid

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pada item no. 2 dan 15 nilai r_{hitung} yang dihasilkan lebih kecil dari r_{tabel} . Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa item no. 2 dan 15 tidak valid dan selanjutnya item pernyataan tersebut tidak digunakan, sedangkan item lainnya layak (valid) dijadikan alat ukur dalam penelitian.

Hasil Uji Validitas Instrumen *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Interpretasi
1	0,256	0,244	valid
2	0,247	0,244	valid
3	0,383	0,244	valid
4	0,527	0,244	valid
5	0,288	0,244	valid
6	0,601	0,244	valid
7	0,773	0,244	valid
8	0,448	0,244	valid
9	0,576	0,244	valid
10	0,411	0,244	valid
11	0,541	0,244	valid
12	0,244	0,244	valid
13	0,508	0,244	valid
14	0,479	0,244	valid
15	0,556	0,244	valid

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Interpretasi
16	0,130	0,244	tidak valid
17	0,392	0,244	valid
18	0,540	0,244	valid
19	0,532	0,244	valid
20	0,440	0,244	valid

Berdasarkan Tabel 6. di atas dapat diketahui bahwa pada item no. 16 nilai r_{hitung} yang dihasilkan lebih kecil dari r_{tabel} . Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa item no. 16 tidak valid dan selanjutnya item pernyataan tersebut tidak digunakan, sedangkan item lainnya layak (valid) dijadikan alat ukur dalam penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan alfa (α) dari *chronbach* dengan taraf signifikansi 0,05 dengan kriterianya:

$\alpha < 0,60$ = tidak reliabel

$\alpha \geq 0,60$ = reliabel

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Kompensasi Finansial (X_1)

Cronbach's Alpha	N of Items
.809	19

Berdasarkan pengujian reliabilitas didapatkan hasil uji untuk variabel X_1 sebesar 0,809. Hasil tersebut lebih besar dari nilai 0,60. Hal ini berarti item-item pernyataan variabel kompensasi finansial (X_1) dapat dikatakan reliabel atau terpercaya sebagai alat pengumpul data dalam penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Cronbach's Alpha	N of Items
.775	18

Berdasarkan dari pengujian reliabilitas didapatkan hasil uji untuk variabel X_2 sebesar 0,775. Hasil tersebut lebih besar dari nilai 0,60. Hal ini berarti item-item pernyataan variabel lingkungan kerja (X_2) dapat dikatakan reliabel atau terpercaya sebagai alat pengumpul data dalam penelitian

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Instrumen *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
.799	19

Berdasarkan dari pengujian reliabilitas didapatkan hasil uji untuk variabel Y sebesar 0,799. Hasil tersebut lebih besar dari nilai 0,60. Hal ini berarti item-item pernyataan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) dapat dikatakan reliabel atau terpercaya sebagai alat pengumpul data dalam penelitian

2. Deskripsi Data Hasil Penelitian

Deskripsi data variabel kompensasi finansial (X_1), lingkungan kerja (X_2) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) masing-masing adalah sebagai berikut:

a. Deskripsi Data Variabel Kompensasi Finansial (X_1)

Variabel kompensasi finansial memiliki rentang skor teoritik berkisar antara 19-95. Adapun skor empiriknya adalah 54-82 dengan selisih sebesar 28. Berdasarkan skor tersebut, maka perhitungan intervalnya adalah sebagai berikut:

$$I = \frac{82-54}{5} = \frac{28}{5} = 5,6 \Rightarrow 6$$

Dengan demikian panjang kelas yang digunakan adalah 6. Berdasarkan nilai interval tersebut, maka penentuan kelas intervalnya adalah sebagai berikut:

Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif	Kategori
54-59	9	13,8%	Sangat rendah
60-65	18	27,7%	Rendah
66-71	22	33,8%	Sedang
72-77	12	18,5%	Tinggi
>77	4	6,2%	Sangat tinggi
Jumlah	65	100,0%	

Tabel tersebut menunjukkan sejumlah 13,8% karyawan beranggapan bahwa kompensasi finansial yang diberikan adalah sangat rendah. Sejumlah 27,7% karyawan beranggapan bahwa kompensasi finansial yang diberikan adalah rendah, sejumlah 33,8% karyawan beranggapan bahwa kompensasi finansial yang diberikan adalah sedang, sejumlah 18,5% karyawan beranggapan bahwa kompensasi finansial yang diberikan adalah tinggi dan sejumlah 6,2% karyawan beranggapan bahwa kompensasi finansial yang diberikan adalah sangat tinggi.

b. Deskripsi Data Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Variabel lingkungan kerja memiliki rentang skor teoritik berkisar antara 18-90. Adapun skor empiriknya adalah 49-80 dengan selisih sebesar 31. Berdasarkan skor tersebut, maka perhitungan intervalnya adalah sebagai berikut:

$$I = \frac{80-49}{13} = \frac{31}{13} = 2,4 \Rightarrow 3$$

Dengan demikian panjang kelas yang digunakan adalah 3. Berdasarkan nilai interval tersebut, maka penentuan kelas intervalnya adalah sebagai berikut:

Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif	Kategori
49-54	4	6,2%	Sangat rendah
55-60	15	23,1%	Rendah
61-66	25	38,5%	Sedang
67-72	16	24,6%	Tinggi
>72	5	7,7%	Sangat tinggi
Jumlah	65	100,0%	

Tabel tersebut menunjukkan sejumlah 6,2% karyawan beranggapan bahwa kenyamanan lingkungan kerja adalah sangat rendah. Sejumlah 23,1% karyawan beranggapan bahwa kenyamanan lingkungan kerja adalah rendah, sejumlah 38,5% karyawan beranggapan bahwa kenyamanan lingkungan kerja adalah sedang, sejumlah 24,6% karyawan beranggapan bahwa kenyamanan lingkungan kerja adalah tinggi dan sejumlah 7,7% karyawan beranggapan bahwa kenyamanan lingkungan kerja adalah sangat tinggi.

c. Deskripsi Data Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y)

Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki rentang skor teoritik berkisar antara 19-95. Adapun skor empiriknya adalah 53-86 dengan selisih sebesar 33. Berdasarkan skor tersebut, maka perhitungan intervalnya adalah sebagai berikut:

$$I = \frac{85-53}{5} = \frac{33}{5} = 6,6 \Rightarrow 7$$

Dengan demikian panjang kelas yang digunakan adalah 7. Berdasarkan nilai interval tersebut, maka penentuan kelas intervalnya adalah sebagai berikut:

Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif	Kategori
53-59	6	9,2%	Sangat rendah
60-66	17	26,2%	Rendah
67-73	28	43,1%	Sedang
74-80	11	16,9%	Tinggi
>80	3	4,6%	Sangat tinggi
Jumlah	65	100,0%	

Tabel tersebut menunjukkan sejumlah 9,2% karyawan memiliki perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sangat rendah. Sejumlah 26,2% karyawan memiliki perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) rendah, sejumlah 43,1% karyawan memiliki perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sedang, sejumlah 16,9% karyawan memiliki perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tinggi dan sejumlah 4,6% karyawan memiliki perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sangat tinggi

3. Pengujian Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Data berdistribusi normal artinya data mempunyai sebaran merata sehingga benar-benar mewakili populasi. Pengujian normalitas data yang digunakan adalah *One Sample kolmogorov-Smirnov* (Uji K-S). Pada signifikansi 0,05 maka uji *Kolmogorov-Smirnov* ini kriterianya adalah:

$p < 0,05$ = distribusi data tidak normal

$p \geq 0,05$ = distribusi data normal

1. Uji Normalitas Variabel Y oleh X_1

Berdasarkan hasil uji normalitas Y oleh X_1 didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,602 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

2. Uji Normalitas Variabel Y oleh X_2

Berdasarkan hasil uji normalitas variabel Y oleh X_2 didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,851 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dan keberartian regresi digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Dengan menggunakan program SPSS pada signifikansi 0,05 maka kriteria uji linieritas ini adalah:

$p < 0,05$ = antara variabel X dengan variabel Y tidak linear

$p \geq 0,05$ = antara variabel X dengan variabel Y linear

1. Uji Linieritas Variabel X_1 Terhadap Y

Berdasarkan hasil uji linieritas variabel X_1 terhadap Y didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,181 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa data yang diuji linier.

2. Uji Linieritas Variabel X_2 Terhadap Y

Berdasarkan hasil uji linieritas variabel X_2 terhadap Y didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,150 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa data yang diuji linier.

c. Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk memperlihatkan bahwa dua atau lebih kelompok data sampel berasal dari populasi yang memiliki variasi yang sama. Pengujian homogenitas data menggunakan *One-Way Anova* dan untuk keperluan pengujian varian masing-masing data dirumuskan jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa varian dari dua atau lebih kelompok data adalah sama.

1. Uji homogenitas varian Y atas X_1

Berdasarkan hasil uji homogenitas varian Y atas X_1 didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,140 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian maka varian Y atas X_1 berasal dari populasi yang mempunyai varian homogen.

2. Uji homogenitas varian Y atas X_2

Berdasarkan hasil uji homogenitas varian Y atas X_2 didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,399 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian maka varian Y atas X_2 berasal dari populasi yang mempunyai varian homogen.

4. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi berganda merupakan model regresi berganda yang variabel terikatnya merupakan fungsi linier dari dua variabel bebas atau variabel penjelas t:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan

y : *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

a : konstanta

b : intensitas

x_1 : Kompensasi Finansial

x_2 : Lingkungan Kerja

e : error

Coefficients^a

	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
Model				

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.587	6.251		2.014	.048
Kompensasi Finansial	.274	.103	.276	2.667	.010
Lingkungan Kerja	.588	.109	.558	5.391	.000

a. Dependent Variable: OCB

Berdasarkan tabel tersebut dihasilkan persamaan regresi:

$$Y = 12,587 + 0,274X_1 + 0,588 X_2$$

1. Konstanta sebesar 12,587; artinya nilai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) adalah 12,587
2. Koefisien regresi variabel Kompensasi Finansial (X_1) sebesar 0,274. Koefisien bernilai positif artinya semakin baik Kompensasi Finansial maka semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
3. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,588. Koefisien bernilai positif artinya semakin baik Lingkungan Kerja maka semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

b. Uji Parsial (Uji T)

Uji signifikansi dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Uji signifikan dilakukan dengan uji-t pada tingkat keyakinan 95% dan tingkat kesalahan dalam analisis (alpha) 5%. Nilai t_{tabel} dengan derajat kebebasan (df) = $n-k = 65-3 = 62$ (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel) pada tingkat signifikansi 5% (0,05) adalah 1,998.

1. Koefisien pengaruh X_1 terhadap Y

Nilai t_{hitung} untuk variabel X_1 terhadap Y sebesar 2,667 > dari t_{tabel} 1,998, sehingga dapat diperoleh kesimpulan terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) atau hipotesis H_1 diterima: Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi finansial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan Bagian Produksi Pada PT Sinar Jaya Inti Mulya Kota Metro Lampung.

2. Koefisien pengaruh X_2 terhadap Y

Nilai t_{hitung} untuk variabel X_2 terhadap Y sebesar 5,391 > dari t_{tabel} 1,998, sehingga dapat diperoleh kesimpulan terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) atau hipotesis H_2 diterima: terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan Bagian Produksi Pada PT Sinar Jaya Inti Mulya Kota Metro Lampung.

c. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yaitu kompensasi finansial (X_1), dan lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y). Uji ini dilakukan dengan uji f pada tingkat keyakinan 95 % dan tingkat

kesalahan dalam analisis (alpha) 5% dengan ketentuan *degree of freedom* (df_1) = $k-1$ ($3-1=2$), *degree of freedom* (df_2) = $n-k$ ($65-3=62$) = 3,15.
Berikut adalah hasil dari Uji F:

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1656.328	2	828.164	41.212	.000 ^a
Residual	1245.918	62	20.095		
Total	2902.246	64			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi Finansial

b. Dependent Variable: OCB

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 41,212 lebih besar dari F_{tabel} : 3,15 sehingga dapat disimpulkan secara simultan (bersama-sama) terdapat pengaruh signifikan dari variabel kompensasi finansial dan lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) atau hipotesis H3 diterima: terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi finansial dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan Bagian Produksi Pada PT Sinar Jaya Inti Mulya Kota Metro Lampung

d. Uji R² Determinasi

Selanjutnya untuk mengetahui kontribusi kompensasi finansial (X_1), lingkungan kerja (X_2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) disajikan dalam tabel berikut:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.755 ^a	.571	.557	4.483

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi Finansial

Untuk mengetahui kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya ditunjukkan pada nilai *R Square*. Nilai *R Square* dalam perhitungan sebesar 0,571 atau sama dengan 57,1%. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial (X_1), dan lingkungan kerja (X_2) dalam menerangkan keragaman variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) sebesar 57,1% dan sisanya 42,9% ditentukan faktor lain diluar model regresi yang digunakan.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan Bagian Produksi Pada PT Sinar Jaya Inti Mulya Kota Metro Lampung

Pada pengaruh kompensasi finansial pemimpin terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dihasilkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,667 > 1,998$), maka H_1 diterima artinya variabel kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan Bagian Produksi Pada PT Sinar Jaya Inti Mulya Kota Metro Lampung. Nilai sig. $0,010 < 0,05$ menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan Bagian Produksi Pada PT Sinar Jaya Inti Mulya Kota Metro Lampung. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Danendra (2016) dan Latifa (2018) yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan pada OCB.

Pada sebuah perusahaan masalah kompensasi merupakan hal sangat kompleks namun paling penting bagi karyawan maupun organisasi itu sendiri. Pemberian kompensasi kepada karyawan harus mempunyai dasar yang logis dan rasional. Namun demikian faktor-faktor emosional dan perikemanusiaan tidak boleh diabaikan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar, karyawan akan memperoleh kepuasan kerja, karyawan akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk lebih giat lagi menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan mereka sehingga target-target yang ditetapkan oleh perusahaan dalam rangka tujuan perusahaan dapat terealisasi dengan optimal. Sebaliknya, bila kompensasi yang diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan akan menurun. Sesuai dengan hasil penelitian dan pengolahan data yang telah dilakukan, jadi terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi finansial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan Bagian Produksi Pada PT Sinar Jaya Inti Mulya Kota Metro Lampung

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan Bagian Produksi Pada PT Sinar Jaya Inti Mulya Kota Metro Lampung

Pada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja dihasilkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,391 > 1,998$), maka H_2 diterima artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan Bagian Produksi Pada PT Sinar Jaya Inti Mulya Kota Metro Lampung. Nilai sig. $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan Bagian Produksi Pada PT Sinar Jaya Inti Mulya Kota Metro Lampung.

Lingkungan kerja pada suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja merupakan lokasi dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja. Lingkungan kerja baik akan memberikan karyawan kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang lebih baik hal ini dapat dilakukan dengan pengaturan suhu, cahaya, dan faktor-faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrem (terlalu banyak atau terlalu sedikit),

misalnya terlalu panas atau remang-remang. Dengan demikian jika seseorang itu bekerja dalam di lingkungan kerja yang baik, maka dapat di pastikan dalam diri orang tersebut mempunyai OCB yang baik pula yang akhirnya akan memberikan kinerja yang maksimal. Sesuai dengan hasil penelitian dan pengolahan data yang telah dilakukan, jadi terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan Bagian Produksi Pada PT Sinar Jaya Inti Mulya Kota Metro Lampung

3. Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan Bagian Produksi Pada PT Sinar Jaya Inti Mulya Kota Metro Lampung

Berdasarkan perhitungan analisis dihasilkan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($41,212 > 3,15$), maka H_3 diterima artinya variabel kompensasi finansial dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan Bagian Produksi Pada PT Sinar Jaya Inti Mulya Kota Metro Lampung. Nilai sig. $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan Bagian Produksi Pada PT Sinar Jaya Inti Mulya Kota Metro Lampung. Perusahaan sebagai sebuah organisasi yang sukses akan membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas biasa mereka, yang akan memberikan kinerja yang melebihi harapan. Perusahaan menginginkan dan membutuhkan karyawan yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka. Perilaku ini yang di sebut dengan *Organizational citizenship Behavior* (OCB).

Pemberian kompensasi finansial sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan. Maka apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil bagi karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat dan nyaman. Lingkungan kerja merupakan semua faktor fisik, psikologis, sosial dan jaringan yang berlaku dalam organisasi dan berpengaruh terhadap karyawan. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, maka penataan itu akan meliputi ruang secara fisik, peralatan kerja, juga sistem, tata aturan dan prosedur kerja harus ditetapkan sehingga dapat menimbulkan gairah kerja bagi karyawan.

Kondisi ideal antara kompensasi finansial yang di berikan dengan lingkungan kerja yang kondusif secara otomatis akan memudahkan dan meningkatkan gairah karyawan dalam bekerja. Kondisi inilah yang kemudian menimbulkan atau bahkan meningkatkan perilaku OCB karyawan. Terlebih lagi jika pihak perusahaan khususnya para pemimpinnya mampu mengakomodir kemauan dan kesulitan karyawan, maka tentunya karyawan tidak akan sayang pada tenaganya dan akan memberikan yang terbaik pada reusahaan tempatnya bekerja.

Sesuai dengan hasil penelitian dan pengolahan data yang telah dilakukan, jadi terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi finansial dan lingkungan kerja secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan Bagian Produksi Pada PT Sinar Jaya Inti Mulya Kota Metro Lampung.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dengan mengacu pada masalah dan tujuan penelitian, maka didapatkan simpulan penelitian bahwa:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi finansial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan Bagian Produksi Pada PT Sinar Jaya Inti Mulya Kota Metro Lampung. Hal ini ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,667 > 1,998$) dan nilai sig. $0,010 < 0,05$.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan Bagian Produksi Pada PT Sinar Jaya Inti Mulya Kota Metro Lampung. Hal ini ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,391 > 1,998$) dan nilai sig. $0,000 < 0,05$.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi finansial dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan Bagian Produksi Pada PT Sinar Jaya Inti Mulya Kota Metro Lampung. Hal ini ditunjukkan oleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($41,212 > 3,15$) dan nilai sig. $0,000 < 0,05$.

B. Saran

1. Terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan Bagian Produksi Pada PT Sinar Jaya Inti Mulya Kota Metro Lampung, oleh karena itu diharapkan agar perusahaan dapat meningkatkan aspek kompensasi finansial terhadap karyawannya terutama agar kompensasi finansial tersebut diberikan secara adil dan tepat waktu agar dapat meningkatkan motivasi kerja dan tanggungjawab yang lebih besar pada diri karyawan
2. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan Bagian Produksi Pada PT Sinar Jaya Inti Mulya Kota Metro Lampung, oleh karena itu diharapkan agar pihak perusahaan dapat benar-benar memperhatikan lingkungan kerja yang terjadi diperusahaan, khususnya di bagian produksi dengan mencermati suasana kerja yang terjadi dan juga mengakomodir kebutuhan karyawan terutama yang menyangkut sarana prasarana lingkungan kerja.
3. Kompensasi finansial dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan Bagian Produksi Pada PT Sinar Jaya Inti Mulya Kota Metro Lampung, oleh karena itu perusahaan agar selalu mengakomodir pemberian kompensasi yang adil dan tepat waktu serta memenuhi segala sarana dan prasaran kerja yang dibutuhkan karyawan di bagian produksi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Gelora. Aksara Pratama.
- Danendra, A.A.N.B., 2016. Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 5, No. 10, 2016, ISSN : 2302-8912, h. 6229-6259.
- Hasibuan, M.S.P., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Husniati, R., 2018. Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Pegawai UPN “Veteran” Jakarta. *Jurnal Bakti Masyarakat Indonesia*. Vol. 1, No. 1, Mei 2018 ISSN 2620-7710, h. 234-242.

Jurnal Manajemen Diversifikasi

Vol. 3. No. 4 (2023)

- Latifa, S.K., 2018. Pengaruh kompensasi finansial dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT. Kilang Lima Gunung. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*. Vol. 7, No. 2, September 2018 ISSN: 2302-6359, h. 69-79.
- Luthans, F., 2012. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta. Penerbit ANDI.
- Mondy, R.W., 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Erlangga.
- Nisaa'Ariyani, K., & Febriyanto, F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Keputusan Kerja Karyawan Pada PT. BPRS Metro Madani Kantor Pusat. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 1(3), 717-729.
- Ristanti, E. M., & Febriyanto, F. (2022). Pengaruh Motivasi, Stres Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Multimart Simbarwaringin. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 2(2), 459-478.
- Rivai, V., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Siagian, S.P., 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Simamora, H., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. STIE-YKPN.
- Soetjipto, B.W., dkk., 2010. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Penerbit Amara Books.