

PENGARUH KOMPENSASI, *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KARYA GAGAS MULIA DI SUMENEP

Devy Hanilyana¹

Unsul Abrar²

¹Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Wiraraja Sumenep;

devyhanilyana@gmail.com¹

unsulabrar@wiraraja.ac.id²

ABSTRACT

Employee performance is one of the key elements in determining the success of an organization. This study aims to determine the effect of compensation, Organizational Citizenship Behavior and Work Life Balance on employee performance at PT Karya Gagas Mulia, Sumenep. The method used is a quantitative approach, with the study population covering all employees of the company. The sampling technique was carried out by probability sampling using the random sampling method, obtaining 57 respondent samples. For data collection, a Likert scale-based questionnaire was used, which measured respondents' perceptions of the influence of well-being, organizational citizenship behavior, and work-life balance on their performance. Data processing was carried out using SPSS software version 26. The results of the analysis showed that partially, the three independent variables (compensation, OCB, and WLB) had a positive and significant effect on employee performance. While simultaneously, the three variables contributed greatly to improving performance, as seen from the R Square value of 0.819 or 81.9%. This means that most of the variables in employee performance can be explained by these three factors, while the remaining 18.1% is influenced by other variables not discussed in this study.

Keywords : *Compensation, Organizational Citizenship Behavior, Work Life Balance and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan global saat ini, dunia kerja membutuhkan individu yang visioner, cerdas, inovatif, dan memiliki semangat tinggi. Ini penting agar mereka mampu beradaptasi dan berinovasi di tengah kemajuan zaman yang terus berkembang. Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen strategis yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan, karena kontribusinya yang besar dalam mewujudkan tujuan organisasi. SDM juga berperan vital dalam menjaga kelangsungan operasional dan mengoptimalkan aktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Perusahaan harus terus berinvestasi dalam pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan, bonus, dan lingkungan kerja yang efektif dan saling mendukung. Langkah ini bertujuan agar perusahaan mampu memaksimalkan mengoptimalkan potensi tenaga kerja dan memastikan keberlanjutan bisnis. Hubungan yang harmonis antara karyawan dan perusahaan dengan saling menguntungkan menjadi fondasi dasar terciptanya sinergi yang mendukung keberhasilan organisasi.

Kinerja karyawan dapat menjadi hambatan serius yang berpotensi menghambat bahkan menggagalkan

keberhasilan organisasi. Kinerja karyawan yang optimal memberikan kontribusi nyata dalam merealisasikan visi, misi, dan sasaran perusahaan. Sebaliknya, rendahnya kinerja dapat menghambat atau bahkan menggagalkan pencapaian tersebut. Oleh karena itu, kontribusi kinerja karyawan menjadi faktor utama dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Prestasi kerja karyawan yang optimal tidak semata-mata hanya ditentukan oleh kemampuan atau keahlian individu, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor pendukung seperti sistem kompensasi, *organizational citizenship behavior* dan keseimbangan kerja-kehidupan (*work life balance*). Ketiga aspek ini menjadi bagian penting dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia di suatu perusahaan .

Kompensasi, sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan, memiliki peran strategis dalam mendorong semangat kerja dan peningkatan kinerja. PT. Karya Gagas Mulia (PT KGM), sebagai perusahaan distributor produk Wings Group, memandang karyawan sebagai aset utama yang memegang peran kunci dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, PT KGM berupaya untuk memberikan kompensasi yang layak dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Dengan pendekatan ini, diharapkan karyawan merasa puas dan termotivasi untuk berkontribusi maksimal. Sebaliknya, jika terjadi ketidakadilan, hal ini dapat menimbulkan kecemburuan dan rasa iri antar karyawan yang berujung pada penurunan kepuasan dan performa kerja. Untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan, PT KGM menyediakan kompensasi. Namun, dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan, terungkap bahwa meskipun gaji yang diberikan telah sesuai dengan Upah Minimum Kota (UMK), banyak dari mereka merasa penghasilan tersebut belum cukup untuk memenuhi kebutuhan yang terus meningkat. Ketika

membahas kompensasi tidak hanya berbicara tentang angka, melainkan berbicara tentang sesuatu yang pribadi, bagi sebagian orang kompensasi ialah kemampuan orang untuk benar-benar membiayai hidup mereka dan memenuhi apa yang mereka butuhkan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Anwar & Abrar, 2023)

Selain itu, karyawan dinilai belum mampu menjalankan peran ekstra dalam melaksanakan tugas mereka. Banyak karyawan yang hanya menunggu instruksi, minim inisiatif, dan kurang kreatif dalam bekerja. Rendahnya perilaku *organizational citizenship behavior* menjadi tantangan bagi perusahaan, di mana masih sedikit karyawan bekerja hanya sebatas tugas pokoknya, juga sedikit karyawan yang bersedia membantu rekan kerja atau melakukan tugas di luar tanggung jawab utama mereka tanpa mengharapkan imbalan langsung, minimnya dukungan antar rekan kerja turut mempengaruhi dinamika tim dan pencapaian kinerja kolektif. Padahal, karyawan dengan tingkat *organizational citizenship behavior* yang baik adalah aset berharga bagi perusahaan karena mereka memiliki rasa tanggung jawab, menunjukkan komitmen dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Studi sebelumnya oleh Abrar & Isyanto melakukan penelitian dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Abrar & Isyanto, 2019).

Selain persoalan kompensasi dan perilaku sukarela atau *organizational citizenship behavior*, PT KGM juga perlu memberikan perhatian lebih pada keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi karyawan. Sebagian karyawan menyatakan mengalami kesulitan dalam mengatur waktu antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga mempengaruhi fokus mereka di tempat kerja. Meskipun terlihat sederhana,

masalah ini dapat berdampak buruk pada kinerja individu dan perusahaan secara keseluruhan, sehingga menghambat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Stres yang berlebihan diakibatkan beban dalam bekerja dapat menyebabkan diabetes, penyakit jantung, kehilangan ingatan, kurang tidur, dan depresi (Marianna et al., 2022). Dengan menggunakan kebijakan yang tepat untuk mengatasi masalah tersebut, PT KGM dapat meningkatkan suasana kerja, meningkatkan kepuasan karyawan, dan pada akhirnya juga akan berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kinerja karyawan PT Karya Gagas Mulia dipengaruhi secara parsial dan simultan oleh variabel kompensasi, *organizational citizenship behavior*, dan keseimbangan kehidupan kerja.

Menurut Garaika (2020) kompensasi ialah seluruh pendapatan, baik dalam bentuk uang atau barang, yang diterima secara langsung atau tidak sebagai imbalan atas kontribusi karyawan kepada perusahaan. Adapun indikator-indikator yang terdapat dalam kompensasi menurut Rivai et al (2018) yaitu meliputi: 1) Gaji, 2) Upah, 3) Insentif, 4) Kompensasi Tidak Langsung (Fringe Benefit).

Menurut Organ (dalam Titisari, 2014) *organizational citizenship behavior* adalah perilaku sukarela individu yang tidak memiliki kaitan langsung dengan sistem penghargaan formal tetapi mampu mendukung fungsi organisasi secara efektif. Terdapat 5 Indikator pada variabel ini menurut Organ (Titisari, 2014:7) yaitu: 1) Altruism, 2) Conscientiousness, 3) Sportmanship, 4) Courtesy, 5) Civic Virtue.

Menurut Lockwood (2020). *work life balance* adalah suatu kondisi dimana pekerjaan dan kehidupan pribadi individu memiliki porsi yang seimbang. Indikator *work life balance* menurut Prasadja Ricardianto (2018) sebagai berikut: 1) Keseimbangan Waktu, 2)

Keseimbangan Keterlibatan, 3) Keseimbangan Kepuasan.

Hasibuan (2021) Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu yang telah ditentukan.

Indikator kinerja menurut Mangkunegara (2017) meliputi: 1) Kuantitas kerja, 2) Kualitas kerja, 3) Pelaksanaan Tugas, 4) Tanggung Jawab.

Hipotesis adalah asumsi tidak pasti terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan penjelasan di atas, hipotesis penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut: H0: kompensasi, *organizational citizenship behavior* dan *work life balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. H1: kompensasi, berpengaruh terhadap kinerja karyawan. H2: *organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. H3: *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. H4: kompensasi, *organizational citizenship behavior* dan *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE

Dalam riset yang dilakukan bersifat kuantitatif dan mengukur variabel dengan angka dan menganalisisnya dengan statistik. PT Karya Gagas Mulia di Sumenep adalah subjek dalam penelitian ini.

Menurut Sugiyono (2022: 80), populasi merujuk pada keseluruhan area generalisasi yang meliputi objek atau subjek dengan jumlah dan karakteristik tertentu. Sugiyono (2022:131) mendefinisikan sampel sebagai bagian dari populasi yang memiliki jumlah dan karakteristik tertentu.

Metode pengambilan sampel dengan teknik probability sampling menggunakan random sampling. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin ditemukan terdapat 57 responden dari jumlah

populasi 130 karyawan PT Karya Gagas Mulia.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, berisi beberapa pernyataan yang berkaitan dengan topik yang diteliti. Analisis data menggunakan SPSS v 26, dengan menggunakan Uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, dan uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN

Uji Kualitas Data

1) Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas (Kompensasi, ocb dan wlb)

Item	r hitung	Item	r hitung
X1.1	0,694	X2.9	0,759
X1.2	0,742	X2.10	0,716
X1.3	0,773	X3.1	0,693
X1.4	0,772	X3.2	0,832
X1.5	0,717	X3.3	0,832
X1.6	0,773	X3.4	0,687
X1.7	0,772	X3.5	0,832
X1.8	0,717	X3.6	0,687
X2.1	0,711	Y1	0,556
X2.2	0,824	Y2	0,735
X2.3	0,759	Y3	0,805
X2.4	0,716	Y4	0,805
X2.5	0,824	Y5	0,579
X2.6	0,759	Y6	0,556
X2.7	0,716	Y7	0,735
X2.8	0,824	Y8	0,805

Sumber : Data Diolah SPSS, 2025

Sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur, hal tersebut menjadi tujuan dari dilakukannya uji validitas dengan menggunakan corrected item-total correlation. Kriteria pengambilan keputusan yang adalah dengan nilai r hitung $>$ r tabel (0,2609) pada taraf signifikansi 5% dengan jumlah responden 57, maka item tersebut dinyatakan valid. Berdasarkan hasil pengolahan data, seluruh item pada variabel kompensasi, *organizational citizenship behavior*, *work life balance*

dan kinerja karyawan memiliki nilai r hitung $>$ r tabel. Oleh karena itu, semua item dari kuesioner tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk analisis berikutnya.

2) Uji Realibilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi internal dari instrumen penelitian. Pengujian dilakukan dengan menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*, Berdasarkan hasil pengujian:

1. Variabel Kompensasi: *Cronbach's Alpha* = 0,924
2. Variabel OCB: *Cronbach's Alpha* = 0,942
3. Variabel Work Life Balance: *Cronbach's Alpha* = 0,913
4. Variabel Kinerja Karyawan: *Cronbach's Alpha* = 0,905

Dari hasil tersebut maka instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dianggap reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel lebih dari 0,60.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,88725561
Most Extreme Differences	Absolute	,102
	Positive	,072
	Negative	-,102
Test Statistic		,102
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data Diolah SPSS, 2025

Berdasarkan tabel Kolmogorov-Smirnov tingkat signifikan variabel kompensasi, *organizational citizenship behavior* dan *work life balance* sebesar 0,200 $>$ 0,05 sehingga bisa disimpulkan data berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	1,095	2,022		,542	,590		
	Kompensasi	,406	,072	,425	5,673	,000	,609	1,641
	OCB	,249	,065	,339	3,810	,000	,432	2,315
	WLB	,337	,109	,281	3,080	,003	,412	2,429

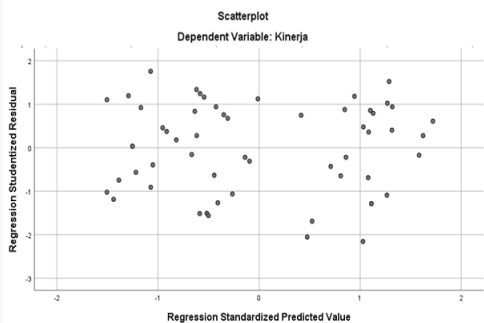
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat jika nilai VIF variabel kompensasi, variabel OCB dan variabel WLB bernilai < 10 dan pada nilai tolerance bernilai > 0,10. Disimpulkan data tidak terjadi multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Diolah SPSS, 2025

Dalam gambar tersebut bahwa titik tersebar secara acak dan tidak menunjukkan pola yang jelas; nilai -3 dan 2 pada sumbu Y menunjukkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas.

4) Uji Autokorelasi

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,905 ^a	,819	,809	1,93993	2,139

a. Predictors: (Constant), WLB, Kompensasi, OCB
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah SPSS, 2025

Uji Durbin-Watson dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi dalam model regresi. Berdasarkan output SPSS, nilai Durbin-Watson sebesar 2,139. Nilai ini lebih besar dari nilai DU sebesar 1,6845 dan

kurang dari nilai 4-DU senilai 2,3155. Dengan demikian, model regresi dinyatakan memenuhi asumsi klasik karena hasil olah data tidak terdapat autokorelasi.

5. Uji Linieritas

Tabel 5. Hasil uji linearitas X1, X2 dan X3 dengan Y

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja ~ Kompensasi	(Combined)	807,196	15	53,813	7,486	,000
	Linearity	677,184	1	677,184	94,202	,000
	Deviation from Linearity	130,012	14	9,287	1,292	,254
	Within Groups	294,733	41	7,189		
	Total	1101,930	56			

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja ~ OCB	(Combined)	823,714	13	63,363	9,793	,000
	Linearity	681,542	1	681,542	105,33	,000
	Deviation from Linearity	142,172	12	11,848	1,831	,073
	Within Groups	278,215	43	6,470		
	Total	1101,930	56			

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja ~ WLB	(Combined)	814,402	12	67,867	10,386	,000
	Linearity	675,077	1	675,077	103,306	,000
	Deviation from Linearity	139,324	11	12,666	1,938	,060
	Within Groups	287,528	44	6,535		
	Total	1101,930	56			

Sumber : Data Diolah SPSS, 2025

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara masing-masing variabel Kompensasi, *Organizational Citizenship Behavior*, *Work Life Balance* atau Keseimbangan kehidupan kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan bersifat linear. Hasil uji linearitas dilihat dari nilai sig kolom *Deviation from Linearity*.

1. Uji Linearitas Kompensasi terhadap Y Kinerja Karyawan. Menunjukkan nilai sig sebesar 0,254.
2. Uji Linearitas *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Y Kinerja Karyawan. Nilai sig sebesar 0,073.
3. Uji Linearitas *Work Life Balance* terhadap Y Kinerja Karyawan. Menunjukkan nilai sig sebesar 0,060.

Berdasarkan hasil uji linearitas di atas, variabel Kompensasi, *Organizational Citizenship Behavior* dan *Work Life Balance* memiliki

hubungan yang linear terhadap variabel Kinerja.

c. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,095	2,022		,542	,590		
Kompensasi	,406	,072	,425	5,673	,000	,609	1,641
OCB	,249	,065	,339	3,810	,000	,432	2,315
WLB	,337	,109	,281	3,080	,003	,412	2,429

a. Dependent Variable: TOTALY

Sumber : Data Diolah SPSS, 2025

Berdasarkan temuan uji estimasi regresi tersebut, persamaan analisis regresi berganda ini adalah :

$$Y = 1,095 + 0,406X_1 + 0,249X_2 + 0,337X_3.$$

Model yang terbentuk dengan perincian menunjukkan:

1. Konstanta sebesar 1,095 menunjukkan bahwa jika seluruh variabel independen dianggap tetap, maka nilai kinerja karyawan berada pada angka 1,095.
2. Koefisien X1 sebesar 0,406 berarti setiap peningkatan kompensasi sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,406, dengan asumsi variabel lainnya konstan.
3. Koefisien X2 sebesar 0,249 menunjukkan bahwa peningkatan perilaku *organizational citizenship behavior* sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja sebesar 0,249.
4. Koefisien X3 sebesar 0,337 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan *work life balance* sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,337.

d. Uji Hipotesis

1) Uji T (uji parsial)

Tabel 7. Hasil Uji Parsial

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,095	2,022		,542	,590
Kompensasi	,406	,072	,425	5,673	,000
OCB	,249	,065	,339	3,810	,000
WLB	,337	,109	,281	3,080	,003

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji t parsial variabel kompensasi di peroleh nilai sig sebesar 0,000 dimana nilai sig tersebut jauh lebih kecil dari 0,05 maka dengan demikian H1 diterima ,menyatakan bahwa terdapat pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja.

.Variabel OCB diperoleh dan dapat disimpulkan bahwa hasil uji t atau secara parsial menunjukkan nilai sig adalah 0,000 sehingga nilai sig lebih kecil dari 0,05, sehingga H2 diterima. Ini menunjukkan bahwa ada pengaruh variabel tersebut terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil uji t parsial untuk variabel *work life balance* diperoleh nilai sig sebesar 0,003 yang dimana nilai sig tersebut jauh lebih kecil dari 0,05 sehingga dengan memberikan kesimpulan dari uji tersebut H3 diterima sehingga variabel keseimbangan kehidupan kerja atau *work life balance* dapat memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja.

2) Uji F (uji Simultan)

Tabel 8. Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	902,473	3	300,824	79,935	,000 ^b
Residual	199,457	53	3,763		
Total	1101,930	56			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), WLB, Kompensasi, OCB

Sumber : Data Diolah SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji menunjukkan nilai sig sebesar 0,000 jauh lebih kecil dibanding dengan 0,05. Dapat disimpulkan bahwa variabel

kompensasi, *organizational citizenship behavior* dan *work life balance* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja.

3) Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 9 Hasil Koefien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.905 ^a	.819	.809	1,93993
a. Predictors: (Constant), WLB, Kompensasi, OCB				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber : Data Diolah SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R²), diperoleh nilai R Square sebesar 0,819. Hal ini menunjukkan bahwa 81,9% variasi dalam variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, *organizational citizenship behavior*, dan *work life balance*. Dengan kata lain, ketiga variabel bebas tersebut bersama-sama dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Karya Gagas Mulia. Namun, 18,1% dipengaruhi oleh komponen atau variabel tambahan yang tidak mungkin dimasukkan dalam model penelitian ini.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, H1 dapat diterima karena variabel kompensasi berdampak pada kinerja karyawan PT Karya Gagas Mulia. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan meningkat seiring dengan kompensasi yang lebih baik yang diberikan oleh perusahaan. Dengan demikian, kinerja dan kesejahteraan karyawan juga akan meningkat. PT KGM menyediakan kompensasi yang adil dan merata agar tidak menimbulkan kecemburuan antar karyawan, hal ini pada akhirnya dapat menyebabkan penurunan kepuasan dan performa kerja karyawan. Karena itu sebaiknya menyediakan program insentif berbasis kinerja atau bonus tahunan yang adil dan transparan agar karyawan merasa bahwa kontribusi ekstra mereka dihargai secara layak.

Keadaan tersebut mempunyai kesamaan dengan penelitian oleh Anwar & Abrar (2023) yang mengindikasikan bahwa pemberian kompensasi berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja karyawan..

Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel OCB berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga H2 diterima. Ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat OCB yang dimiliki karyawan, semakin baik kinerja mereka. Namun, OCB masih tidak merata di antara karyawan.

, rendahnya perilaku *organizational citizenship behavior* menjadi tantangan bagi perusahaan, sedikit karyawan yang bersedia membantu rekan kerja atau melakukan tugas di luar tanggung jawab utama mereka tanpa mengharapkan imbalan langsung. Padahal, karyawan dengan tingkat *organizational citizenship behavior* yang baik adalah aset berharga bagi perusahaan karena mereka memperlihatkan dedikasi tinggi dan kesadaran penuh terhadap kewajiban organisasi. Dengan menciptakan penguatan budaya kerja yang mendorong inisiatif dan suasana kerja yang suportif serta kolaboratif akan menumbuhkan *organizational citizenship behavior* secara lebih natural.

Penemuan ini sejalan dengan penelitian oleh Abrar & Isyanto (2019) berjudul The Effect of Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Toward Employee Performance (A Study at PT. Urchindize Madura Branch) menemukan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Urchindize Indonesia Madura dibuktikan dengan nilai signifikansi dibawah 0,05.

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil olah data secara parsial diketahui bahwa variabel *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Gagas Mulia, H₃ diterima. Ini berarti bahwa karyawan yang mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya cenderung merasakan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Agar karyawan dapat mengaplikasikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik, tentunya perusahaan juga perlu ikut andil dalam menciptakan kebijakan kerja yang mendukung fleksibilitas dan kesejahteraan karyawan, namun itu juga datang dari kesadaran karyawan sendiri bagaimana mereka dapat manage waktu agar terjadi keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan.

Penemuan ini juga sejalan dengan penelitian oleh Sun, X (2024) yang berjudul *The Influence Of Work Life Balance On Employee Performance With The Mediating Role Of Employee Well Being And Employee Engagement In Start-Ups Of Shanghai City, China*, temuan ini mengungkapkan adanya pengaruh positif *work life balance* terhadap kinerja karyawan, analisis data menunjukkan korelasi positif yang signifikan antara *work life balance* dan kinerja karyawan di perusahaan rintisan di Shanghai.

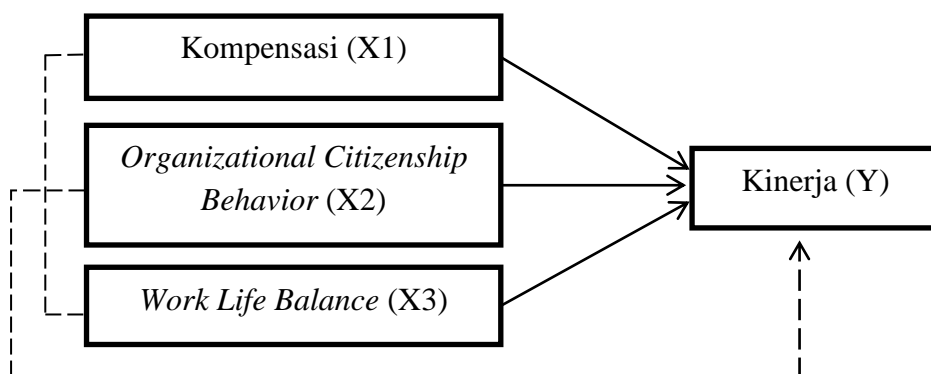
Pengaruh Kompensasi, *Organizational Citizenship Behavior* dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F dapat disimpulkan H₄ diterima, variabel kompensasi, *organizational citizenship behavior* dan *work life balance* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut didukung dengan nilai R Square sebesar 0,819 atau 81,9% yang mencerminkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kekuatan prediksi yang kuat. Sedangkan 18,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang belum termasuk dalam penelitian

Temuan ini menegaskan bahwa untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal, perusahaan tidak cukup hanya fokus pada satu aspek saja, melainkan perlu mengintegrasikan beberapa aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia. Jika pemberian kompensasi, penerapan *organizational citizenship behavior* dan mendukung *work life balance* bagi karyawan dilaksanakan dengan baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Kinerja mencerminkan sejauh mana individu melaksanakan tugas utama dan menghasilkan hasil yang diharapkan. Menurut Hasibuan (2021:94), kinerja karyawan ialah pencapaian hasil kerja yang diperoleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode yang telah ditentukan.

KERANGKA PIKIR

Gambar 2.
Kerangka Pikir Penelitian



Tabel 2
Definisi Operasional untuk Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator Variabel	Skala Ukur
1.	Kompensasi (X1)	Kompensasi ialah seluruh pendapatan, baik dalam bentuk uang atau barang, yang diterima secara langsung atau tidak sebagai imbalan atas kontribusi karyawan kepada perusahaan. Garaika (2020).	1. Gaji 2. Upah 3. Insentif 4. Kompensasi Tidak Langsung (Fringe Benefit) Rivai et al (2018),	Likert
2	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (X2)	<i>Organizational citizenship behavior</i> adalah perilaku sukarela individu yang tidak memiliki kaitan langsung	1. Altruism 2. Conscientiousness 3. Sportmanship 4. Courtesy	Likert

		dengan sistem penghargaan formal tetapi mampu mendukung fungsi organisasi secara efektif. Organ (dalam Titisari, 2014),	5. Civic Virtue. Organ (Titisari,2014:7).	
3.	<i>Work Life Balance (X3)</i>	<i>Work life balance</i> adalah suatu kondisi dimana pekerjaan dan kehidupan pribadi individu memiliki porsi yang seimbang. Lockwood (2020).	1. Keseimbangan Waktu 2. Keseimbangan Keterlibatan 3. Keseimbangan Kepuasan. Prasadj Ricardianto (2018).	Likert
4.	Kinerja (Y)	Kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil kerja yang diperoleh oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode yang telah ditentukan. Hasibuan (2021).	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Pelaksanaan Tugas 4. Tanggung Jawab Mangkunegara (2017).	Likert

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2025

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui tahap olah data pada poin-poin diatas disimpulkan sebagai berikut: 1) Kompensasi menunjukkan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Gagas Mulia. Yang artinya semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. 2) *Organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Karya Gagas Mulia. Yang artinya semakin besar *Organizational citizenship behavior* yang dimiliki karyawan akan semakin meningkatkan kinerja karyawan PT Karya Gagas Mulia. 3) *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Gagas Mulia. Yang artinya karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki stres kerja yang lebih rendah dan kepuasan kerja yang lebih tinggi, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. 4) Variabel kompensasi, *organizational citizenship behavior* dan *work life balance* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Karya Gagas Mulia. Apabila ketiga variabel X tersebut diterapkan dan dimaksimalkan pelaksanaannya perusahaan dapat mencapai kinerja karyawan yang optimal.

2. Saran

PT Kaya Gagas Mulia bahwa pemberian kompensasi dari perusahaan sudah cukup baik namun disarankan untuk terus mengevaluasi dan memperbaiki sistem kompensasi, baik dari segi upah insentif maupun tunjangan. Dengan pemberian kompensasi yang adil dan transparan karyawan akan termotivasi untuk

bekerja lebih baik dan meningkatkan produktivitasnya. Selain itu, perusahaan perlu membangun budaya kerja yang mendorong perilaku *organizational citizenship behavior* melalui pembinaan dan apresiasi. Dukungan terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi juga penting, seperti fleksibilitas jam kerja, cuti, dan kegiatan kebersamaan.

Penelitian selanjutnya perlu ditambahkan variabel-variabel lain yang relevan dalam model penelitian untuk melihat faktor-faktor lain yang turut memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan mixed methods agar bisa menggali pemahaman yang lebih mendalam tentang persepsi dan pengalaman karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abrar, U., & Isyanto, I. (2019). The Effect of Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Toward Employee Performance (A Study at PT. Urchindize Madura Branch). *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 7(2), 106-114.
- Anwar, S., & Abrar, U. (2023). The Influence of Compensation and Work Motivation on Employee Performance through Employee Discipline. *International Journal of Multidisciplinary Approach Research and Science*, 1(02), 133-138.
- Garaika. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap

- Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 28-41.
- Hasibuan, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi, Cetakan kedua puluh lima. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Lockwood, N. 2020. *Work/Life Balances : Challenges And Solutions*. *R Magazine*, Alexandria, 48 (6), pp. 101-106.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Prasadja Ricardianto. (2018). *Human Capital*. In *Media*.
- Rivai, V., dkk. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK PERUSAHAAN: Dari Teori ke Praktik*. Edisi ketiga, Cetakan kedelapan. Depok : Rajawali Pers.
- Sugiyono (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung :Alfabeta.
- Sun, X. (2024). The Influence of Work-Life Balance on Employee Performance with the Mediating Role of Employee Well-Being and Employee Engagement in Start-Ups of Shanghai City, China. *Uniglobal Journal of Social Sciences and Humanities*, 3(2), 131-141.
- Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.