

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Teori Dua Faktor dari Herzberg (*Two Factor Theory*)

Teori Dua Faktor dari Herzberg (*Two Factor Theory*) dikenalkan oleh Herzberg (1959). Menurut Herzberg, terpenuhinya kebutuhan tingkat dasar tidak akan menjamin ada hubungannya dengan tumbuhnya motivasi dan kepuasan kerja ataupun motivasi tumbuh kuat untuk memenuhi kebutuhan tingkat atas (*esteem dan self-actualization*) (Soehari, 2023). Teori dua faktor (*Two Factor Theory*) mengemukakan dua faktor yang menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas, yaitu faktor pemeliharaan meliputi administrasi dan kebijakan organisasi, hubungan dengan pegawai lainnya, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status. faktor pemotivasi yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan kesempatan berkembang, dan tanggung jawab (Rahmadhani & Priyanti, 2022).

Berdasarkan teori dua faktor (*Two Factor Theory*) upah termasuk dalam variabel Kompensasi. Upah termasuk dalam kategori faktor hygiene karena upah yang tidak memadai atau tidak kompetitif dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dan merusak motivasi pegawai. Motivasi yang lebih tinggi seringkali datang dari faktor seperti pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan untuk berkembang.

Berdasarkan teori dua faktor (*Two Factor Theory*) keamanan kerja dan kondisi kerja termasuk dalam variabel Lingkungan Kerja. Keamanan kerja

memiliki peran yang merujuk pada stabilitas dan kepastian terkait posisi pekerjaan. Hal ini penting untuk menghindari ancaman kehilangan pekerjaan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Kondisi kerja sangat berpengaruh terhadap lingkungan kerja. Sama seperti keamanan kerja, kondisi kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan teori dua faktor (*Two Factor Theory*) dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan kesempatan berkembang, dan tanggung jawab termasuk dalam variabel Beban Kerja. Dorongan untuk mencapai hasil yang baik dan mengatasi tantangan meningkatkan kepuasan kerja. Ini terkait dengan pencapaian pribadi dan pengakuan atas usaha dan hasil kerja. Pengenalan atau penghargaan atas pencapaian dan kontribusi karyawan membantu meningkatkan motivasi. Pengakuan yang tulus dan tepat waktu dapat memperkuat dorongan untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Kesempatan untuk maju dalam karir dan mendapatkan promosi naik jabatan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Ini memberi pegawai rasa pencapaian dan tujuan jangka panjang. Tanggung jawab yang lebih besar dalam pekerjaan dapat memberikan rasa kepemilikan dan kontrol dapat memberikan pegawai rasa kontribusi yang signifikan.

Berdasarkan teori dua faktor (*Two Factor Theory*) administrasi dan kebijakan organisasi lalu hubungan dengan pegawai lainnya termasuk dalam variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Administrasi dan kebijakan organisasi berhubungan dengan bagaimana kebijakan dan prosedur internal diatur dan diterapkan. Kebijakan yang adil dan transparan dapat

membantu meningkatkan kepuasan kerja. Hubungan dengan rekan kerja juga termasuk dalam faktor hygiene hubungan yang positif, saling membantu secara sukarela, dan saling mendukung satu sama lain atau suportif dapat membuat pegawai merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini dapat meningkatkan motivasi dalam menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif dan produktif.

2. Kepuasan Kerja

a. Pengertian kepuasan kerja

Berdasarkan teori dua faktor (*Two Factor Theory*) yang membuat pegawai merasa puas atau tidak puas akan pekerjaannya yaitu Upah (kompensasi), keamanan kerja, faktor pemeliharaan dan kondisi kerja (lingkungan kerja), tanggung jawab, (beban kerja), dan hubungan dengan pegawai lainnya (*Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*). Menurut Hasibuan (2017:202) dalam Putri & Supriadi, (2022) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang memungkinkan seseorang menyukai dan menikmati pekerjaannya. Sedangkan Menurut Robbins, et al., (2017) dalam Lawren & Ekawati, (2023) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif yang ditunjukkan oleh karyawan dalam menanggapi pekerjaannya. Sementara tingkat kepuasan dalam kerja merupakan cara pendukung untuk dapat menerima rasa yang hadir dalam pekerjaan yang menjadi hasil dari perolehan sikap bekerja tersebut kepada pekerjaannya (Fauzi et al., 2023). Menurut Rivai (2010:856) dalam Irma & Yusuf, (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi yang

menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja bersifat dinamis, artinya dapat berubah sewaktu-waktu Pada suatu waktu pegawai bisa saja mengalami ketidakpuasan, namun setelah adanya perbaikan oleh manajemen organisasi, pegawai akan dapat menjadi puas (Irma & Yusuf, 2020).

Berdasarkan pengertian dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang ditunjukkan pegawai melalui sikap positif untuk mengevaluasi gambarkan pegawai atas perasaan sikap senang atau tidak senangnya, puas atau tidak puasnya pegawai dalam menanggapi pekerjaannya.

b. Faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001) dalam Marselina et al., (2024) Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut yaitu sebagai berikut :

1) Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)

Kepuasan ditentukan oleh kualitas pekerjaan memberikan kesempatan pada seseorang untuk memaksimalkan kebutuhannya.

2) Perbedaan (*Discrepancies*)

Kepuasan yaitu suatu hasil yang sesuai dengan harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diinginkan serta apa yang diperoleh seorang tenaga kerja daritanggung jawabnya. Seandainya keinginan ebih besar dari apa yang diterima,

orang akan tidak puas. Sebaliknya seseorang akan puas saat merasakan manfaat diatas keinginan.

3) Pencapaian nilai (*Value attainment*)

Kepuasan yaitu hasil dari tanggapan pekerjaan yang memberikan pemenuhan nilai kerja suatu tenaga kerja yang penting.

4) Keadilan (*Equity*)

Kepuasan yaitu fungsi dari seberapa adil seorang tenaga kerja diperlakukan di sebuah perusahaan.

5) Komponen genetik (*Genetic components*)

Kepuasan kerja yaitu fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini memperlihatkan perbedaan sifat tenaga kerja yang mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja pada hubungan pekerjaan.

c. Indikator kepuasan kerja

Menurut Robbins dan Judge (2015) dalam Yuliantini & Santoso, (2020) mengemukakan terdapat 5 dimensi atau indikator dalam kepuasan kerja, yaitu :

- 1) Pekerjaan itu sendiri, yakni mencakup kesempatan untuk belajar dan tanggung Jawab.
- 2) Gaji, yakni mencakup sistem penggajian dan keadilan penggajian.
- 3) Kesempatan promosi, yakni mencakup peluang dan keadilan untuk mendapatkan promosi.
- 4) Pimpinan, yakni mencakup pimpinan yang berorientasi terhadap kinerja karyawan dan pimpinan yang mengutamakan partisipasi karyawan.

5) Rekan kerja, yakni mencakup dukungan rekan kerja dan kelompok kerja.

3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Berdasarkan teori dua faktor (*Two Factor Theory*) kompensasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan pegawai. Kompensasi sangat berkaitan dengan dengan kepuasan pegawai karena kompensasi dapat membantu karyawan dalam mengalokasikan waktu dan usaha mereka pada pekerjaannya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai (Made et al., 2020). Menurut Hasibuan (2017) dalam Dwi Cahya et al., (2021) kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima pegawai baik berbentuk uang ataupun barang baik yang diterima langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Wahjono (2015:150) dalam Waani et al., (2023) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima laryawam sebagai imbalan atas sumbangannya kepada perusahaan, termasuk didalamnya adalah gaji, pemberian tunjangan, fasilitas-fasilitas yang dapat dinikmati karyawan, baik yang berupa uang maupun bukan.

Berdasarkan pengertian dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai secara langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan berupa gaji, pemberian tunjangan, fasilitas-fasilitas yang dapat dinikmati pegawai, baik berupa uang maupun bukan.

b. Faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi

Menurut Notoatmodjo (2009:144-145) dalam Waani et al., (2023) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi, antara lain:

- 1) Produktivitas. Perusahaan apa pun berkeinginan untuk memperoleh keuntungan. Keuntungan ini dapat berupa material, maupun keuntungan non material. Untuk itu perusahaan harus mempertimbangkan produktivitas karyawannya dalam kontribusinya terhadap keuntungan perusahaan.
- 2) Kemampuan untuk membayar. Pemberian kompensasi akan tergantung kepada kemampuan perusahaan itu untuk membayar (*ability to pay*).
- 3) Kesiapan untuk membayar. Kesiapan untuk membayar akan (*willingness to pay*) akan berpengaruh terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawannya.
- 4) Permintaan tenaga kerja. Banyak sedikitnya tenaga kerja di pasaran kerja akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi.
- 5) Organisasi karyawan. Dengan adanya organisasi-organisasi karyawan akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi.
- 6) Berbagai Peraturan dan Perundang Undangan. Dengan semakin baik sistem pemerintahan, maka makin baik pula sistem perundang-undangan termasuk di bidang perburuhan (karyawan) atau ketenagakerjaan.

c. Indikator Kompensasi

Menurut Rivai (2015) dalam Putri & Supriadi, (2022) terdapat empat indikator kompensasi, yaitu:

- 1) Gaji. Balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan pasti.
- 2) Insentif. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasinya diatas standar atau mencapai target.
- 3) Fasilitas. Kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir yang diperoleh karyawan.
- 4) Kompensasi tidak langsung. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya dalam bentuk tunjang dalam bentuk apapun, karena karyawannya tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Contohnya asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dan bantuan perumahan.

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sangat berperan penting untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja para pegawai. Pegawai yang puas akan menjadi lebih loyal terhadap organisasi sehingga dengan demikian pegawai dapat melaksanakan dan dapat bertanggung jawab dengan baik. Kepuasan kerja pegawai akan muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada di organisasi. Menurut Afandi (2018:66) dalam Pramiswari et al., (2024) lingkungan kerja merujuk pada elemen-elemen di sekitar pekerja yang dapat menstimulasi mereka dalam melakukan pekerjaannya, seperti

suhu, pencahayaan, kebersihan lingkungan kerja, rekan kerja dan juga atasan yang ramah dan ketersediaan peralatan kerja yang memadai. Sedangkan menurut Danang (2015:38) dalam Waani et al., (2023) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sementara menurut Sedarmayanti (2013:26) dalam Irma & Yusuf, (2020) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu Lingkungan kerja fisik, dan Lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Berdasarkan penjelasan dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah Lingkungan kerja adalah keseluruhan elemen-elemen disekitar pekerja dan lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Berdasarkan jenis lingkungan kerja yang terbagi menjadi 2, faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja juga terbagi menjadi faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik. Menurut

Afandi (2018:66) dalam Danisa et al., (2023) faktor-faktor lingkungan kerja fisik yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

- 1) Perencanaan ruang kerja, termasuk tata letak dan penataan peralatan kerja yang tepat, kenyamanan, dan penampilan karyawan serta penempatan peralatan kerja dan kecukupan penempatan, sangat berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan gaya kerja karyawan.
- 2) Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan produser kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.
- 3) Kondisi lingkungan kerja, pencahayaan dan kebisingan berhubungan erat dengan kenyamanan pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan, dan pencahayaan yang tepat berdampak besar pada kondisi kerja seseorang dalam menjalankan tugasnya.
- 4) Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*, dalam tingkat pekerjaan tertentu di tempat kerja membutuhkan tempat kerja yang dapat memberikan privasi kepada karyawan. Privasi adalah “kebebasan individu” dalam hal-hal yang mempengaruhi diri sendiri dan kelompok seseorang. Privasi visual mengacu pada kebebasan visual atau yang dilihat, sedangkan privasi akustik mengacu pada pendengaran.

Sedangkan Menurut Afandi (2018:67) dalam Danisa et al., (2023) faktor lingkungan non fisik merupakan sebagian hal yang menyangkut tentang hubungan sosial dan keorganisasian, faktor-faktor lingkungan psikis yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Pekerjaan yang berlebihan, terlalu banyak pekerjaan dengan waktu penyelesaian pekerjaan yang terbatas atau mendesak akan memberikan tekanan dan stress pada karyawan yang berujung pada hasil kerja yang kurang optimal.
- 2) Sistem pengawasan yang tidak memadai, sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menyebabkan keluhan lain seperti ketidakstabilan kondisi dan kurangnya umpan balik kinerja.
- 3) Frustrasi, frustrasi dapat mempengaruhi upaya pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, jika hal ini terus berlanjut maka akan menimbulkan ketidakpuasan serta frustrasi bagi karyawan.
- 4) Segala macam perubahan yang terjadi dalam pekerjaan, seperti perubahan isi pekerjaan, perubahan organisasi, dan perubahan lingkungan kerja seperti perubahan kepemimpinan organisasi, dapat mempengaruhi cara orang bekerja.
- 5) Perselisihan antara individu dan kelompok, hal ini terjadi ketika kedua belah pihak memiliki tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat menimbulkan dampak negatif yaitu mudah terjadi konflik dalam komunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positif adalah upaya positif untuk mengatasi konflik di tempat kerja, antara lain: persaingan, masalah status, dan perbedaan interpersonal.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Khair (2020) dalam Pramiswari et al., (2024) terdapat 5 indikator dalam lingkungan kerja, yaitu:

- 1) Fasilitas, fasilitas yang memadai dapat membantu pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.
- 2) Hubungan kerja. Hubungan antar pegawai merupakan kondisi satu pegawai dengan pegawai lain yang harus harmonis untuk mencapai suatu tujuan instansi dengan adanya kebersamaan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diamanahkan.
- 3) Kenyamanan, kenyamanan menjadi hal utama bagi pegawai dikarenakan kenyamanan sangat dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
- 4) Kerapian, kerapian tempat kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam memdahkan pekerjaannya.

5. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah proses penentuan berapa jam kerja sumber daya manusia, digunakan dan diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut dalam jangka waktu tertentu (Pradana et al., 2024). Beban kerja yang berlebihan akan membuat karyawan stres sehingga kepuasannya pun menurun. Hal ini mungkin disebabkan oleh kualifikasi yang dibutuhkan terlalu tinggi, kecepatan kerja yang terlalu tinggi, beban kerja yang terlalu besar, dan lain-lain. Selain itu, kepuasan kerja yang terpuaskan akan mampu mengelola pekerjaan, tim dan berkoordinasi agar mudah mencapai

tujuan perusahaan. sasaran. Sedangkan Menurut Munandar (2014: 20) Dalam Masdani & Salsa Fahriza, (2024) beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Berdasarkan penjelasan dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah tuntutan tugas yang diberikan kepada karyawan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu pada suatu perusahaan atau institusi untuk mencapai efektivitas dan produktivitas yang optimal

b. Faktor Beban Kerja

Terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi beban kerja yang dirasakan langsung oleh pekerja, disebut juga sebagai stressor. Beban kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal (Mahawati et al., 2021).

1) Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh yang terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor somatis dan faktor psikis. Faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatif (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan).

2) Faktor eksternal

Faktor eksternal mencakup tiga aspek yang sering kali disebut stressor. Pertama, tugas bersifat fisik seperti tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersikap mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan dan tanggung jawab pekerjaan. Kedua organisasi kerja seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang. Yang ketiga, lingkungan kerja baik lingkungan fisik, kimiawi, biologis maupun psikologis.

c. Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017) dalam Darma et al., (2024) terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diselesaikan pegawai yaitu sebagai berikut:

- 1) Kondisi pekerjaan, dalam hal ini yang dimaksud dengan kondisi pekerjaan yaitu seberapa jauh pemahaman seorang pegawai dalam memahami pekerjaannya dengan baik. Misalnya, sejauh mana pemahaman serta kemampuan pegawai dalam penguasaan mesin – mesin yang digunakan untuk mencapai target yang sudah ditetapkan.
- 2) Penggunaan waktu kerja, penggunaan waktu yang tepat sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan tentu akan meminimalisir beban kerja karyawan. namun, kadang kala sebuah perusahaan tidak memiliki SOP

yang konsisten dalam melaksanakan SOP, tak jarang penggunaan waktu yang diberlakukan kepada pegawai cenderung lebih sempit.

- 3) Target yang harus dicapai, secara tidak langsung target kerja yang ditetapkan oleh pegawai akan berpengaruh terhadap beban kerja yang diterima oleh karyawan. ketidakseimbangan antara waktu penyelesaian target kerja dengan volume beban kerja yang diberikan, maka akan semakin besar beban kerja yang dirasakan oleh karyawan.

6. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

a. Pengetian *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Pentingnya membangun *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dalam lingkungan kerja, tidak lepas dari bagaimana komitmen yang ada dalam diri karyawan tersebut. Komitmen karyawan tersebut yang menjadi pendorong dalam terciptanya *OCB* dalam organisasi. Keberhasilan suatu organisasi apabila anggotanya tidak hanya mengerjakan tugas utamanya saja, akan tetapi juga mau melakukan tugas ekstra, seperti kemauan untuk bekerjasama, saling membantu, memberi masukan, berperan aktif, memberi pelayanan ekstra, serta mau memanfaatkan waktu kerjanya secara efektif Robbins & Judge, (2013) dalam (Anwar, 2021)

Menurut Robbins & Judge (2008) dalam (Zahra & Siregar, 2023) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan bentuk kegiatan sukarela dari anggota organisasi yang mendukung fungsi organisasi sehingga perilaku ini bersifat altruistic (menolong) yang diekspresikan

dalam bentuk tindakan-tindakan yang menunjukkan sikap tidak mementingkan diri sendiri dan perhatian pada kesejahteraan orang lain. Sedangkan menurut Lukito, (2020) dalam Putri & Supriadi, (2022) OCB dalam karyawan dapat terlihat berdasarkan sikap yang patuh terhadap aturan dan kebijakan di organisasi atau perusahaan, bersedia membantu mengerjakan tugas-tugas lebih yang diberikan organisasi atau perusahaan dengan baik.

Berdasarkan penjelasan dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa definisi OCB adalah perilaku karyawan yang secara sukarela bukan karena terpaksa mengerjakan pekerjaan yang melebihi dari standar tugas yang diberikan kepadanya, demi membantu keberlangsungan perusahaan atau instansi demi mengedepankan tujuannya sebagai wujud kepuasan yang dirasakan dan tetap patuh terhadap aturan dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau instansi.

b. Faktor *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

Menurut Organ et al. (2006) dalam Fathiyah, (2023) peningkatan OCB dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, moral karyawan, dan motivasi, dan faktor eksternal yang meliputi gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi. Berikut penjelasan lebih lanjut mengenai hal tersebut:

1) Faktor Internal

Kepuasan Kerja, karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara positif tentang organisasinya, membantu rekan

kerjanya, dan membuat kinerja pekerjaan mereka melampaui target (Robbins:2009).

Komitmen Organisasi, sebagai keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaan dirinya dalam organisasi, bersedia melakukan usaha yang tinggi demi mencapai sasaran organisasi Moral Karyawan, berisikan ajaran atau ketentuan mengenai baik dan buruk suatu tindakan yang dilakukan dengan sengaja. moral merupakan kewajiban susila seseorang terhadap masyarakat atau organisasinya. Ada 3 unsur moral yaitu kesadaran, kecintaan, dan keberanian.

Motivasi, sebagai kesediaan untuk melakukan usaha yang tinggi demi mencapai sasaran organisasi sebagaimana di persyaratkan oleh kemampuan usaha itu untuk memuaskan sejumlah kebutuhan individu. Ada tiga karakteristik pokok dari motivasi, yaitu usaha, kemauan, dan arah/ tujuan.

2) Faktor Eksternal

Gaya Kepemimpinan adalah kecenderungan orientasi aktifitas pemimpin ketika mempengaruhi aktifitas bawahan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Budaya Organisasi juga menjadi faktor yang mempengaruhi OCB karena budaya organisasi mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota untuk membedakan organisasi dengan organisasi yang lain. Robbins (2003) berpendapat budaya organisasi adalah seperangkat karakteristik utama yang dihargai anggota organisasi.

c. Indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Tentama, (2018) terdapat lima aspek atau dimensional yang merefleksikan OCB yaitu *conscientiousness*, *altruism*, *civic virtue*, *sportmanship*, dan *courtesy*.

1) *Conscientiousness*

Conscientiousness berarti perilaku yang memenuhi atau melebihi syarat minimal peran yang dikehendaki oleh organisasi. OCB juga meliputi ketaatan dan kepatuhan akan peraturan yang berlaku misalnya karyawan mempunyai perilaku datang ke kantor lebih awal, tidak membuang waktu dengan mengobrol di telepon atau kantor, tinggi dalam hal kehadirannya, dan melakukan sesuatu melebihi kebutuhan dan harapan normal.

2) *Altruism*

Menurut Tentama, (2018) *Altruism* merupakan perilaku menolong orang lain dalam konteks masalah kerja dalam organisasi, misalnya menggantikan rekan kerja yang tidak masuk kerja atau istirahat, membantu orang lain yang pekerjaannya *overload*, membantu proses orientasi karyawan baru meskipun tidak diminta, membantu mengerjakan tugas orang lain pada saat tidak masuk, dan meluangkan waktu untuk orang lain untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi berhubungan dengan pekerjaan.

3) *Civic virtue*

Civic virtue yaitu karyawan memberikan kontribusi pada isu-isu politik yang ada dalam organisasi dengan cara yang bertanggung jawab seperti terlibat dan bekerjasama dengan tim serta secara aktif memberikan saran dan kritik yang membangun demi kelangsungan hidup organisasi, memberikan perhatian terhadap pertemuan-pertemuan penting, membaca setiap pengumuman yang serta bertanggung jawab mengumpulkan informasi yang memberikan pengetahuan, isu atau kejadian yang memiliki implikasi bagi organisasi dan menggunakan ketrampilan berpikir kritis untuk mengidentifikasi masalah, kemudian menganalisis dengan hati-hati, serta beropini.

4) *Sportmanship*

Sportmanship yaitu lebih menekankan pada aspek-aspek positif organisasi daripada aspek-aspek negatifnya, kemauan karyawan untuk mentoleransi keadaan yang kurang ideal tanpa protes tidak mengeluh, tidak membesar-besarkan masalah kecil/sepele, bersikap tidak meremehkan keadaan atau berbuat masalah, dan tidak membesar-besarkan masalah dalam organisasi.

5) *Courtesy*

Courtesy yaitu berbuat baik dan hormat kepada orang lain, termasuk perilaku seperti membantu seseorang untuk mencegah terjadinya suatu permasalahan, atau membuat langkah-langkah untuk meredakan/mengurangi berkembangnya suatu masalah, misalnya

pemberian saran konstruktif serta segala informasi sebagai bahan pemecahan permasalahan agar orang lain dapat menggunakannya (Tentama, 2018).

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu telah membuktikan tentang adanya pengaruh korelasi antara kompensasi, lingkungan kerja, beban kerja, dan organizational citizenship behavior terhadap kepuasan kerja. Berikut adalah hasil pengaruh dari penelitian terdahulu :

Tabel 2. 1
Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Penulis Dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Fanisya Rahmadina Putri, Yudi Nur Supriadi (2022) Jurnal Manajemen Motivasi Vol. 8, No. 1 P-ISSN : 2085-1596 E-ISSN : 2407-5310 SINTA 3	Variabel Independen 1. Kompensasi 2. Lingkungan Kerja 3. Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Variabel Dependen 1. Kepuasan Kerja	1. Variabel Kompensasi Memiliki Pengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja 2. Variabel Lingkungan Kerja Memiliki Pengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja 3. Variabel OCB Memiliki Pengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja
2	Agung Aditya Saputra (2022) Technomedia Journal (TMJ) Vol. 7 No. 1 Agustus 2022	Variabel Independen 1. Kompensasi 2. Lingkungan Kerja 3. Beban Kerja Variabel Dependen	1. Beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja

No.	Penulis Dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
	p-ISSN E2620-3383 e-ISSN 2528-6544	1. Kepuasan Kerja	2. .Kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
3	Ni Made Dwi Puspitawati), Ni Putu Cempaka Dharmadewi Atmaja (2020), Jurnal Bakti Saraswati Vol. 09 No. 02. ISSN : 2088-2149, E-ISSN : 2685-3302	Variabel Inde Penden 1. Kompensasi Variabel Dependen 1. Kepuasan Kerja 2. Stres Kerja	1. Kompensasi Berpengaruh Negatif Terhadap Kepuasan Kerja, 2. Kompensasi Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja. 3. Stres Kerja Berpengaruh Negatif Dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja.
4	Agus Dwi Cahya Veryan Tejo Prabowo Andika Febri Suryawan (2021) Jurnal Daya Saing Vol. 7, No. 3 P.ISSN : 2407-800X E.ISSN : 2541-4356	Variabel Independen 1. Kompensasi Variabel Dependen 1. Kepuasan Kerja	Kompensasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja

No.	Penulis Dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
5	Raja Devi Ramadanita & Kasmiruddin (2018) JOM FISIP Vol. 5 No. 1 ISSN : 2355-6919	Variabel Independen 1. Kompensasi 2. Lingkungan Kerja Variabel Dependen 1. Kepuasan Kerja	1. Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja 2. Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan 3. Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
6	Utomo Kevin Tonnisen, Mei Ie (2020) Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis Vol. 4, No. 1, Halaman 156-163 ISSN : 2579-6224 (Versi Cetak) ISSN-L : 2579-6232 (Versi Elektronik)	Variabel Independen 1. Kompensasi 2. Resiliensi Variabel Dependen 1. Kepuasan Kerja	1. Kompensasi Memiliki Pengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. 2. Resiliensi Memiliki Pengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
7	Italia Bunawan Dan Joyce Angelique Turangan (2021) Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan, Volume III, No. 1	Variabel Independen 1. Kompensasi 2. Kepemimpinan Variabel Dependen 1. Kepuasan Kerja	1. Hasil Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa Kompensasi Memiliki Pengaruh Yang Positif Namun Tidak

No.	Penulis Dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
	E ISSN : 2657-0025		Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja. 2. Hasil Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa Kepemimpinan Memiliki Pengaruh Yang Positif Dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja.
8	Ade Irma , Muhammad Yusuf (2020) Jurnal Manajemen Vol. 12 , No. 2 ISSN : 2085-6911 E ISSN : 2528-1518	Variabel Independen 1. Lingkungan Kerja Variabel Dependen 2. Kepuasan Kerja	Terdapat Pengaruh Yang Signifikan Antara Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja
9	Mila Hariani, Yusuf Rahman Al Hakim (2021) Jurnal Manajemen, Bisnis, Dan Kewirausahaan Vol. 1, No. 2. Hal.99-110 ISSN : 2776-3420	Variabel Independen 1. Lingkungan Kerja 2. Budaya Organisasi Variabel Dependen 1. Kepuasan Kerja	1.Lingkungan Kerja Memiliki Pengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja. 2.Budaya Organisasi Memberikan Pengaruh Signifikan Pada Pembentukan kepuasan Kerja
10	Tine Yuliantini , Reza Santoso (2020) Jurnal Manajemen	Variabel Independen 1. Lingkungan Kerja 2. Motivasi Kerja 3. Disiplin Kerja	1.Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan

No.	Penulis Dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
	Oikonomia. Volume. 16 , No. 2 P-ISSN : 0215-143X E-ISSN : 2797-8966	Variabel Dependen 1. Kepuasan Kerja	Terhadap Kepuasan Kerja 2. Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kepuasan 3. Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja
11	Novia Sulistyawati, Iwan Kresna Setyadi, Jubaedah Nawir (2022) Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi (SIMO) Vol. 3 , No. 1 ISSN : 2745-7826	Variabel Independen 1. Lingkungan Kerja 2. Budaya Organisasi 3. Kepemimpinan Transformasional Variabel Dependen 1. Kepuasan Kerja	1. Lingkungan Kerja Memberi Pengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja. 2. Budaya Organisasi Memberi Pengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja.
12	Bagus Helmi Dharmawan, Rusdi Hidayat Nugroho (2023) Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal Volume 5 Nomor 1 (2023) Halaman : 83-100 P-ISSN : 2656-274x E-ISSN : 2656-4691	Variabel Independen 1. Lingkungan Kerja Fisik 2. Lingkungan Kerja Non Fisik Variabel Dependen 1. Kepuasan Kerja	1. Lingkungan Kerja Fisik (X1) Dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Secara Bersama – Sama Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No.	Penulis Dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
			2. Lingkungan Kerja Fisik (X1) Berpengaruh Signifikan Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y). 3. Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y)
13	Teddy Kurniawan, Lendrawati (2023) JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi) Volume 9 (4), Hal 1496-1510 E-ISSN: 2579 5635, P-ISSN: 2460-5891	Variabel Independen 1. Penyelesaian Konflik 2. Beban Kerja 3. Komitmen 4. Kepemimpinan Variabel Dependen 1. Kepuasan Kerja	1. Penyelesaian Konflik, Komitmen, Kepemimpinan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja 2. Beban Kerja Berpengaruh Negatif Dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja 3. Penyelesaian Konflik, Beban Kerja, Komitmen, Dan Kepemimpinan Secara Bersama Sama Memiliki

No.	Penulis Dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
			Pengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja
14	Dhedy Ahmed S ,Putri Maisara (2023) Seminar Nasional Pariwisata Dan Kewirausahaan (SNPK) , Vol. 2 E-ISSN : 2829-2006	Variabel Independen 1. Kompensasi 2. Beban Kerja 3. Lingkungan Kerja Variabel Dependen 1. Kepuasan Kerja	1. Kompensasi Memiliki Pengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja. 2. Beban Kerja Memiliki Pengaruh Negatif Dan Tidak Signifikan. 3. Lingkungan Kerja Memiliki Pengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja.
15	Jumawan Jumawan ,Dzaki Rafi Fauzan (2024) Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA) Vol.2, No.1 E-ISSN : 2963-4830 P-ISSN : 2963-6035	Variabel Independen 1. Beban Kerja 2. Budaya Organisasi 3. Kepemimpinan Variabel Dependen 1. Kepuasan Kerja	1. Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. 2. Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. 3. Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap

No.	Penulis Dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
			Kepuasan Kerja Karyawan.
16	Tika Andri Yaningsih, Endang Triwahyuni (2022) JURNAL AKMENIKA VOL. 19, NO. 1 E-ISSN: <u>2579-311X</u> P-ISSN: <u>1978-1679</u>	Variabel Independen 1. Pengawasan 2. Beban Kerja 3. Pengembangan Karir Variabel Dependen 1. Kepuasan Kerja	1. Penelitian Ini Menunjukkan Hasil Bahwa Pengawasan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja. 2. Beban Kerja Berpengaruh Negatif Serta Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja. 3. Pengembangan Karir Berpengaruh Positif Serta Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja.
17	Ririn Novita, Merta Kusuma (2020) JURNAL MANAJEMEN MODAL INSANI DAN BISNIS (JMMIB) Vol. 1, No. 2 E-ISSN : 2723-424X	Variabel Independen 1. Beban Kerja 2. Lingkungan Kerja Variabel Dependen 1. Kepuasan Kerja	2. Beban Kerja Berpengaruh Negatif Dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja. 3. Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja

No.	Penulis Dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
18	Mutiara A. Fabanyo , Greis M Sendow , Yantje Uhing (2023) Jurnal Emba Vol. 11 No. 1 Hal. 1009-1020 ISSN 2303-1174	Variabel Independen 1. Organizational Support 2. Lingkungan Kerja 3. Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Variabel Dependen 1. Kepuasan Kerja	1. Organizational Support Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja. 2. Lingkungan Kerja Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Pada 3. Kepuasan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) 4. Organizational Support Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja 5. Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja
19	Anwar SE, MM (2021) Jurnal Insitusi Politeknik Ganesha Medan	Variabel Independen Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Variabel Dependen	Hasil Penelitian Disimpulkan Bahwa Makin Baik Organizational Citizenship

No.	Penulis Dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
	Juripol, Volume 4 Nomor 1 P-ISSN : 2599-1779 E-ISSN : 2599-1787	1. Kepuasan Kerja 2. Kinerja Karyawan	Behavior (OCB) Karyawan , Maka Akan Dapat Meningkatkan Kepuasan Kerja Maupun Kinerja Karyawan, Sehingga Makin Tinggi Kepuasan Kerja Yang Dirasakan Oleh Karyawan Akan Mampu Meningkatkan Kinerja.
20	Siva Asyah Aghnia , Denok Sunarsi (2023) Lensa Ilmiah Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya Vol. 2 , No. 2 E-ISSN : 2964-7088	Variabel Independen 1. Komitmen Organisasi 2. Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Variabel Dependen 1. Kepuasan Kerja	1. Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. 2. Terdapat Pengaruh Yang Signifikan Antara Komitmen Organisasi Dan OCB Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.
21	Diky Arif Widodo , Ika Korika Swasti (2024) International Journal of Multidisciplinary Research and Literature (IJOMRAL) Vol. 3, No. 1, January 2024 p-ISSN 2827-8585	Variabel Independen 1. Compensation 2. Work Motivation Variabel Dependen 1. Job Satisfaction	1. Compensation plays a role in the Job Satisfaction of employees indicating that job satisfaction can be influenced by the amount of compensation received by employees. 2. Work Motivation also plays a role in the Job Satisfaction of

No.	Penulis Dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
	e-ISSN 2827-8062		employees explaining that job satisfaction can be influenced by their work motivation.
22	Shofa Yulia Putri , Dedi Gumilar , Dadan Abdul Aziz Mubarok. (2024) Dinasti International Journal Of Management Science (DIJMS) Vol. 5, No. 3, January 2024 e-ISSN 2686-522X p-ISSN 2686-5211	<p>Variabel Independen</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Workload 2. Compensation 3. Work Motivation <p>Variabel Dependen</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Job Satisfaction 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Workload (X1) has a statistically significant and negative influence on Job Satisfaction (Y) 2. Compensation (X2) has a statistically significant and positive influence on Job Satisfaction 3. Work Motivation (X3) has a statistically significant and positive influence on Job Satisfaction (Y) 4. The findings of the study strongly support the hypothesis that Workload (X1), Compensation (X2), and Work Motivation (X3) collectively have a statistically significant impact on Job Satisfaction.
23	Mohamad Najmudin , Indra Budi Santoso , Titi Laras , Sulaiman Helmi (2024)	<p>Variabel Independen</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Work Environment 2. Transformational Leadership <p>Variabel Dependen</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Job Satisfaction 	<ol style="list-style-type: none"> 1. The research results indicate that the work environment does not directly influence employee

No.	Penulis Dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
	Migration Letters Volume: 21, No: 3 e-ISSN 1741-8992 p-ISSN 1741-8984		<p>performance. This implies that the work environment is not a determining factor in improving employee performance. However, the work environment has a positive impact on job satisfaction.</p> <p>2. The work environment and transformational leadership affect employee performance through the mediation of job satisfaction</p>
24	Ike Sriadmitum , Sudarno , Nyoto (2023) Journal of Applied Business and Technology (JABT) Vol. 4 No. 1 p-ISSN 2722-5372 e-ISSN 2722-5380	Variabel Independen 1. Leadership Style 2. Work Environment 3. Compensation Variabel Dependen 1. Job Satisfaction 2. Teacher Performance	<p>1. The work environment does not have a significant impact on job satisfaction That is, whether the work environment is good or not has a significant impact on job satisfaction This is supported by a descriptive analysis of respondents' responses to the statement, that the work environment has no effect on job satisfaction which has been supervised by the leadership.</p>

No.	Penulis Dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
			2.) Compensation does not have a significant impact on job satisfaction. That is, whether or not compensation does not have a significant impact on job satisfaction.
25	<p>Raisa Reviana, Gurawan Dayona ismail, Yoyo Sudaryo, Fanji Wijaya (2024)</p> <p>International Journal of Business, Management, and Economics Vol. 5 No. 1, February 2024 e-ISSN 2746-1351</p>	<p>Variabel Dependen</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Workload 2. Physical Work Environment 3. Communication <p>Variabel Independen</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Job Satisfaction 	<p>1. Workload (X1) does not positively influence Job Satisfaction (Y) at the Cimahi City Education Office.</p> <p>2. Workload (X1), Communication (X2), and Physical Work Environment (X3) have a significant influence on Job Satisfaction (Y) a. Considering the substantial interaction between the Workload variable (X1), the Physical Work Environment variable (X2) and the Communication variable (X3) as well as the Job Satisfaction variable (Y) it is very important that maintaining a balanced workload, ensuring a working environment physical comfort</p>

No.	Penulis Dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
			and safety, improving communication, and encouraging work-life balance can all contribute to creating a healthy and satisfying work environment for employees.

C. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan (Waani et al., 2023). Sistem kompensasi yang diatur secara baik akan mempengaruhi akan mempengaruhi semangat dalam hal produktivitas pegawai dalam bekerja (Saputra, 2021). Kompensasi juga akan sangat membantu pegawai dalam pengelolaan waktu dan usaha mereka pada pekerjaannya sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan (Made et al., 2020).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bunawan et al., (2021), Devi Ramadanita, (2018), Dwi Cahya et al., (2021), Hasyim, 2020; Made et al., (2020), Putri & Supriadi, (2022), Tonnisen & Ie, (2020), dan Waani et al., (2023) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Wuwungan et al., 2017). Kesan yang nyaman akan lingkungan kerja dapat mengurangi rasa kejujuran dan kebosanan dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan motivasi dan menghasilkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan bisa berakibat fatal yaitu menurunnya motivasi kerja karyawan itu sendiri dan menghasilkan ketidakpuasan kerja karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja (Aruan & Fakhri, 2015).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Al Hakim et al., (2021), Helmi Dharmawan et al., (2023), Irma & Yusuf, (2020), Novita & Kusuma, (2020), Putri & Supriadi, (2022), Saputra, (2021), Sulistyawati et al., (2022), Yuliantini & Santoso, (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Beban kerja adalah serangkaian perintah atau kewajiban yang diberikan kepada karyawan dalam jangka waktu yang sudah ditetapkan agar dapat terselesaikan dengan memakai keahlian serta potensi yang dimiliki karyawan (Yaningsih & Triwahyuni, 2022). Tingkat beban kerja diatur oleh bakat manusia dan sumber daya yang tersedia (Jumawan et al., 2024). Tugas yang berat dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan berdampak buruk pada

kesejahteraan karyawan, sedangkan beban yang ringan mungkin tidak sepenuhnya menggunakan sumber daya individu (Soesanto & Saputra, 2023).

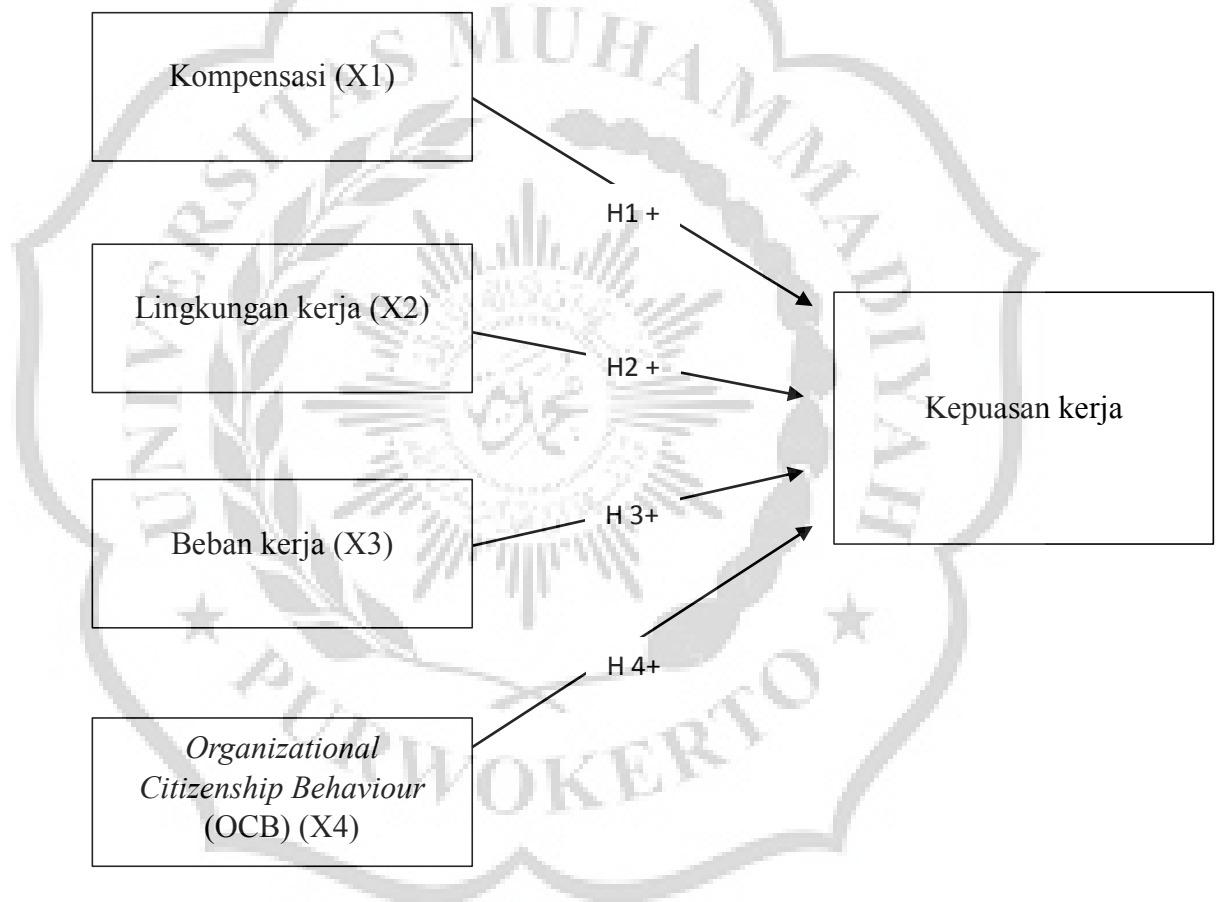
Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hasyim, (2020), Kurniawan & Lendrawati, (2023), Novita & Kusuma, (2020), Yaningsih & Triwahyuni, (2022) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

4. Pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku karyawan yang bersifat sukarela yang dikerjakan individu di dalam lingkungan kerja baik yang dilakukan terhadap rekan kerja atau perusahaan. OCB dalam karyawan dapat terlihat berdasarkan sikap yang patuh terhadap aturan dan kebijakan di organisasi atau perusahaan, bersedia membantu mengerjakan tugas-tugas lebih yang diberikan organisasi atau perusahaan dengan baik (Putri & Supriadi, 2022). Perbedaan individu merupakan prediktor yang memainkan peran penting pada seorang pegawai sehingga pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), maka diyakini bahwa beberapa orang yang memperlihatkan siapa dirinya atau bagaimana mereka memperlihatkan akan lebih mungkin untuk pegawai menampilkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Aghnia & Sunarsi, 2023). OCB penting untuk keberhasilan dan kelangsungan perusahaan, sehingga OCB perlu dimunculkan dan ditingkatkan. Kepuasan kerja merupakan sebuah persepsi

pegawai tentang pekerjaan mereka, oleh karena itu kepuasan kerja seseorang akan berbeda dengan lainnya (Anwar, 2021).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aghnia & Sunarsi, 2023; Purnama et al., 2023; Putri & Supriadi, 2022b; Rosmika, 2023) menyatakan bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016) hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori, dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan sebelumnya. Berdasarkan kerangka konsep di atas, rumusan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H1 : Kompensasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap kepuasan kerja.
- H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kepuasan kerja.
- H3 : Beban Kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kepuasan kerja.
- H4 : *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) berpengaruh secara positif signifikan terhadap kepuasan kerja.