

- Hak Cipta :**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kerangka Teori

Pemahaman yang berkaitan dengan pengembangan karir, kompensasi keuangan, lingkungan kerja, dan *organizational citizenship behavior* dimana sangat penting untuk dilakukan guna memperkuat landasan teoritis yang menjadi dasar penelitian tersebut.

2.1.1 Grand Theory (Teori OCB)

Teori OCB dicetuskan pada tahun 1988 oleh Dennis Organ. Sikap seseorang yang secara formal tak dianggap namun dapat memberikan dampak keefektifan bagi kelompok atau perusahaan merupakan definisi OCB menurut Organ dalam Prinitasari dkk.. (2023:129). Teori OCB membahas mengenai perilaku ekstra peran atau extra-role behavior yang dibutuhkan dalam mendukung pelaksanaan aktivitas pekerjaan dalam organisasi yang tidak selalu terstruktur atau bersifat formal serta tidak dapat dihargai atau dinilai dengan uang (Naway, 2018:8).

Teori OCB menyebutkan bahwa ketika perusahaan atau organisasi mampu menciptakan dan meningkatkan faktor-faktor yang mempengaruhi OCB, maka tujuan perusahaan akan tercapai dikarenakan karyawan akan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan bahkan mengerjakan pekerjaan di luar tanggung jawabnya. Organ dalam Maryani dkk. (2022:210) menyebutkan bahwa faktor eksternal dan internal dapat membentuk peningkatan OCB.

Teori OCB menjadi *grand theory* atau teori utama pada penelitian ini dikarenakan teori OCB dapat menjelaskan hubungan OCB dengan variabel-variabel independen yang digunakan. Teori OCB menjelaskan bahwa perilaku OCB terbentuk dari faktor internal dan eksternal dimana pada penelitian ini, variabel pengembangan karir, kompensasi keuangan, dan lingkungan kerja menggambarkan faktor eksternal yang berasal dari luar karyawan. Variabel pengembangan karir merupakan faktor eksternal pembentuk OCB berupa kesempatan pengembangan karir yang



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

ditawarkan oleh perusahaan, kemudian variabel kompensasi keuangan merupakan faktor eksternal pembentuk OCB berupa timbal balik finansial yang didapatkan karyawan dari perusahaan, serta lingkungan kerja merupakan faktor eksternal pembentuk OCB berupa lingkungan kerja yang diciptakan oleh perusahaan dalam mendukung pekerjaan karyawan.

2.1.2 Pengembangan Karir

Pengembangan karier merupakan salah satu yang penting karena bukan hanya untuk pertumbuhan individu, tetapi juga kesuksesan jangka panjang perusahaan. Dengan menyediakan peluang bagi karyawan untuk meningkatkan keterampilan, mengasah bakat, dan mengeksplorasi minat, perusahaan dapat mengalami peningkatan produktivitas dan retensi karyawan yang lebih baik. Berikut merupakan uraian teori mengenai pengembangan karier yang disampaikan oleh para ahli.

Sutrisno (2017:160), berpendapat bahwa istilah karir digunakan untuk menggambarkan posisi atau peran yang dimiliki oleh individu. Karier yang dikembangkan dengan baik sangat penting dalam mendorong karyawan untuk meningkatkan pemahaman terkait tugas mereka. Selain itu, melalui pengembangan karier, keterampilan karyawan dapat dioptimalkan, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan performa kerja di lingkungan pekerjaan.

Dubrin (2017:77) menyatakan bahwasanya pengembangan karier merupakan kegiatan setiap karyawan untuk saling membantu dalam merencanakan masa depannya dalam suatu perusahaan agar karyawan maupun perusahaan dapat berkembang secara maksimal.

Siagian dalam Oktariyani (2019:716), berpendapat bahwa pengembangan karier adalah suatu usaha formal dan berkelanjutan yang dimana nantinya akan mempengaruhi kualitas keterampilan individu.

Mangkunegara (2017:77), berpendapat bahwa pengembangan karier sebagai upaya perbaikan pribadi untuk mencapai rencana karir seorang karyawan.



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

Secara keseluruhan, *pengembangan karir* dapat diartikan sebagai proses yang terencana dan berkelanjutan dimana memiliki tujuan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan kinerja individu.

Mangkunegara (2011:77) menjelaskan, bahwasanya pengembangan karier bertujuan yang meliputi:

- a. Mengarahkan dalam pencapaian target melalui pengembangan karier
- b. Mengedepankan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan dalam pengembangan karier
- c. Mendorong karyawan untuk lebih mengenali dan memaksimalkan potensi
- d. Memperkokoh keterikatan antara karyawan dan perusahaan melalui pengembangan karier.
- e. Menunjukkan komitmen terhadap tanggung jawab sosial melalui program pengembangan karier.
- f. Mengoptimalkan implementasi dari program perusahaan melalui strategi pengembangan karier
- g. Meminimalisir tingkat pergantian karyawan dan menekan biaya yang menyangkut strategi karier
- h. Membangun perpektif jangka panjang dalam program pengembangan karier

Berdasarkan pendapat diatas, dapat dikatakan tujuan pengembangan karier adalah membantu individu dan perusahaan mencapai tujuan, memperhatikan kesejahteraan individu, mengembangkan potensi individu, memperkuat hubungan antara individu dan perusahaan, serta mengurangi turnover dan biaya kepegawaian.

Manfaat pengembangan karier disebutkan oleh Widodo (2015:54) adalah sebagai berikut:

- a. Menjadi penentu atau penunjuk pegawai mana yang layak mendapat promosi.
- b. Membuka loyalitas dikalangan pegawai karena mendapatkan perhatian yang lebih oleh bagian kepegawaian.



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

- c. Masih adanya reservoir kemampuan yang perlu dikembangkan guna mengubah sifat ataupun potensi yang terpendam menjadi kekuatan yang nyata.
- d. Pengembangan karier mendorong individu untuk meluaskan dan meningkatkan kemampuan.

Berdasarkan yang telah disebutkan, maka dapat diambil kesimpulan manfaat pengembangan karier adalah untuk memberikan manfaat dalam penentuan promosi, meningkatkan loyalitas pegawai, mengembangkan potensi, meningkatkan kemampuan, dan mencegah stagnasi karier.

Indikator dalam pengembangan karier menurut Rivai (2017:290) terdapat empat komponen, yaitu:

- a. Perencanaan karier

Pegawai harus memiliki rencana karir yang terstruktur dan terarah untuk masa depannya. Rencana ini mencakup identifikasi tujuan karier jangka panjang, meningkatkan keterampilan, dan pencapaian yang ingin dicapai oleh mereka.

- b. Pengembangan karier individu

Karyawan harus memahami dan mengambil tanggung jawab pribadi untuk setiap pencapaian dalam karier mereka. Dimana dalam hal ini ditegaskan bahwa dalam lingkungan kerja, setiap individu memiliki peran aktif dalam mengelola dan memajukan karir mereka.

- c. Pengembangan karier yang didukung organisasi

Manajer dan tim SDM memainkan peran vital dalam menginspirasi karyawan untuk meraih kemampuan terbaik mereka. Dengan memberikan bimbingan dan dukungan yang kuat, mereka dapat memastikan bahwa setiap individu dapat memberikan kontribusi, sehingga mendorong kemajuan dan kesuksesan perusahaan.

- d. Peran umpan balik terhadap kinerja

Ketiadaan *feedback* terhadap kinerja dapat menyebabkan pegawai yang telah berkarir lama menghadapi kesulitan dalam mempersiapkan diri untuk mencapai tujuan mereka. Umpan balik ini memiliki peran penting, yaitu memastikan bahwa karyawan yang

belum mencapai target pengembangan tetap dianggap bernilai dan memiliki kesempatan untuk promosi di masa mendatang. Selain itu, umpan balik memberikan penjelasan mengenai alasan kegagalan mereka, memungkinkan karyawan memahami apa yang perlu diperbaiki. Umpan balik juga mampu menetapkan langkah-langkah konkret yang harus diambil dalam pengembangan karir, sehingga karyawan mengetahui tindakan yang perlu dilakukan untuk kemajuan mereka. harus mereka lakukan.

2.1.3 Kompensasi Keuangan

Kompensasi keuangan merupakan bentuk penghargaan atas individu sebagai imbalan atas kerja keras terhadap perusahaan. Imbalan ini berperan sangat penting dalam menjaga kepuasan dan motivasi karyawan Ahmad dalam Fauzan (2022:1863). Dengan memberikan kompensasi yang sesuai, perusahaan tidak hanya menghargai usaha pekerja tetapi juga memotivasi mereka untuk terus memberikan performa terbaik. Pengakuan dalam bentuk finansial ini sering kali menjadi faktor penentu dalam keputusan pekerja untuk tetap bertahan atau berpindah ke tempat lain.

Berbagai teori yang dikemukakan oleh para ahli menunjukkan bahwa kompensasi keuangan mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas. Para ahli menggaris bawahi pentingnya sistem penghargaan yang adil dan kompetitif untuk menarik dan mempertahankan talenta terbaik. Dalam hal ini, pendekatan kompensasi harus dirancang dengan cermat agar sesuai dengan kebutuhan individu dan tujuan organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Berikut merupakan beberapa teori yang dikemukakan oleh para ahli:

Nawawi dalam Erika (2018:30), berpendapat bahwa kompensasi keuangan merupakan suatu apresiasi atas kontribusi yang diberikan dalam tercapainya tujuan melalui kegiatan yang disebut kerja.

Hasibuan dalam Susilo & Muhardono (2021:98), berpendapat bahwa kompensasi keuangan mengacu pada semua pendapatan yang



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

diterima, baik dalam bentuk uang atau barang, yang diterima langsung atau tidak langsung oleh seorang karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan atau organisasi.

Handoko dalam Susilo dan Muhardono (2021:98), berpendapat bahwa kompensasi keuangan adalah semua bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai ganti atas pekerjaan yang mereka lakukan.

Notoadmodjo dalam Agung dkk. (2019:213), menjelaskan tujuan utama dari penerapan sistem kompensasi, yaitu:

- a. Memberikan apresiasi untuk kinerja
Melalui pemberian kompensasi, perusahaan menunjukkan keseriusan dalam menghargai kerja karyawan. Dengan demikian, karyawan terdorong untuk berusaha agar kinerjanya meningkat
- b. Mewujudkan keadilan di tempat kerja
Sistem kompensasi yang baik berperan penting dalam memastikan keadilan di antara para karyawan. Setiap individu akan mendapatkan imbalan yang proporsional dengan tanggung jawab, posisi, dan pencapaian kerja mereka.
- c. Menjamin keterikatan karyawan
Dengan sistem kompensasi yang memadai, karyawan cenderung merasa lebih betah dan loyal terhadap perusahaan. Hal ini mengurangi kemungkinan mereka untuk mencari pekerjaan lain yang lebih menguntungkan, sehingga mengurangi tingkat perputaran karyawan.
- d. Meningkatkan daya tarik terhadap calon karyawan
Hal ini sangat penting dalam memberikan kesempatan bagi perusahaan untuk memilih dari kumpulan talenta yang lebih baik.
- e. Mengoptimalkan pengeluaran untuk rekrutmen
Sistem kompensasi yang efisien dapat mengurangi frekuensi rekrutmen yang sering disebabkan oleh tingginya tingkat

perputaran karyawan. Akibatnya, perusahaan dapat menghemat biaya yang berkaitan dengan proses rekrutmen dan seleksi.

f. Mematuhi kewajiban hukum

Memastikan sistem kompensasi yang baik adalah bagian dari kewajiban hukum perusahaan. Agar sesuai dengan regulasi pemerintah, perusahaan harus menerapkan administrasi kompensasi yang memadai.

Afandi dalam Marta dkk. (2021:67) menjelaskan indikator utama dari kompensasi yang terdiri atas:

a. Gaji dan Upah

Tarif pembayaran per jam sering dikaitkan dengan upah yang umumnya digunakan untuk pekerjaan di sektor pemeliharaan, sedangkan gaji diterapkan untuk pembayaran yang dilakukan secara bulanan hingga tahunan

b. Insentif

Insentif merupakan imbalan tambahan yang akan diberikan di luar dari gaji yang berfungsi sebagai bentuk penghargaan ekstra.

c. Tunjangan

Manfaat yang diberikan berupa asuransi, cuti berbayar yang ditanggung oleh organisasi, program pensiun, serta manfaat lainnya terkait dengan status kepegawaian disebut sebagai tunjangan.

d. Fasilitas

Keuntungan seperti kendaraan dinas hingga akses ke pesawat perusahaan termasuk dalam fasilitas yang dinikmati oleh karyawan. Fasilitas ini sering kali menjadi bagian signifikan dari total kompensasi, terutama bagi eksekutif dengan gaji tinggi.

Secara keseluruhan, indikator untuk menilai kompensasi pegawai dalam sebuah perusahaan mencakup upah dan gaji, insentif, tunjangan, serta fasilitas.



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



2.1.4 Lingkungan Kerja

Manajemen harus fokus pada pengelolaan lingkungan kerja meskipun tidak mempengaruhi proses produksi secara langsung, ia memiliki efek besar pada karyawan yang terlibat dalam proses tersebut.

Syarifuddin (2017:5) menyatakan bahwa lingkungan kerja berperan esensial dalam pelaksanaan tugas karyawan. Lingkungan yang menyenangkan, memuaskan, dan nyaman dapat merangsang peningkatan performa kerja mereka.

Zulfah dkk. (2021:50) menjelaskan bahwa lingkungan kerja terdiri dari berbagai kelompok dan fasilitas yang berfungsi untuk menggapai visi misi perusahaan.

Nitisemito yang dikutip oleh Burhanuddin dkk., (2019:194), menyoroti bahwa lingkungan kerja berperan sebagai sumber informasi dan tempat aktivitas. Oleh karena itu, menciptakan suasana kerja yang menarik dan nyaman sangat penting agar karyawan merasa bahagia dan produktif, yang pada akhirnya meningkatkan efisiensi kerja.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwasanya lingkungan kerja mencakup semua aspek yang bisa berdampak pada tingkat kepuasan dan hasil kerja mereka. Lingkungan yang positif, aman, dan nyaman jelas mendukung peningkatan kinerja dan kepuasan karyawan.

Sedarmayanti dalam Punama dkk. (2020:13-14), menyatakan bahwa lingkungan kerja umumnya dapat dikategorikan menjadi dua jenis utama, yakni:

a. Lingkungan kerja fisik

Aspek ini merupakan hal yang berkaitan secara langsung dengan pekerja meliputi ukuran dan tata letak ruangan, serta furnitur seperti meja, kursi, dan perangkat komputer yang digunakan sehari-hari.

Sedangkan secara tidak langsung termasuk kondisi pencahayaan, kualitas udara di dalam ruangan, tingkat kebisingan yang ada, getaran dari peralatan, aroma yang mungkin ada, serta kombinasi warna yang diterapkan.

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

b. Lingkungan kerja non-fisik

Bagian ini terdiri atas berbagai aspek yang berkaitan dengan interaksi sosial di tempat kerja. Faktor-faktor ini berkontribusi pada pengalaman kerja yang dirasakan oleh karyawan di luar elemen fisik dari lingkungan kerja.

Menurut Alex (2011:183), berikut adalah beberapa elemen lingkungan kerja yang dapat membantu karyawan meningkatkan kinerja mereka:

- a. Tempat kerja selalu dalam kondisi bersih, nyaman, dan dingin, menciptakan suasana yang menyegarkan dan menenangkan.
- b. Tempat kerja dirancang untuk memberikan perlindungan dan rasa aman kepada setiap karyawan saat melaksanakan tugas.
- c. Ketersediaan peralatan yang cukup dan sesuai sangat mendukung pelaksanaan pekerjaan dengan lancar.
- d. Ruang kerja yang ada memiliki ukuran dan fasilitas yang memadai untuk mendukung aktivitas kerja dengan baik.
- e. Ruang kerja dirancang sedemikian rupa dengan perlindungan dari kebisingan dan getaran, sehingga menciptakan lingkungan yang mendukung konsentrasi tinggi dalam bekerja.

Menurut Chaifatul (2016:221) dalam penelitiannya yang dikutip oleh Ahyari, sejumlah faktor krusial memengaruhi kualitas lingkungan kerja, yaitu:

a. Penerangan

Penerangan yang efektif berarti adanya cahaya yang cukup dan merata di setiap area kerja yang memungkinkan setiap karyawan untuk menjalankan tugasnya dengan lebih baik dan tanpa gangguan akibat pencahayaan yang tidak memadai.

b. Temperatur

Suhu di tempat kerja yang terlalu ekstrem mengakibatkan rasa ketidaknyamanan pada karyawan. Ketidaknyamanan ini sering kali mengarah pada penurunan kepuasan terhadap pekerjaan dan berpotensi meningkatkan kesalahan dalam proses produksi.



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

c. Suara bising

Lingkungan yang minim gangguan suara bising sangat dibutuhkan karyawan untuk dapat tetap fokus. Suara yang ditimbulkan oleh kendaraan di sekitar atau oleh mesin-mesin pabrik bisa mengurangi konsentrasi mereka, yang berdampak pada kualitas kerja.

d. Ruang gerak

Untuk pergerakan karyawan yang lebih memadai, manajemen perusahaan harus memfokuskan pada ketersediaan fasilitas berupa ruang gerak yang baik. Ruang yang terlalu sempit dapat membatasi pergerakan mereka dan mengganggu efisiensi kerja. Perencanaan yang cermat mengenai tata letak ruang kerja sangat penting untuk menghindari masalah ini.

e. Keamanan kerja

Kondisi kerja yang aman sangat penting bagi perusahaan untuk diperhatikan. Selain itu juga, hal ini akan mendorong peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja mereka.

Menurut Fahrezi & Khair (2020:111), indikator dalam lingkungan kerja meliputi:

a. Fasilitas

Kualitas fasilitas yang disediakan dapat mempengaruhi secara langsung peningkatan kinerja karyawan, sedangkan fasilitas yang tidak memadai sering kali menimbulkan hambatan bagi produktivitas.

b. Kebisingan

Suara bising yang tidak diinginkan bisa mengganggu kenyamanan, memecah konsentrasi, dan menyulitkan komunikasi, yang mengarah pada gangguan kerja.

c. Sirkulasi udara

Kondisi sirkulasi yang kurang baik, bisa menyebabkan gangguan pada kesehatan serta mengurangi efektivitas kerja, terutama saat menghadapi beban kerja fisik yang berat.

d. Hubungan kerja

Interaksi antara anggota tim di tempat kerja memainkan peran penting dalam menciptakan suasana yang lebih nyaman dan menyenangkan yang mendukung produktivitas kerja.

2.1.5 *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Produktivitas dipengaruhi oleh bagaimana mereka menjalankan tanggung jawab mereka. Menurut Fauth, Bevan, dan Mills dalam Endah dkk. (2018;116), berpendapat bahwa kontribusi yang dihasilkan dari konsep bergantung pada tingkat keberhasilan organisasi inovatif dan kreatif karyawan, Kualitas kerja, kegigihan, kehadiran, dan kerja sama.

Luthans (2006:251), berpendapat bahwa OCB termasuk dalam perilaku organisasi, menurut dasar kepribadian OCB, karyawan harus kooperatif, ramah, perhatian, dan sungguh-sungguh. Sementara dasar sikap menunjukkan bahwa pekerja yang berpartisipasi dalam OCB untuk menanggapi tindakan yang dilakukan oleh organisasi.

Budihardjo dalam Nahrishah dkk. (2019:41), berpendapat bahwa OCB adalah tindakan sukarela dari karyawan yang berkontribusi pada efisiensi organisasi tanpa adanya kompensasi langsung. Dengan kata lain, OCB merupakan perilaku yang timbul dari kemauan pribadi karyawan, bukan dari kewajiban resmi mereka.

Azizollah dkk. dalam Husniati & Pangestuti (2018:235), berpendapat bahwa OCB sebagai perilaku yang dirancang untuk memberikan dukungan kepada rekan kerja, atasan, atau organisasi secara keseluruhan. Perilaku ini mencakup membantu kolega, meningkatkan moral tim, bersedia melakukan tugas-tugas di luar deskripsi pekerjaan, memberikan citra positif tentang organisasi, dan menawarkan saran untuk perbaikan dalam proses organisasi.

Suzanna (2017:49), berpendapat bahwa terdapat dampak yang positif terhadap kinerja karyawan pada *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*; selain itu, pada studi yang lain Ticoalu (2013:789) memiliki penemuan bahwa karyawan dengan OCB dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Berdasarkan hasil dai temuan penelitian tersebut



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

menyatakan bahwa OCB berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa OCB berperan dalam mengoptimalkan kinerja dan efisiensi. OCB mencakup tindakan sukarela seperti membantu kolega, meningkatkan semangat kerja, dan memberikan saran perbaikan. Meskipun perilaku ini tidak berkaitan langsung dengan kompensasi, kontribusinya terhadap keberhasilan organisasi sangat berarti.

Terdapat dua komponen utama yang berkontribusi pada peningkatan OCB. Komponen pertama adalah faktor internal. Adapun komponen kedua adalah *style* kepemimpinan dan budaya organisasi yang termasuk pada faktor eksternal Organ dkk. (2006) dalam Fathiyah & Bambang (2021:130)

a. Faktor Internal

- 1) Kepuasan Kerja: Pada umumnya, pegawai yang merasa lebih puas akan berbicara lebih positif mengenai perusahaan, membantu rekan kerja, serta melampaui target kinerja mereka (Robbins dalam Fathiyah & Bambang, 2021:130).
- 2) Komitmen Organisasi: Komitmen ini menggambarkan keinginan untuk tetap terus berusaha ekstra dalam mencapai tujuan (Titisari dalam Fathiyah & Bambang, 2021:131).
- 3) Moral Karyawan: Moral mencakup prinsip yang menentukan apa yang benar dan salah (Salam dalam Fathiyah & Bambang, 2021:131) menyebutkan tiga aspek moral, yaitu kesadaran, keberanian, dan kecintaan.
- 4) Motivasi: Motivasi adalah dorongan untuk berusaha keras dalam mencapai tujuan organisasi dan memenuhi kebutuhan pribadi. Motivasi terdiri dari usaha, arah, dan kemauan (Sopiha dalam Fathiyah & Bambang, 2021:131).



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



Allison dalam Subawa dan Suwanda (2017:4785), menyatakan terdapat beberapa aspek penting dalam menjelaskan indikator OCB, yaitu:

a. *Altruism*

Kesiapan dalam mendorong rekan sejawar dalam kondisi yang tidak seperti biasanya.

b. *Courtesy*

Tindakan yang mencegah masalah terkait pekerjaan.

c. *Sportsmanship*

Sikap sportivitas dalam menghadapi kondisi lingkungan kerja yang kurang memadai

d. *Conscientiousness*

Menjalankan hal yang lebih jauh daripada tanggung jawab yang seharusnya.

e. *Civic virtue*

Memberikan sokongan terkait hal yang berkaitan administratif dalam suatu perusahaan.

2.2 Hasil Penelitian/Jurnal yang Relevan

Hasil penemuan dari studi yang sebelumnya sangat penting sebagai landasan kajian ini. Penelitian tersebut memberikan dasar retorik yang bermanfaat untuk kerangka pemikiran dan dapat dijadikan acuan dalam pengembangan kajian lebih lanjut.

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Indikator Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1.	Frieska Oktariyani (2019)	Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB)	Variabel penelitian diuraikan sebagai berikut: X1 adalah kompensasi X2 adalah pengembangan karir Y adalah Organizational Citizenship Behaviour (OCB)	- (Penelitian ini tidak menjelaskan dan menyebutkan tentang indikator)	Metode kuantitatif dan kualitatif	Kenaikan dalam aspek kompensasi dan pengembangan karir secara langsung akan mengakibatkan peningkatan signifikan dalam OCB.
2.	Mona & Ignatius Soni	Pengaruh motivasi, lingkungan, dan keselamatan kerja	Variabel penelitian diuraikan sebagai berikut:	X1 (Motivasi) terdiri dari berbagai aspek, termasuk kebutuhan dasar, kebutuhan akan keamanan,	Metode penelitian kuantitatif	Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak dipengaruhi secara signifikan oleh

© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

	Kurniawan (2022)	terhadap kinerja karyawan	X1 adalah motivasi X2 adalah lingkungan X3 adalah keselamatan kerja Y adalah kinerja karyawan	dan kebutuhan sosial. Selain itu, kompensasi, komunikasi, kepemimpinan, pelatihan, dan pencapaian juga tercakup dalam motivasi ini. X2 (lingkungan) meliputi seperti pewarnaan, pencahayaan, kualitas udara, tingkat kebisingan, ruang gerak, keamanan, dan kebersihan. Sementara itu, X3 (keselamatan kerja) berisi komitmen yang diberikan oleh manajemen terhadap pekerja, penerapan peraturan dan prosedur K3, komunikasi antar pekerja, kompetensi pekerja,	motivasi kerja atau lingkungan kerja. Sebaliknya, hasil penelitian menyoroti bahwa aspek keselamatan kerja memiliki dampak positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai.
--	------------------	---------------------------	--	--	---

© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta





© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

				lingkungan kerja, serta partisipasi pekerja.		
3.	Ganis Aliefiani Mulya Putri, Achmad Fauzi, Farhan Saputra, Bayu Putra Danaya, dan Dita Puspitasari	Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review MSDM)	Variabel penelitian diuraikan sebagai berikut: X1 adalah pengembangan karir X2 adalah budaya organisasi X3 adalah beban kerja Y adalah kepuasan kerja karyawan	X1 (pengembangan karir) pendidikan, pelatihan, dan promosi jabatan. X2 (budaya organisasi) adalah inovatif memperhitungkan resiko, berorientasi pada hasil, berorientasi pada semua kepentingan karyawan, berorientasi detail pada tugas X3 (beban kerja) adalah Perbaikan yang terus menerus dalam bekerja, Menyelesaikan tugas yang menantang, Target yang harus dicapai, Standar pekerjaan.	Metode kualitatif deskriptif dan <i>library researh</i> .	Kepuasan kerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh pengembangan karir, budaya organisasi, dan beban kerja, tetapi juga oleh faktor-faktor lain yang memengaruhinya. Faktor-faktor tersebut mencakup keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, remunerasi atau upah, serta keadaan lingkungan kerja.



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

4.	Aria Mulyaprada, Tri Rosewati, dan Farikhul Muafiq	Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan	Variabel penelitian diuraikan sebagai berikut: X adalah Kompensasi Y adalah Kinerja Karyawan	X (kompensasi) adalah kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung Y (kinerja karyawan) adalah kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama.	Metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif dengan menggunakan SPSS versi 16.0 dan metode pengumpulan data dengan cara observasi dan wawancara	Hasil evaluasi koefisien determinasi memperlihatkan nilai R Square 0.786 yang menunjukkan bahwa kompensasi menyumbang 78% terhadap kinerja, sedangkan sisa 21% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain.
5.	Rizal Nabawi (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai.	Variabel penelitian diuraikan sebagai berikut: X1 adalah lingkungan kerja. X2 adalah kepuasan kerja.	Indikator pada penelitian ini diuraikan sebagai berikut: X1 (faktor lingkungan kerja) meliputi pencahayaan, suhu udara, kebisingan, pemilihan warna, ruang gerak yang	Penelitian Kuantitatif dan menggunakan regresi linier berganda.	Kinerja pegawai dipengaruhi oleh interaksi antara lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja. Lingkungan kerja yang mendukung dapat memperbaiki kepuasan kerja, dan kepuasan tersebut dapat

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

			<p>X3 adalah beban kerja.</p> <p>Y adalah kinerja Pegawai.</p>	<p>memadai, dan keamanan di tempat kerja.</p> <p>X2 (faktor kepuasan kerja) mencakup upah, sifat pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan kolega, peran atasan, dan peluang promosi</p> <p>Y (indikator kinerja karyawan) mencakup aspek kualitas dan kuantitas pekerjaan, serta pelaksanaan tugas.</p>		<p>mempengaruhi pengelolaan beban kerja.</p>
--	--	--	--	---	--	--

Sumber: Data diolah penulis, 2024

© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

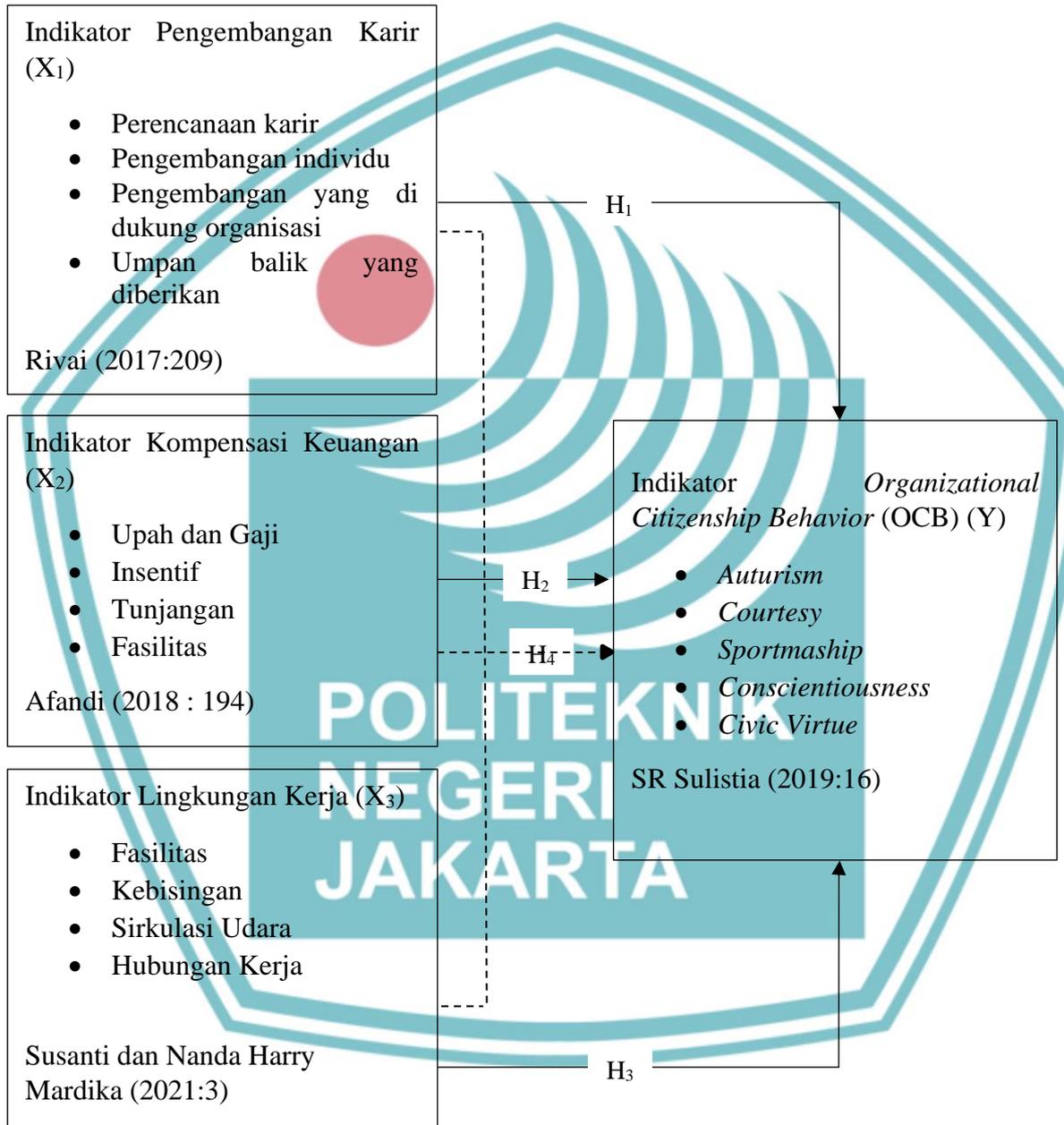


POLITEKNIK
NEGERI
JAKARTA



2.3 Deskripsi Konseptual

Kerangka penelitian ini menjelaskan bagaimana tiga variable independent, yaitu Pengembangan Karir, Kompensasi Keuangan, dan Lingkungan Kerja erhadap variable dependen, yakni OCB.



Gambar 2.1

Kerangka Konseptual
Sumber: Data diolah penulis, 2024

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



Keterangan :

- ▶ Pengaruh Antar Variabel
- ▶ Pengaruh X_1 dan X_2 Secara Simultan Terhadap Y

2.4 Perumusan Hipotesis

Dugaan sementara dari rumusan masalah yang perlu dilakukan uji statistik lanjutan disebut sebagai hipotesis, Sugiyono (2015:63). Istilah "sementara" digunakan karena jawaban ini berlandaskan teori relevan, bukan kuesioner. Dalam penelitian ini, peneliti menghadirkan model hipotetis untuk mempermudah pemahaman tentang masalah yang dikaji. Model ini dipresentasikan dalam bentuk diagram atau ilustrasi yang menggambarkan hubungan antar variabel yang ada.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh dari pengembangan karir terhadap OCB pada karyawan generasi z di Jakarta Selatan.

H_1 : Terdapat pengaruh dari pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dengan OCB pada karyawan generasi z di Jakarta Selatan.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh dan signifikan antara variabel kompensasi keuangan terhadap OCB pada karyawan generasi z di Jakarta Selatan.

H_2 : Terdapat pengaruh dan signifikan antara variabel kompensasi keuangan terhadap OCB pada karyawan generasi z di Jakarta Selatan.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap OCB pada karyawan generasi z di Jakarta Selatan.

H_3 : Terdapat pengaruh dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap OCB pada karyawan generasi z di Jakarta Selatan.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh dan signifikan antara variabel pengembangan karir, kompensasi keuangan, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap OCB pada karyawan generasi z di Jakarta Selatan.

H_4 : Terdapat pengaruh dan signifikan antara variabel pengembangan karir, kompensasi keuangan, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap OCB pada karyawan generasi z di Jakarta Selatan.

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



5.2 Saran

Ditinjau dari kesimpulan, dapat dihasilkan beberapa saran yang bertujuan untuk meningkatkan OCB karyawan:

- a. Organisasi sebaiknya menyediakan program pengembangan karir yang jelas dan terstruktur bagi karyawan. Ini dapat mencakup pelatihan, mentoring, dan peluang promosi yang transparan. Oleh karena itu, karyawan akan merasa lebih dihargai dan memiliki motivasi lebih dalam berkontribusi terhadap organisasi.
- b. Organisasi wajib menjamin kompensasi yang diberikan kepada karyawan adil dan kompetitif. Selain gaji, insentif dan bonus juga wajib diberikan berdasarkan kinerja karyawan untuk mendorong mereka melakukan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan perilaku yang mendukung organisasi.
- c. Meskipun lingkungan kerja tidak menunjukkan dampak signifikan terhadap OCB dalam penelitian ini, tetap krusial bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif yang dapat mencakup peningkatan fasilitas kerja, memperbaiki hubungan antar karyawan, dan menciptakan budaya kerja yang positif.
- d. Organisasi harus mengambil pendekatan holistik dalam meningkatkan OCB dengan mempertimbangkan faktor-faktor lain seperti stress kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Program-program kesejahteraan karyawan dan kegiatan yang meningkatkan engagement karyawan dapat diimplementasikan untuk mencapai tujuan ini.

Dengan menerapkan saran-saran di atas, diharapkan organisasi dapat meningkatkan perilaku sukarela karyawan yang mendukung tujuan dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta