

**PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN WORK OVERLOAD SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Kasus PT. Nasmoco Bahtera Motor di Yogyakarta)**

Elza Vridyaningtyasa¹
Anis Siti Hartati²
Krisnandini³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, UPN “Veteran” Yogyakarta^{1,2,3}

E-mail : elzavridyaningtyas@gmail.com

Abstract

This research was conducted at PT. Nasmoco Bahtera Motor Yogyakarta. The purpose of this study was to analyze the direct effect of Organizational Citizenship Behavior (OCB) and compensation on the performance of employees of PT. Nasmoco Bahtera Motor Yogyakarta and the indirect effect of Organizational Citizenship Behavior (OCB) and compensation on employee performance through work overload. Data were collected from February 2021 to March 2021, using a proportional sampling method with a total of 90 respondents. Primary data collection is done by using a questionnaire method which is arranged on a Likert scale and then calculated using the method of path analysis data processing (path analysis). The results of this study indicate that 1) There is a direct effect of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on employee performance, 2) There is a direct effect of compensation on employee performance, 3) There is no indirect effect of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on employee performance through work overload as intervening variable, 4) There is no indirect effect of compensation on employee performance through work overload as an intervening variable.

Keywords: Organizational Citizenship Behavior (OCB), Compensation, Work Overload, and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang ada di dalam suatu perusahaan dapat menjadi penentu keberhasilan perusahaan tersebut. Perusahaan dituntut untuk bisa memberdayakan semua komponen sumber daya manusia supaya bisa meningkatkan daya saing. Terdapat tiga level strategi perusahaan yang dikenal, yaitu strategi level korporasi, strategi level unit bisnis, dan strategi level fungsional. Salah satu strategi fungsional adalah strategi sumber daya manusia, jenis strategi ini berisi perekrutan sumber daya manusia serta melakukan pengembangan sumber daya manusia dan stafnya (Wirawan, 2009: 47-48).

Kebutuhan manusia sebagai karyawan di perusahaan perlu diketahui supaya perusahaan mengerti bagaimana setiap

karyawan mau bekerja dan bertindak sesuai dengan yang digariskan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Bangun (2012) berpendapat bahwa *performance* (kinerja) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan *job requirement* (persyaratan-persyaratan pekerjaan). Sedangkan Mangkunegara (2016:67) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, serta kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari beberapa definisi tersebut, kinerja karyawan dapat diartikan sebagai suatu pekerjaan yang mempunyai persyaratan tertentu untuk memenuhi target demi

kemajuan perusahaan. Menurut Bangun (2012) kinerja karyawan memiliki lima indikator, yaitu kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kerja sama. Darmasaputra & Satiningsih (2013) pada penelitiannya menjelaskan bahwa semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Salah satu perusahaan yang memperhatikan pentingnya kinerja karyawan adalah PT. Nasmoco Bahtera Motor Yogyakarta. Perusahaan tersebut merupakan *dealer* mobil di bawah jaringan Toyota Astra Motor (TAM). *Dealer* Nasmoco menjual mobil dengan merk Toyota yang menduduki penjualan tertinggi di Indonesia.

PT. Nasmoco Bahtera Motor Yogyakarta menyadari pentingnya peningkatan dan pengembangan kualitas sumberdaya manusia yang dimiliki untuk mendukung pencapaian visi dan misi perusahaan dalam jangka panjang yang sejalan dengan kebijakan yang ditetapkan perusahaan. Dalam upaya memperkuat kemampuan sumber daya manusia, PT. Nasmoco Bahtera Motor Yogyakarta terus berupaya mengisi serta memenuhi kebutuhan tenaga kerja dengan kompetensi yang diperlukan. Sampai saat ini, upaya yang dilakukan tersebut belum membuahkan hasil yang diharapkan. PT. Nasmoco Bahtera Motor Yogyakarta sedang dihadapkan dengan kondisi yang cukup sulit karena mengalami turbulensi akibat sengitnya kompetisi dan rendahnya permintaan.

LANDASAN TEORI

Berdasarkan hasil pengamatan Laporan Laba Rugi pendapatan PT. Nasmoco Bahtera Motor Yogyakarta cenderung naik setiap tahunnya, kecuali pada tahun 2018. Hal yang sama juga terjadi pada beban usaha yang menunjukkan kenaikan setiap tahunnya, kecuali pada tahun 2017. Laba tahunan berjalan secara keseluruhan tidak konsisten, bahkan perusahaan sempat mengalami kerugian pada tahun 2015 dan 2016. Fenomena tersebut disinyalir terjadi karena kinerja pada karyawan yang juga menurun,

sehingga laba yang ditargetkan naik, justru cenderung menurun setiap tahunnya.

Tidak hanya itu, berdasarkan hasil pengamatan Laporan Laba Rugi PT. Nasmoco Bahtera Motor Yogyakarta, kerugian yang terjadi pada tahun 2015 disebabkan karena banyaknya jumlah retur penjualan pada penjualan *service*, seperti penjualan *spare part* dan oli. Sementara itu, di tahun 2016 terdapat retur penjualan pada penjualan mobil dan penjualan *service*. Hal itu menunjukkan bahwa masih kurangnya kualitas kerja Divisi Administrasi dan Divisi *Marketing* dalam melayani kebutuhan pelanggan. Fenomena tersebut berhubungan dengan salah satu indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kualitas pekerjaan.

Selain itu, berdasarkan pengamatan dan hasil wawancara dengan Kepala Personalia, masih ada beberapa karyawan yang tidak menaati peraturan yang ditetapkan perusahaan. Hal itu terlihat dengan masih adanya beberapa karyawan yang terlambat hadir. Pihak Personalia mengaku sudah melakukan peneguran, namun beberapa karyawan tersebut tetap saja tidak mematuinya. Beberapa karyawan juga membololos atau tidak hadir dengan alasan lebih tertarik mengganti jam kerjanya pada hari Minggu. Apabila hal ini terus-menerus, maka dapat merugikan bagi perusahaan. Salah satu penyebab rendahnya kinerja karyawan dapat disebabkan oleh rendahnya kehadiran.

Menurut hasil wawancara dengan Kepala Personalia PT. Nasmoco Bahtera Motor Yogyakarta, penurunan kinerja yang terjadi di perusahaan disebabkan oleh beberapa permasalahan, diantaranya permasalahan terkait *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, kompensasi, dan *work overload*.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Divisi Administrasi dan Kepala Personalia, semua karyawan sudah diarahkan untuk selalu menerapkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* di lingkungan kerja. Kendati demikian, masih ada beberapa karyawan yang belum mampu menerapkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Saat wawancara, Kepala Personalia

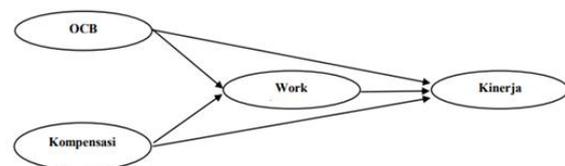
menjelaskan bahwa sejauh ini belum ada karyawan yang tergerak untuk memberi masukan demi kemajuan perusahaan. Padahal, Kepala Personalia merasa sudah terbuka jika memang ada masukan dari para karyawan. Fenomena tersebut berhubungan dengan salah satu indikator yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, yaitu *civic virtue*.

Variabel lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. PT. Nasmoco Bahtera Motor Yogyakarta sudah memberikan kompensasi kepada karyawan berupa gaji, tunjangan kesehatan, upah lembur, dan bonus. Kompensasi yang ditetapkan sudah sesuai dengan Peraturan Perusahaan (PP) yang berlaku. Namun, berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan, terdapat beberapa karyawan yang merasa bahwa pembagian bonus yang dilakukan kurang adil. Hal itu didukung dengan hasil wawancara dengan Kepala Personalia dan Kepala Divisi Administrasi, bahwasanya bonus di akhir tahun sudah pasti didapatkan oleh Divisi Administrasi. Tetapi, hal tersebut tidak berlaku untuk karyawan Divisi *Marketing* dan Divisi *Service*. Untuk mendapat bonus, mereka harus mencapai bahkan melebihi target yang sudah ditetapkan. Semakin banyak pencapaian yang dicapai, maka semakin tinggi pula kesempatannya untuk mendapatkan bonus. Jika tidak mencapai atau melebihi target, mereka tidak akan mendapatkan bonus di akhir tahun. Saat wawancara, Kepala Personalia menjelaskan gaji yang diberikan perusahaan juga sudah sesuai dengan Peraturan Perusahaan (PP), namun beberapa karyawan mengeluhkan gaji yang diterima belum mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari. Sehingga, beberapa karyawan merasa tidak termotivasi atau tidak terpacu bekerja dengan gaji yang diterima. Beberapa fenomena tersebut berkaitan dengan indikator kompensasi yaitu kompensasi finansial langsung, lebih tepatnya gaji dan bonus.

Variabel terakhir yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *work overload* atau beban kerja berlebih. Sejak awal tahun 2019 Indonesia mulai terkena dampak dari sebuah pandemi, yaitu *Coronavirus Disease* atau

Covid-19. Dampak pandemi Covid-19 juga dirasakan oleh PT. Nasmoco Bahtera Motor Yogyakarta. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Personalia, semenjak pandemi Covid-19, perusahaan terpaksa harus memberhentikan beberapa karyawan. Karyawan yang paling banyak dirumahkan adalah *cleaning service* atau *office boy*. *Cleaning service* memiliki tanggung jawab untuk membersihkan area perusahaan, terutama di bagian bengkel. Peran *cleaning service* sangat dibutuhkan, terlebih setelah kegiatan di bengkel selesai. Saat masih ada tenaga *cleaning service*, para karyawan yang bekerja sebagai teknisi tidak perlu repot-repot membersihkan area bengkel setelah bekerja. Dengan tidak adanya *cleaning service*, mengharuskan mereka untuk membersihkan area bengkel setelah mereka selesai bekerja. Hal itu dirasa menambah beban kerja tersendiri bagi para teknisi. Fenomena tersebut berkaitan dengan salah satu indikator *work overload*, yaitu *task excess*.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan Gambar 1 di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini adalah:

- H₁ : *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan di PT. Nasmoco Bahtera Motor Yogyakarta.
- H₂ : Kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan di PT. Nasmoco Bahtera Motor Yogyakarta.
- H₃ : *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan di PT. Nasmoco Bahtera Motor Yogyakarta dengan *work overload* sebagai variabel mediasi.
- H₄ : Kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan di PT. Nasmoco Bahtera Motor Yogyakarta dengan *work overload* sebagai variabel mediasi.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan datanya menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017). Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang berasal dari wawancara dan kuesioner..

Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *proportional sampling*. Menurut Sugiyono (2013:118), teknik sampling proporsional yaitu sampel yang dihitung berdasarkan perbandingan. Teknik ini digunakan apabila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Responden yang diambil sebanyak 90 responden. Skala yang digunakan merupakan skala interval dengan pendekatan skala likert. Pengujian hipotesis dilakukan teknik analisis Analisis Jalur.

HASIL PENELITIAN

Analisis Model Jalur I ini digunakan untuk menguji pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap *work overload* (Z). Dimana *work overload* pada penelitian ini sebagai variabel mediasi, adapun formulasi model jalur I adalah sebagai berikut :

$$Z = P_3 X_1 + P_4 X_2 + e$$

Tabel 1. Hasil Analisis Jalur Tahap I

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig	Keterangan
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	0,705					
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	0,397	0,134	0,310	2,962	0,004	Signifikan
Kompensasi	0,292	0,107	0,286	2,737	0,008	Signifikan
R ²	0,261					
Adj. R ²	0,244					
Fhitung	15,375					
Dependent Variabel	work overload					

(Sumber: Hasil olah data, 2021)

Analisis Model Jalur II ini digunakan untuk menguji pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (X_1) dan kompensasi (X_2) dan *work overload* (Z) terhadap kinerja karyawan (Y). Adapun formulasi model jalur II adalah sebagai berikut :

$$Y = P_1 X_1 + P_2 X_2 + P_5 Z + e$$

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran, diperoleh hasil pada Tabel 2 sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Analisis Jalur Tahap II

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig	Keterangan
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	0,920					
<i>Citizenship Behavior (OCB)</i>	0,395	0,123	0,325	3,216	0,002	Signifikan
Kompensasi	0,204	0,097	0,211	2,105	0,038	Signifikan
<i>Work Overload</i>	0,2212	0,094	0,233	2,356	0,021	Signifikan
R ²	0,379					
Adj. R ²	0,358					
Fhitung	17,515					
Dependent Variabel	kinerja karyawan					

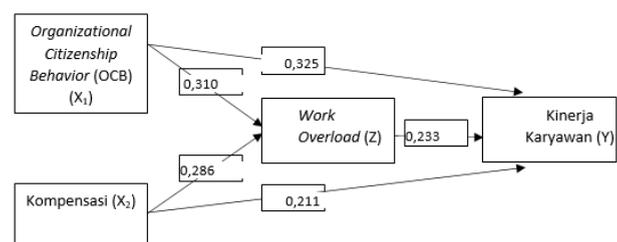
(Sumber: Hasil olah data, 2021)

Berdasarkan hasil analisis jalur tahap II pada tabel diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,325X_1 + 0,211X_2 + 0,233Z$$

Hasil analisis model sebagai berikut :

Gambar 2. Model Analisis Jalur



(Sumber: Hasil olah data, 2021)

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur dari hasil regresi, maka dapat dilihat perhitungan pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, dan pengaruh total dari variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (X_1), kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui *work overload* (Z) pada Tabel 3 berikut ini :

Tabel 3. Pengaruh Langsung, Pengaruh

Pengaruh Langsung	
$X_1 \rightarrow Y$	
P_1	= 0,325
Pengaruh Tidak Langsung	
$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$	
$P_3 \times P_5$ (0,310 x 0,233)	= 0,072
Pengaruh Total	
Pengaruh Langsung + Pengaruh Tidak Langsung	
(0,325) + (0,072)	= (0,397)

Tidak Langsung, Pengaruh Total X_1 ke Y melalui Z

Kemudian pengujian signifikansi pengaruh tidak langsung dapat dilakukan melalui uji sobel dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{ab}{\sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2}}$$

Pengujian signifikansi pengaruh tidak langsung *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap kinerja karyawan melalui *work overload* dengan statistik t (t hitung). Dapat diuji dengan *Sobel test* sebagai berikut :

$$t = \frac{(0,310)(0,233)}{\sqrt{(0,233)^2(0,134)^2 + (0,310)^2(0,094)^2 + (0,134)^2(0,094)^2}}$$

$$t = \frac{0,07223}{0,0445265325}$$

$$t = 1,6221$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka diperoleh nilai t hitung sebesar 1,6221 < t tabel (1,98667) berarti signifikan pada taraf signifikansi 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa *work overload* tidak mampu memediasi pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung, Pengaruh Total X_2 ke Y melalui Z

Pengaruh Langsung	
$X_2 \rightarrow Y$	
P_2	= 0,211
Pengaruh Tidak Langsung	
$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$	
$P_4 \times P_5$ (0,286 x 0,233)	= 0,066
Pengaruh Total	
Pengaruh Langsung + Pengaruh Tidak Langsung	
(0,211) + (0,066)	= (0,277)

Pengujian signifikansi pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui *work overload* dengan statistik t (thitung). Dapat diuji dengan *Sobel test* sebagai berikut :

$$t = \frac{(0,286)(0,233)}{\sqrt{(0,233)^2(0,107)^2 + (0,286)^2(0,094)^2 + (0,107)^2(0,094)^2}}$$

$$t = \frac{0,066638}{0,0380193069}$$

$$t = 1,7527$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka diperoleh nilai t hitung sebesar 1,7527 < t tabel (1,98667) berarti signifikan pada taraf signifikansi 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa *work overload* tidak mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 1, variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y), diperoleh koefisien regresi variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebesar 0,325. Hasil perhitungan statistik diperoleh t hitung sebesar 3,216 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002 yang berarti kurang dari 0,050 dimana nilai tersebut menunjukkan nilai yang signifikan. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Nasmoco Bahtera Motor Yogyakarta, didukung.

Hipotesis 2, variabel kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), diperoleh koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,211. Hasil perhitungan statistik diperoleh t hitung sebesar 2,105 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,038 yang berarti kurang dari 0,050 dimana nilai tersebut menunjukkan nilai yang signifikan. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Nasmoco Bahtera Motor Yogyakarta, didukung.

Hipotesis 3, variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh work overload

Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan *work overload* (Z) sebagai variabel mediasi, diperoleh koefisien regresi variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap kinerja karyawan sebesar 0,325. Kemudian *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh *work overload* sebesar 0,072. Sehingga diperoleh pengaruh total sebesar $0,325 + 0,072 = 0,397$. Pengujian signifikansi pengaruh tidak langsung *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh *work overload* dengan statistik t hitung dapat diuji dengan *Sobel test* dengan hasil 1,6221. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t hitung yaitu $1,6221 < 1,98667$. Jadi dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (X_1) secara signifikan tidak mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan (Y) yang dimediasi oleh *work overload* (Z). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh *work overload* pada PT. Nasmoco Bahtera Motor Yogyakarta, tidak didukung.

Hipotesis 4, variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh work overload

Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan *work overload* (Z) sebagai variabel mediasi, diperoleh koefisien regresi variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,211. Kemudian kompensasi mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh *work overload* sebesar 0,066. Sehingga diperoleh pengaruh total sebesar $0,211 + 0,066 = 0,277$. Pengujian signifikansi pengaruh tidak langsung kompensasi

terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh *work overload* dengan statistik t hitung dapat diuji dengan *Sobel test* dengan hasil 1,7824. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t hitung yaitu $1,7527 < 1,98667$. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X_2) secara signifikan tidak mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan (Y) yang dimediasi oleh *work overload* (Z). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh *work overload* pada PT. Nasmoco Bahtera Motor Yogyakarta, tidak didukung.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data melalui pembuktian keempat hipotesis yang diajukan pada penelitian ini mengenai *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan *work overload* sebagai variabel intervening studi pada PT. Nasmoco Bahtera Motor di Yogyakarta, kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Nasmoco Bahtera Motor Yogyakarta. Dengan demikian hipotesis 1 didukung.
2. Kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan PT. Nasmoco Bahtera Motor Yogyakarta. Dengan demikian hipotesis 2 didukung.
3. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* tidak berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh *work overload* pada PT. Nasmoco Bahtera Motor Yogyakarta. Dengan demikian hipotesis 3 tidak didukung.
4. Kompensasi tidak berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh *work overload* pada PT. Nasmoco Bahtera Motor Yogyakarta. Dengan demikian hipotesis 4 tidak didukung.

Saran

Berdasarkan penelitian ini didapatkan hasil apabila pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung. Maka penulis memberi saran yaitu sebaiknya pihak

manajemen PT. Nasmoco Bahtera Motor Yogyakarta mempertahankan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang telah diterapkan seperti dorongan perusahaan kepada karyawan untuk selalu menolong sesama karyawan atau rekan kerja dan bersedia memberikan bantuan kepada siapa saja di tempat kerja. Hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Nasmoco Bahtera Motor Yogyakarta karena dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang baik akan membuat karyawan mampu menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan dengan nyaman serta sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Selain itu, PT. Nasmoco Bahtera Motor Yogyakarta diharapkan lebih mendorong karyawan untuk selalu mengikuti perubahan-perubahan yang ada. Kemudian, PT. Nasmoco Bahtera Motor Yogyakarta diharapkan lebih memperhatikan keadilan kompensasi, terutama bonus, karena dengan pemberian bonus yang adil dapat menumbuhkan semangat karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan. Yang terakhir, PT. Nasmoco Bahtera Motor Yogyakarta sebaiknya tetap mempertahankan asuransi serta penghargaan untuk para karyawannya. Asuransi dapat memberikan ketenangan bagi seluruh karyawan. Sedangkan dengan adanya penghargaan akan membuat karyawan lebih produktif dan merasa dihargai oleh perusahaan. Harapannya dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang baik serta kompensasi yang layak dan adil dapat meningkatkan kinerja perusahaan pada PT. Nasmoco Bahtera Motor Yogyakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Alotaibi, A.G., 2003. Antecedents Of Organizational Citizenship Behavior: A Study Of Public Personnel In Kuwait. *Journal Public Personnel Management*. Vol. 30 No. 3. pp. 363-376.
- Anitei, M., Chraif, M., Burtaverde, V., & Mihaila, T. 2014. The Big Five Personality Factors In The Prediction Of Aggressive Driving Behavior Among Romanian Youngsters. *International Journal Of Traffic And Transportation Psychology*, Volume 2.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Blazovich, Janell L. 2013. Team Identity And The Effect Of Performance-Based Compensation On Performance. *Performance Management Team: An International Journal*. 19(3/4), pp 153 - 184.
- Darmasaputra, A., & Satiningsih. 2013. Hubungan antara Dukungan Sosial Teman Kerja dengan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Jombang. *Jurnal Character*, 01(02), 1-6.
- Friastuti, Triana. 2013. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen*, Vol. 4, No. 2, Hal 103-114.
- Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T Hani. 2014. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendrawan, Andi; Sucahyawati Hari, Indriyani. 2017. *Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Akademi Maritim Nusantara*. Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat Universitas Muhammadiyah Semarang. *Prosiding Seminar Nasional UNIMUS Semarang*, 39—48.
- Jogiyanto dan Abdillah, Willy. 2009. *Konsep & Aplikasi PLS (Partial Least Square) Untuk penelitian Empiris*. Eds. Pertama. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kalidjernih, F. K. 2010. *Kamus Study Kewarganegaraan, Perspektif Sosiologikal dan Politikal*. Bandung: Widya Aksara.
- Kissi, Ernest et al. 2019. "Ensuring The Interaction Effect Between

- Organizational Citizenship Behavior, Work Overload And Employee Performance In The Ghana Construction Industry", *International Journal of Productivity and Performance Management*.
- Lestari, Endah Rahayu dan Nur Kholifatul Fithriyah Ghaby. 2018. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Industria: Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri*, Vol 7 No 2 pp 116-123.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marliani, Rosleny. 2015. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Nancy Yusnita. 2014. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Investama (DANONE AQUA). Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
- Notoatmodjo, S. 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Organ, D.W., Podsakoff, P.M., & MacKenzie, S.B. 2006. *Organizational Citizenship Behavior: It's Nature, Antecedents, and Consequences*. CA: Sage.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen. 2008. *Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Ke Sepuluh)*, alih bahasa Drs. Benyamin Molan. Jakarta: Salemba Empat.
- Saputro, Agung Ari. 2014. *The Employee Relationship Between Work Overload With Job Burnout*. Faculty of Psychology. Islamic State University (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Sekaran, Uma. 2011. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis, Edisi 4*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, Henry. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Tahir, dkk. 2012. The Effects of Work Overload on the Employees' Performance in relation to Customer Satisfaction: A Case of Water & Power Development Authority, Attock, Pakistan. *World Journal of Social Sciences* Vol. 2. No. 1. January 2012. Pp. 174 – 181.
- Ticoalu, Linda Kartini. 2013. Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*. Vol.1 No.4, Desember 2013, Hal. 782-790
- Tindow, M. Iqbal, Peggy A. Mekel, dan Greis Sendow. 2014. Disiplin Kerja Motivasi, dan Kompensasi. Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Solut Cabang Calaca. *Jurnal EMBA*, Vol 2 No 2.
- Ubaidillah, Noor, dan Agus Prayitno. 2015. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan, Studi pada Karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Utama Karya Cabang Semarang. *Jurnal Penelitian, Universitas Dian Nuswantoro, Semarang*.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja, Edisi Keempat*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.