

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Keberhasilan sebuah organisasi tidak terlepas dari sumber daya manusia (SDM) yang berada didalamnya. SDM memberikan sumbangsih berupa tenaga dan pikiran untuk meningkatkan nilai organisasi tempatnya bekerja (Sedarmayanti, 2017). Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh banyak aspek pendukung, salah satunya adalah dengan kemampuan dan keahlian departemen SDMnya (Gina, 2013). SDM juga diharapkan dapat memaksimalkan dan mendukung setiap fungsi-fungsi organisasi dengan efektif dan efisien (Hasibuan, 2017).

Sumbangsih sumber daya manusia yang besar itu menjadikan sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting yang ada dalam suatu organisasi (Sedarmayanti, 2017). SDM juga memiliki fungsi yang sangat strategis untuk berhubungan dengan fungsi lainnya dalam sebuah organisasi (Hasibuan, 2017). Oleh karena itu untuk memaksimalkan peran SDM, perlu senantiasa diatur, diarahkan dan dikelola melalui aktifitas manajemen SDM (Handoko, 2014). Manajemen SDM perlu berintegrasi dengan keseluruhan aspek yang ada dalam sebuah organisasi dan dimana seluruh anggota organisasi terlibat untuk mencapai tujuan bersama (Hasibuan, 2017).

Manajemen SDM harus menjamin bahwa SDM digunakan secara efektif dan efisien yaitu dengan cara menjamin bahwa karyawan bekerja dengan benar dan mengerjakan pekerjaan tepat pada waktunya serta sesuai dengan target dengan meminimalkan biaya organisasi (Handoko, 2014). Pengelolaan SDM yang baik akan menguntungkan organisasi tersebut dan sebaliknya jika pengelolaan SDMnya buruk akan merugikan organisasinya itu mengindikasikan bahwa manajemen SDM sangat penting dalam sebuah organisasi (Hasibuan, 2017).

Kegiatan manajemen SDM yang berjalan dengan efektif dan efisien akan berpeluang mendapatkan karyawan dengan perilaku yang melebihi deskripsi tugasnya secara formal (Robbins, 2008). Perilaku mengerjakan tugas lain diluar deskripsi pekerjaan formalnya disebut *organizational citizenship behavior* (OCB) (Robbins, 2008). OCB merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi, tetapi secara agregat meningkatkan efektifitas organisasi (Guyen, 2012). Contoh perilaku yang diluar pekerjaannya secara formal adalah: mau memberikan saran dan ide yang bersifat membangun untuk perbaikan organisasi, memiliki inisiatif untuk membantu rekan kerjanya, memberikan saran untuk peningkatan kinerja, membantu proses pelatihan bagi pegawai baru, menunjukkan rasa hormat pada rekan kerja, peduli terhadap *property* perusahaan, serta menunjukkan sikap disiplin waktu melebihi standar yang ditetapkan organisasi (Kreitner & Kinicki, 2014).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa OCB merupakan perilaku yang tidak termasuk kedalam deskripsi pekerjaan karyawan secara formal serta tidak terikat dengan sistem *reward* dan *punishment*. Tidak adanya OCB tidak akan berdampak buruk bagi organisasi atau karyawan, misalnya diberikannya sanksi bagi karyawan yang tidak melakukannya. Namun, OCB menjadi hal penting bagi kesuksesan organisasi karena karyawan yang mau mengerjakan tugas melebihi tugasnya akan memberikan kinerja lebih bagi organisasi sehingga tujuan organisasi lebih cepat tercapai (Robbins, 2008). Disamping itu, organisasi yang memiliki karyawan dengan perilaku OCB memiliki ketrampilan lebih baik dibandingkan organisasi lainnya, misalnya produktivitas perusahaan yang meningkat, dan menurunkan biaya tenaga kerja (Robbins, 2008; Sedarmayanti, 2017). Hal ini menggambarkan bahwa perilaku OCB mendukung kinerja organisasi ke arah yang lebih baik menuju kesuksesan organisasi (Robbins, 2008). Tidak hanya organisasi, karyawan pun akan memperoleh dampak positif dari perilaku OCB, misalnya meningkatnya produktivitas, kinerja, dan kesuksesan dirinya dalam bekerja (Hardaningtyas, 2005; Luthans, 2006).

Paparan di atas menunjukkan bahwa OCB perlu diciptakan dalam sebuah organisasi. Literatur menunjukkan bahwa OCB terbentuk karena pengaruh dari berbagai macam faktor, diantaranya faktor kompensasi dalam bentuk pemberian berupa barang atau uang yang muncul dari hasil pekerjaan karyawan (Dessler, 2016). Pada dasarnya kompensasi yang diterima oleh karyawan akan digunakan untuk memenuhi semua

kebutuhan karyawan ini membuktikan teori pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment theory*) bahwa setelah kebutuhan karyawan terpenuhi, maka akan tercipta rasa puas pada dirinya (Robbins, 2008) maka makin besar kebutuhan karyawan terpenuhi, makin puas juga karyawan tersebut (Maslow, 1994 dalam Mangkunegara, 2013).

Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh kebutuhan karyawan terhadap lingkungan kerja (Sedarmayanti, 2017). Hal ini sesuai dengan teori dua faktor dimana dalam teori ini ada faktor pemeliharaan dimana dalam factor ini ada beberapa hal yang dapat memicu terciptanya kepuasan kerja seperti hubungan dengan rekan kerja dan keamanan kerja (Herzberg, 2000 dalam Mangkunegara, 2013).

Namun penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan, Sudibya, dan Utama (2012) mendapati adanya pengaruh yang tidak signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, hal ini bertolak belakang dengan penelitian Febrianto, Minarsih, dan Warso (2016) yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

OCB sangat berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan (Robbins, 2008) dimana kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap terciptanya OCB (Dewi, 2016). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi seorang karyawan terhadap pekerjaannya (Handoko, 2014; Robbins, 2008). Adapun pendapat lainnya menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sebuah perasaan menyenangkan

dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2017 dan Mangkunegara, 2013). Penelitian yang dilakukan oleh Prabandewi dan Indrawati (2016) terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan OCB. Namun hal ini berbeda dengan hasil penelitian Dickinson dan Holmes (2009) dalam Dewi dan Suwandana (2016) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara kepuasan kerja pada OCB. Kemudian penelitian Widyastuti dan Palupiningdyah (2015) mendapatkan adanya pengaruh positif antara kepuasan kerja dan OCB. Tidak hanya itu, penelitian yang dilakukan oleh Budiman (2013) hanya mendapatkan pengaruh yang sangat lemah yaitu sebesar 15% untuk OCB yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

Kepuasan kerja akan sangat penting untuk melihat bagaimana tanggapan atau respon karyawan terhadap pekerjaan yang ditugaskan kepadanya (Handoko, 2014). Tidak hanya itu, karyawan yang memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya akan memiliki produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan karyawan yang tidak memilikinya (Robbins & Judge, 2008). Sehingga hal ini dapat dijadikan sebagai salah satu pertimbangan dalam pengelolaannya agar senantiasa organisasi dapat menciptakan rasa puas dalam diri seorang karyawan. Pada kenyataannya kepuasan kerja tidak akan terbentuk dengan sendirinya, melainkan ada faktor-faktor lain dibelakangnya yang memicu terciptanya rasa puas dalam diri karyawan (Luthans, 2006; Hasibuan, 2017) dalam hal ini yaitu kompensasi dan lingkungan kerja adalah beberapa aspek dari keseluruhan aspek yang menjadi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini senada dengan pendapat Gibson *et al.* (2009) bahwa kepuasan kerja seseorang

merupakan ungkapan psikologis seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya berdasarkan berbagai dimensi tertentu seperti: tugas yang diberikan, rekan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi. Handoko (2014) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Hal ini membuktikan bahwa faktor kompensasi dan lingkungan kerja mempengaruhi terciptanya kepuasan kerja pada karyawan.

Kompensasi adalah semua bentuk pendapatan yang berbentuk uang atau barang yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasanya pada organisasi (Hasibuan, 2017). Kebijakan kompensasi selain dimaksudkan untuk memberikan imbalan atau balas jasa atas apa yang telah dilakukan karyawan untuk organisasi, dan merupakan salah satu cara yang sangat efektif untuk memberikan kepuasan kerja, meningkatkan kinerja, dan memotivasi karyawan agar dapat lebih semangat bekerja (Handoko, 2014).

Pada pelaksanaannya kompensasi merupakan hal yang harus mendapat perhatian dalam proses pengelolaannya sehingga memberikan manfaat yang maksimal bagi perusahaan maupun karyawannya, pengelolaan kompensasi merupakan hal yang kompleks bagi organisasi, namun kompensasi adalah aspek paling penting bagi karyawan maupun organisasi (Handoko, 2014).

Dalam bekerja seseorang pasti akan mencurahkan apa yang dimilikinya untuk organisasi tempatnya bekerja, dan sebaliknya seseorang tersebut juga akan menuntut organisasi agar memberikan apa yang menjadi haknya setelah bekerja (Dessler, 2016). Imbalan yang sesuai

dengan apa yang diharapkan dan diberikan secara adil, sehingga ada kesesuaian antara apa yang diharapkan dengan yang diperoleh oleh karyawan serta dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik dan social karyawan akan membuat rasa puas pada diri karyawan tersebut (Hasibuan, 2017). Sehingga hal ini menunjukkan hubungan yang positif antara karyawan dengan organisasi tempatnya bekerja yang kemudian akan mengarah pada terciptanya kepuasan kerja dan berdampak adanya perilaku OCB dalam organisasi.

Tidak hanya kompensasi, namun lingkungan kerja dalam organisasi sangatlah penting untuk diperhatikan dalam hal ini lingkungan kerja tidak secara langsung akan berhubungan dengan proses produksi dari organisasi, namun lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung dengan karyawan. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat, perkakas, dan bahan yang dihadapi dalam lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja (Sedarmayanti, 2017). Dengan begitu lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan dampak positif pada karyawan saat mengerjakan tugasnya sehingga karyawan akan lebih nyaman, fokus, dan teliti dalam mengerjakannya sehingga hasil pekerjaan yang didapat akan sesuai dengan harapan sehingga akan timbul rasa puas terhadap pekerjaannya. Namun sebaliknya jika kondisi lingkungan kerja tidak kondusif karyawan akan memberikan dampak negatif bagi karyawan sehingga karyawan yang merasa tidak nyaman dan man dengan lingkungannya akan cenderung tidak bersemangat dalam bekerja, sehingga hasil pekerjaannya tidak sesuai dengan yang diharapkan atau malah dibawah standar yang ditetapkan oleh

organisasi (Nurhayati, Minarsih, dan Wulan, 2016), sehingga kepuasan kerja tidak akan tercipta dalam kondisi lingkungan seperti itu.

Banyak penelitian terdahulu yang membahas tentang OCB, kepuasan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja menghasilkan berbagai macam hasil penelitian yang sama dan berbeda penelitian satu dan yang lainnya. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Suwandana (2016), mendapati pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap OCB. Namun Dickinson dan Holmes (2009) mendapatkan hasil yang berbeda bahwasannya tidak ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap OCB, melainkan OCB dipengaruhi oleh komitmen organisasional. Robbins (2008) dalam bukunya menjelaskan bahwa sebenarnya OCB dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, diantaranya karena kepuasan kerja karyawan dan komitmen yang tinggi. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Satriowati, Paramita, dan Hasiholan, 2016) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh dengan signifikan dan positif terhadap terciptanya perasaan puas pada diri karyawan, namun yang diteliti kompensasi dalam bentuk ekstrinsik saja dan tidak menyertakan kompensasi intrinsiknya.

Dilanjutkan dengan penelitian oleh Artha (2012, dalam Dwijayanti 2015) yang mengungkapkan bahwa lingkungan kerja secara positif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kemudian penelitian lainnya dikembangkan oleh Dwijayanti dan Dewi (2015) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja juga dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh lingkungan kerja yang baik namun ternyata yang diteliti dalam

penelitiannya hanyalah lingkungan kerja secara fisik saja serta tidak memasukkan unsur lingkungan kerja *non*-fisik.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hadinata (2014) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pabrik Genteng Masokka Kebumen” Kemudian penelitian lainnya yang dikembangkan oleh Dwijayanti dan Dewi (2015) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mangutama Bandung” hal ini sudah dibahas dan mendapatkan hasil bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Namun beberapa penelitian tersebut masih terjadi inkonsistensi hasil penelitian yang mana hal tersebut sehingga pada penelitian ini mencoba untuk meneliti kembali pengaruh antar variabel berharap memperoleh hasil yang lebih valid. Ketidak konsistenan hasil-hasil riset sebelumnya terkait pengaruh lingkungan terhadap OCB mengindikasikan bahwa ada kesenjangan yang perlu dijawab. Salah satu kesenjangan yang ada, misalnya kelemahan dalam mendefinisikan dan mengukur lingkungan. Kemudian dengan banyaknya hasil penelitian yang hasilnya belum konsisten serta banyaknya aspek lain yang begitu berpengaruh tersebut akan menjadi bahan pertimbangan bagi organisasi dalam memperlakukan karyawannya, maka penelitian ini akan mengukur sejauh mana kompensasi, lingkungan kerja dapat mempengaruhi OCB dengan kepuasan kerja sebagai mediator utamanya.

Selain dari hasil kajian dari berbagai literature penulis mengaitkan dengan fenomena yang terjadi dilapangan untuk memperkuat hasil penelitian sehingga diharapkan didapat hasil penelitian yang berkualitas. Fenomena yang terjadi dilapangan khususnya pada PT. Indachi Prima di Kabupaten Purwakarta ini adalah masih kurangnya perilaku yang mencerminkan perilaku OCB dalam diri seorang karyawan, sehingga para karyawan di PT. Indachi Prima di Kabupaten Purwakarta hanya sekedar datang kemudian bekerja dan pulang, sedikit sekali inisiatif karyawan untuk mengerjakan tugas lain yang memang bukan sebagai kewajibannya. Tidak hanya itu keinginan untuk membantu rekan kerjanya yang sedang kesulitan terhadap pekerjaannya pun minim dilakukan. PT. Indachi Prima di Kabupaten Purwakarta adalah perusahaan tekstil yang bergerak pada bidang pembuatan benang, mengubah bahan baku utama menjadi benang yang siap digunakan untuk membuat bahan tekstil lainnya. Hal ini menjadikan bahwa perusahaan tekstil adalah salah satu lini perusahaan yang berada pada tingkat bawah maka tidak heran jika besaran kompensasinya akan lebih rendah dibandingkan perusahaan yang menempati lini di atasnya.

Proses yang dilakukan di PT. Indachi Prima di Kabupaten Purwakarta layaknya proses yang berjalan pada sebuah perusahaan ada yang bertugas dibagian produksi dan kantor, karyawan dibagian produksi tentu saja memiliki lingkungan kerja yang berbeda dibandingkan dengan yang bekerja dikantor sebagai contoh karyawan yang bekerja dibagian produksi akan lebih sering merasakan suhu ruangan yang panas dikarenakan

berhubungan dengan pekerjaan melelehkan bahan baku, mendengar suara bising karena bekerja bersama dengan mesin-mesin besar, dan pencahayaan yang terlalu terang atau terlalu redup pada saat proses kontrol kualitas dilakukan karyawan yang mengeluhkan besaran kompensasi yang diterima dan lingkungan kerja yang kurang baik.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Menyadari betapa pentingnya kompensasi dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja yang kemudian akan berdampak terbentuknya perilaku OCB dan secara bersamaan akan memberikan pengaruh positif bagi karyawan serta mendukung fungsi-fungsi organisasi dengan efektif dan efisien sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Namun tidak semua perusahaan mampu untuk mengelola hal tersebut dengan baik, maka berdasarkan uraian tersebut, maka penulis mengidentifikasi dan menurunkan masalah sebagai berikut :

Kompensasi yang diberikan secara adil, sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan, dan dapat memenuhi kebutuhan sosial seorang karyawan akan memberikan rasa puas dalam diri karyawan karena perasaan bahwa apa yang selama ini dicurahkan pada organisasi dibalas dengan imbalan yang pantas bagi dirinya, berdasarkan uraian tersebut maka rumusan masalah yang pertama adalah: **Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indachi Prima Kabupaten Purwakarta?**

Kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan akan memotivasi karyawan dalam bekerja, karyawan yang merasa kompensasinya sudah

sesuai akan berusaha agar dapat meningkatkan kompensasi yang diterimanya dengan bekerja lebih giat bahkan mengerjakan tugas yang diluar kewajibannya dengan motif ingin mendapatkan kompensasi yang lebih dari apa yang dia dapatkan saat ini. Berdasarkan uraian tersebut maka rumusan masalah yang kedua adalah: **Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) PT. Indachi Prima Kabupaten Purwakarta?**

Lingkungan kerja yang aman, nyama, dan kondusif akan memberikan efek secara langsung pada karyawan saat mengerjakan tugasnya, sehingga karyawan akan lebih semangat dalam bekerja. Namun lingkungan kerja yang tidak aman, nyaman, dan kondusif akan menurunkan tingkat semangat karyawan sehingga akan berpengaruh pada terciptanya kepuasan kerja karyawan, berdasarkan uraian tersebut maka rumusan masalah yang ketiga adalah: **Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indachi Prima Kabupaten Purwakarta?**

Lingkungan kerja yang kondusif akan membuat karyawan memiliki semangat dalam bekerja, sehingga pekerjaan yang dibebankan terhadapnya dapat diselesaikan dengan baik dengan hasil yang maksimal dan ketetapan waktu yang baik juga. Sehingga dengan begitu karyawan dapat mengerjakan tugas lainnya atau sekedar menolong rekan kerja dalam menyelesaikan tugasnya, berdasarkan uraian tersebut maka rumusan masalah yang keempat adalah: **Apakah lingkungan kerja berpengaruh**

terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) PT. Indachi Prima Kabupaten Purwakarta?

Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan cenderung berbicara hal positif tentang organisasinya, mau menolong orang lain, dan mau melakukan tugas diluar kewajibannya , selain itu karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan dengan mudah berbuat lebih dalam pekerjaannya hal ini dikarenakan karyawan yang merasa puas akan berusaha merespon dan membalas kebaikan organisasinya, berdasarkan uraian tersebut maka rumusan masalah yang kelima adalah: **Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) PT. Indachi Prima Kabupaten Purwakarta?**

Karyawan yang mendapatkan kompensasi sesuai apa yang diharapkan olehnya dimungkinkan akan merasa senang sehingga kemungkinan besar karyawan tersebut akan mencintai pekerjaannya bahkan mau melakukan tugas-tugas yang diluar ketetapan tugasnya secara formal dalm organisasi tempatnya bekerja, berdasarkan uraian tersebut maka rumusan masalah yang keenam adalah: **Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan intervensi kepuasan kerja pada PT. Indachi Prima Kabupaten Purwakarta?**

Karyawan yang bekerja dalam keadaan lingkungan kerja yang baik, dalam hal ini adalah lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif akan merasa lebih betah saat melakukan pekerjaannya sehingga karyawan akan merasakan perasaan senang dan menikmati pekerjaannya sehingga dimungkinkan dalam keadaan seperti ini karyawan akan memiliki perilaku

yang melebihi pekerjaannya seperti mengerjakan tugas-tugas lain yang sebenarnya tidak harus dikerjakan saat itu atau sekedar mengerjakan tugas-tugas lain yang belum diselesaikan oleh rekan kerjanya, berdasarkan uraian tersebut maka rumusan masalah yang ketujuh adalah: **Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan intervensi kepuasan kerja pada PT. Indachi Prima Kabupaten Purwakarta?**

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengidentifikasi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indachi Prima Kabupaten Purwakarta.
2. Mengidentifikasi pengaruh antara kompensasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT. Indachi Prima Kabupaten Purwakarta.
3. Mengidentifikasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indachi Prima Kabupaten Purwakarta.
4. Mengidentifikasi pengaruh antara lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT. Indachi Prima Kabupaten Purwakarta.
5. Mengidentifikasi pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT. Indachi Prima Kabupaten Purwakarta.

6. Mengidentifikasi pengaruh intervensi kepuasan kerja antara kompensasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT. Indachi Prima Kabupaten Purwakarta.
7. Mengidentifikasi pengaruh intervensi kepuasan kerja antara lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT. Indachi Prima Kabupaten Purwakarta.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan banyak manfaat bagi para pembaca, adapun manfaat penelitian ini secara khusus yang diharapkan peneliti adalah:

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan untuk pengembangan ilmu manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia, lebih khususnya mengenai kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan OCB dan terkait dengan pelaksanaannya dalam organisasi.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi perusahaan PT. Indachi Prima di Kabupaten Purwakarta, diharapkan dapat memberikan masukan-masukan mengenai peranan kompensasi dan lingkungan kerja dalam upaya mencapai atau bahkan meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang selanjutnya dapat menciptakan perilaku OCB didalam perusahaan, sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pelaksanaannya.

- b. Bagi penulis, yaitu dapat memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam mengenai peranan kompensasi dan lingkungan kerja dalam upaya mencapai atau bahkan meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang selanjutnya akan dapat menciptakan perilaku OCB didalam perusahaan, dengan melihat praktiknya secara langsung.
- c. Pihak lain dan masyarakat umum, yaitu sebagai tambahan referensi bagi rekan-rekan yang memerlukan sumber data dalam melakukan penelitian dengan judul dan objek tugas akhir yang sama.