



**PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP
PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DAN DAMPAKNYA
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
KARYAWAN PT. ARP**

TESIS
UNIVERSITAS
MERCU BUANA

**ERLY YUSNITA FEBRIANTI
55122120014**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MERCU BUANA
TAHUN 2025**



**PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP
PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DAN DAMPAKNYA
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
KARYAWAN PT. ARP**

TESIS

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan
Program Studi Magister Management

**ERLY YUSNITA FEBRIANTI
55122120014**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MERCU BUANA
TAHUN 2025**

ABSTRACT

This study aims to analyse the effect of compensation and work culture on Perceived Organizational Support (POS) and its impact on Organizational Citizenship Behavior (OCB) of employees at PT ARP. In organizations, fair compensation and a supportive work culture are important elements that can enhance employee perceptions of organizational support, which ultimately contribute to extra-role work behavior or OCB. The research method is quantitative method with Structural Equation Modeling (SEM) approach using SmartPLS software. Data were obtained through a questionnaire filled out by 92 respondents, who are employees of PT ARP. The variables tested in this study include compensation, work culture, POS, and OCB. The results showed that compensation has a positive and significant effect on Perceived Organizational Support (POS). Furthermore, work culture has a positive and significant effect on Perceived Organizational Support (POS). Then compensation has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB). Likewise with work culture which has a positive and significant influence on Organizational Citizenship Behavior (OCB). In addition, from the results of data analysis conducted Overall, compensation and work culture contribute indirectly to increasing Organizational Citizenship Behavior (OCB) through Perceived Organizational Support (POS) as a mediating variable.

Keywords : *Compensation, Work Culture, Perceived Organizational Support (POS), Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan budaya kerja terhadap *Perceived Organizational Support* (POS) serta dampaknya terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan di PT. ARP. Dalam organisasi, kompensasi yang adil dan budaya kerja yang mendukung merupakan elemen penting yang dapat meningkatkan persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi, yang pada akhirnya berkontribusi pada perilaku kerja ekstra-role atau OCB. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM) menggunakan software SmartPLS. Data diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh 92 responden, yang merupakan karyawan PT. ARP. Variabel yang diuji dalam penelitian ini meliputi kompensasi, budaya kerja, POS, dan OCB. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Perceived Organizational Support* (POS). Selanjutnya budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Perceived Organizational Support* (POS). Kemudian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Begitu pula dengan budaya kerja yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Selain itu dari hasil analisis data yang dilakukan Secara keseluruhan, kompensasi dan budaya kerja berkontribusi secara tidak langsung terhadap peningkatan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) melalui *Perceived Organizational Support* (POS) sebagai variabel mediasi.

Kata Kunci: Kompensasi, Budaya Kerja, *Perceived Organizational Support* (POS), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

LEMBAR PENGESAHAN

Judul : " Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Kerja Terhadap *Perceived Organizational Support* (POS) Dan Dampaknya Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan PT. ARP"

Bentuk Tesis : Penelitian/Kajian Masalah Perusahaan

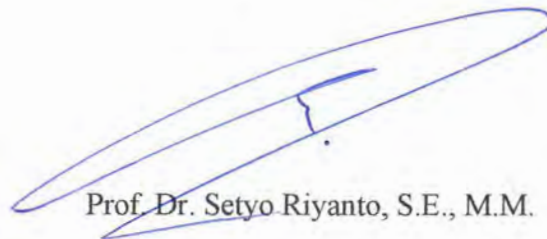
Nama : Erly Yusnita Febrianti

NIM : 55122120014

Program : Magister Manajemen

Tanggal :

Mengesahkan
Pembimbing



Prof. Dr. Setyo Riyanto, S.E., M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Nurul Hidayah, Ak, M.Si

Ketua Program Studi Magister Manajemen



Dr. Lenny C. Nawangsari, M.M.

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenar–benarnya bahwa semua pernyataan dalam Tesis ini:

Judul : ” Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Kerja Terhadap *Perceived Organizational Support* (POS) Dan Dampaknya Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan PT. ARP”

Bentuk Tesis : Penelitian/Kajian Masalah Perusahaan

Nama : Erly Yusnita Febrianti

NIM : 55122120014

Program : Magister Manajemen

Tanggal : 23 Februari 2025

Merupakan hasil penelitian dan merupakan karya saya sendiri dengan bimbingan Dosen Pembimbing yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.

Tesis ini belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar pasca sarjana pada program sejenis di perguruan tinggi lain. Semua informasi, data, dan hasil pengolahan data disajikan, telah dinyatakan secara jelas sumbernya dan dapat di periksa kebenarannya.

Jakarta, 23 Februari 2025



Erly Yusnita Febrianti

PERNYATAAN SIMILARITY CHECK

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan, bahwa karya ilmiah yang ditulis oleh
/The undersigned, hereby declare that the scientific work written by

Nama */Name* : Erly Yusnita Febrianti
NIM */Student id Number* : 55122120014
Program Studi */Study program* : S2 Manajemen

dengan judul:
/The title:

“The Role of Compensation and Work Culture on Perceived Organizational Support and Its Impact on Organizational Citizenship Behaviour of (PT. ARP Employees)”

telah dilakukan pengujian plagiasi (*similarity*) dengan sistem *Turnitin* pada tanggal:

/Has undergone a plagiarism (similarity) check using the Turnitin system on the date:

30 Januari 2025

didapatkan nilai persentase sebesar:

and the similarity percentage obtained was:

19 %

Jakarta, 30 Januari 2025

**Kepala Administrasi/ Tata Usaha
FEB Universitas Mercu Buana**

/Head of FEB Administrator



scan or [click here](#) for verify

Ahmad Faqih, S.E., M.M.

PIC: dena | No. Registrasi: SIMT-0125263

Dokumen digital ini telah divalidasi menggunakan QR code.
/This digital document has been verified using a QR code.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan Judul "Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Kerja Terhadap *Perceived Organizational Support* (POS) Dan Dampaknya Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan PT. ARP". Tesis ini merupakan syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.

Penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada Bapak Prof. Dr. Setyo Riyanto, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing Tesis yang telah memberikan waktu, bimbingan, semangat, pengetahuan, dan nasehat-nasehat yang sangat bermanfaat demi terselesaikannya Tesis ini. Penyusunan Tesis ini juga tidak lepas dari bimbingan, bantuan dan dukungan yang sangat berarti dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin berterimakasih pada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan Tesis ini terutama kepada:

1. Prof. Dr. Ir. Andi Adriansyah, M.Eng., selaku Rektor Universitas Mercu Buana
2. Dr. Nurul Hidayah, M. Si,Ak., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.
3. Dr. Lenny Christina Nawangsari, M.M., selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.
4. Kepada jajaran pimpinan dan seluruh karyawan PT. ARP yang telah bersedia menjadi responden pada penelitian ini.
5. Seluruh dosen dan staff administrasi Program Studi Magister Manajemen yang telah membantu dan mendukung dalam menyelesaikan Tesis ini.
6. Teristimewa, kedua orang tua tercinta, Bapak Harri Witjaksono dan almarhumah Ibu Retno Suratringsih, suami tercinta, Margono, dan anak-anak, Athalla Shaquille Bayanaka, Kanaya Dhisyarafana, Gilang Rayyan Althafandra, serta seluruh keluarga yang telah memberikan semangat, doa dan dukungan moral dan

material yang tiada henti-hentinya kepada penulis serta memberikan banyak inspirasi dalam menyelesaikan Tesis ini.

Penulis menyadari sebagai manusia biasa, bahwa penelitian ini tidak lepas dari kesalahan dan kekurangan akibat keterbatasannya pengetahuan serta pengalaman serta masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran serta masukan bahkan kritik yang membangun dari berbagai pihak. Selain itu, dengan segala ketulusan dan kerendahan diri, penulis ingin menyampaikan permohonan maaf yang sebesar-besarnya apabila terdapat kesalahan dalam penulisan dan kelemahan dalam Tesis ini.

Akhir kata, semoga Tesis ini bermanfaat dan dapat menambah pengetahuan khususnya bagi penulis dan pembaca pada umumnya.



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Jakarta, 23 Februari 2025

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Erly Yusnita Febrianti'.

Erly Yusnita Febrianti

DAFTAR ISI

ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
PERNYATAAN SIMILARITY CHECK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah	10
1.3. Tujuan Penelitian.....	11
1.4. Kontribusi Penelitian.....	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	13
2.1 Kompensasi	13
2.1.1. Pengertian Kompensasi	13
2.1.2 Jenis Jenis Kompensasi	14
2.1.3. Indikator Kompensasi.....	15
2.2. Budaya Kerja.....	17
2.2.1. Definisi Budaya Kerja	17
2.2.2. Pengaruh Budaya Kerja	18
2.2.3. Dimensi Budaya Kerja.....	20
2.3 <i>Perceived Organizational Support</i> (POS).....	22

2.3.1. Definisi <i>Perceived Organizational Support</i> (POS)	22
2.3.2. Dimensi <i>Perceived Organizational Support</i> (POS).....	23
2.3.3. Pengukuran <i>Perceived Organizational Support</i> (POS)	27
2.4 <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	28
2.4.1. Definisi	28
2.4.2. Dimensi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	30
2.4.3. Faktor yang mempengaruhi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) ..	32
2.5 <i>Sustainable Development Goals</i> (SDGs)	34
2.6. Teori Keadilan Organisasi dan Komitmen Organisasi	37
2.7. Penelitian Terdahulu.....	40
2.8. Pengembangan Hipotesis	51
2.8.1 Pengaruh Kompensasi terhadap <i>Perceived Organizational Support</i> (POS) Karyawan PT. ARP	51
2.8.2 Pengaruh Budaya Kerja terhadap <i>Perceived Organizational Support</i> (POS) Karyawan PT. ARP	51
2.8.3 Pengaruh Kompensasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Karyawan di PT. ARP	52
2.8.4 Pengaruh Budaya Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Karyawan PT. ARP	53
2.8.5 Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> (POS) terhadap <i>Organizational</i> <i>Citizenship Behavior</i> (OCB) karyawan PT. ARP.....	54
2.8.6 Pengaruh Kompensasi terhadap <i>Perceived Organizational Support</i> (POS), serta Dampaknya terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) karyawan PT. ARP	55
2.8.7 Pengaruh Budaya Kerja terhadap <i>Perceived Organizational Support</i> (POS), serta Dampaknya terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) karyawan PT. ARP	56

BAB III METODE PENELITIAN	59
3.1. Desain Penelitian	59
3.2. Definisi dan Operasionalisasi Variabel	60
3.2.1. Definisi Variabel.....	60
3.2.2. Operasional Variabel	67
3.3. Populasi dan Sampel	70
3.3.1. Populasi	70
3.4. Metode Pengumpulan Data	72
3.5. Metode Analisis Data	74
BAB IV PEMBAHASAN DAN HASIL	79
4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	79
4.1.1 Sejarah Organisasi PT. ARP.....	79
4.1.2. Lingkup Bidang Usaha.....	80
4.1.4 Tantangan Bisnis	83
4.1.5 Proses / Kegiatan Fungsi Bisnis	84
4.2 Statistik Deskriptif.....	85
4.2.1. Karakteristik Responden.....	86
4.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	86
4.2.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	87
4.2.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan.	87
4.2.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa kerja.....	87
4.3 Hasil Penelitian.....	88
4.3.1. Partial Least Square (PLS)	88
4.3.2 Hasil Uji Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	88
4.3.3 Pengujian Uji Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	98
4.4 Hasil Uji Hipotesis	103
4.5 Pembahasan	107

4.5.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap <i>Perceived Organizational Support</i> (POS)	107
4.5.2 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap <i>Perceived Organizational Support</i> (POS)	109
4.5.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	110
4.5.4 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).	111
4.5.5 Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> (POS) Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	112
4.5.6 Pengaruh Kompensasi Terhadap <i>Perceived Organizational Support</i> (POS) dan Dampaknya Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)..	114
4.5.7 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap <i>Perceived Organizational Support</i> (POS) dan Dampaknya Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).	115
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	116
5.1 Kesimpulan	116
5.2 Saran	119
5.2.1. Saran Bagi Management PT. ARP	119
5.2.2. Keterbatasan Penelitian	122
5.2.3. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya	123
DAFTAR PUSTAKA	125
LAMPIRAN	130

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Pra-Survey Organizational Citizenship Behavior (OCB)	3
Tabel 1.2 Pra Survey Faktor Yang Mempengaruhi OCB	6
Tabel 1.3 Research Gap Penelitian	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	40
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel	67
Tabel 3.2 Jumlah Karyawan sebagai Populasi	70
Tabel 3.3 Jumlah Karyawan Sebagai Sampel	71
Tabel 3.4 Skala Likert	74
Tabel 4.1 Data Demografik Responden 1	85
Tabel 4.2 Hasil Uji <i>Convergent Validity (Loading Factor)</i>	90
Tabel 4.3 Hasil Uji <i>Discriminat Validity (Cross Loading)</i>	92
Tabel 4.4 Hasil Uji <i>Discriminant Validity (Fornell-Larcker Criterion)</i>	95
Tabel 4.5 Hasil Uji <i>Discriminat Validity HTMT (Heterotrait-Heteromethod)</i>	95
Tabel 4.6 Hasil Uji <i>Discriminat Validity (Average Variance Extracted)</i>	96
Tabel 4.7 Hasil Uji <i>Cronbach's Alpha dan Composite Reliability</i>	97
Tabel 4.8 Hasil Uji <i>Variance Inflation Factor (VIF)</i>	98
Tabel 4.9 Hasil Uji Kofisien Determine (R^2)	100
Tabel 4.10 Hasil Uji Prediktif Relevansi (Q^2).....	101
Tabel 4.11 Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung	104
Tabel 4.12 Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung	105

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	57
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. ARP	82
Gambar 4.2 Hasil Uji <i>Outer Loading</i>	89
Gambar 4.3 Hasil Uji Hubungan Antar Variabel (<i>Bootstrapping</i>)	104



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	130
Lampiran 2 Karakteristik Responden.....	149
Lampiran 3 Tabulasi Data.....	152
Lampiran 4 Hasil SEM PLS.....	15269

