

**THE ROLE OF ANALYSIS OF BONUS TO
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
(OCB) AND MEMBER'S MOTIVATION OF PON
XIX JAWA BARAT BASKETBALL TEAM**



UNDERGRADUATE THESIS

Submitted to complete part of the requirements for
Bachelor's Degree in Economics

By

Christopher

2012120155

PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY

FACULTY OF ECONOMICS

PROGRAM IN MANAGEMENT

Accredited by BAN – PT No. 227/SK/BAN-PT/Ak-

XVI/S1/XI/2013

BANDUNG

2017

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**



PERSETUJUAN SKRIPSI

**ANALISIS PENGARUH BONUS TERHADAP *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) DAN MOTIVASI ANGGOTA TIM
BOLA BASKET PUTRA PON XIX JAWA BARAT**

Oleh :
Christopher
2012120155

Bandung, 18 Juli 2017
Ketua Program Studi Manejemen,

Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si.
Pembimbing,

Dr. Fransiskus Xaverius Supriyono, Drs., M.M.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama : Christopher
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 19 Mei 1994
Nomor Pokok : 2012120155
Program Studi : Manajemen
Jenis Naskah : Skripsi



Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:
“Analisis Pengaruh Bonus terhadap *Organizational Citizenship Behavior*
(OCB) dan Motivasi Anggota Tim Bola Basket Putra PON XIX Jawa Barat”

Yang telah diselesaikan dibawah bimbingan :Dr. Fransiskus Xaverius
Supriyono, Drs., M.M.

Adalah benar-benar karya tulis saya sendiri;

1. Apa pun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya untkap dan tandai
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut plagiat (*plagiarism*) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak keserjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksa oleh pihak mana pun.

Pasal 25 Ayat (2) UU No.20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya. Pasal 70 Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana perkara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Bandung,
Dinyatakan tanggal : 18 Juli 2017
Pembuat pernyataan :



(Christopher)

ABSTRAK

Kompensasi merupakan sesuatu yang diberikan pada anggota organisasi jika para anggotanya dapat mencapai goal dari organisasi. Tujuan utama dari kompensasi adalah untuk menarik kemampuan setiap individu, memotivasi karyawan untuk tetap, dan meningkatkan performa perusahaan. Tim basket PON Jawa Barat merupakan organisasi non-profit, tetapi KONI memberikan kompensasi berupa bonus kepada para atlet jika berhasil mendapatkan medali emas. Hal ini dilakukan agar para anggota dapat lebih termotivasi dan terpacu untuk terus berlatih dan memenangkan tim basket PON Jawa Barat. Keberhasilan Tim Basket Putra pada PON XIX Jawa Barat bukan hanya karena skill saja tetapi diduga karena ada faktor lain yang mempengaruhi antara lainnya adalah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh Kompensasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan Motivasi Anggota Tim Bola Basket Putra PON XIX Jawa Barat sebagai variabel moderasi”.

Objek penelitian ini adalah Tim Bola Basket Putra PON XIX di Jawa Barat. Penulis memilih Tim Bola Basket Putra PON XIX Jawa Barat karena sukses dalam pertandingan basket PON meskipun bukan merupakan tim yang diunggulkan. Metode penelitian yang digunakan penulis adalah *explanatory study*, untuk menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap *organizational citizenship behaviour* Tim Bola Basket Putra PON XIX Jawa Barat, dan motivasi sebagai variabel moderasi. Seluruh anggota Tim Bola Basket Putra PON XIX Jawa Barat yang berjumlah 15 orang digunakan sebagai sampel penelitian, yang terdiri dari pemain sebanyak 12 orang, manajer 1 orang, dan pelatih 2 orang.

Hasil penelitian secara deskriptif menunjukkan bahwa penilaian rata-rata responden tentang kompensasi yang diberikan kepada anggota Tim Bola Basket Putra PON XIX Jawa Barat termasuk kategori tinggi dengan rata-rata sebesar 3,95. Penilaian rata-rata responden tentang motivasi anggota Tim Bola Basket Putra PON XIX Jawa Barat termasuk kategori tinggi dengan rata-rata sebesar 3,97. Penilaian rata-rata responden tentang *Organizational Citizenship Behaviour* anggota Tim Bola Basket Putra PON XIX Jawa Barat juga termasuk kategori tinggi dengan rata-rata penilaian sebesar 3,86. Variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* anggota Tim Bola Basket Putra PON XIX Jawa Barat yaitu sebesar 47,3%. Sedangkan variabel motivasi tidak signifikan dalam memoderasi hubungan kompensasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* anggota Tim Bola Basket Putra PON XIX Jawa Barat.

Keywords: Kompensasi, Motivasi, *Organizational Citizenship Behaviour*

KATA PENGANTAR

Puji syukur dan terima kasih penulis panjatkan kepada Tuhan atas berkat yang diberikan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Pengaruh Kompensasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Motivasi Anggota Tim Bola Basket Putra PON XIX Jawa Barat sebagai variabel moderasi”.

Terima kasih atas segala kesempatan, kelancaran, dan segala yang telah Tuhan berikan selama penulis mengerjakan skripsi ini.

Dengan tersusunnya skripsi ini, penulis menyampaikan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Orang Tua penulis, juga Ema yang telah membesarkan penulis, memberikan doa, dan memberi dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Saudara penulis yaitu Ci Dea yang telah memberikan dukungan dan motivasi selama penulis mengerjakan skripsi.
3. Bapak Dr. Fransiskus Xaverius Supriyono, Drs., M.M. selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan banyak waktu di tengah-tengah kesibukan Bapak dari awal penyusunan hingga selesainya skripsi, membantu memberikan arahan dan masukan-masukan penting di saat penulis merasa kesusahan, dan memberi motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Terima kasih banyak Pak Fx telah membimbing penulis hingga saat ini.
4. Ibu Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan.
5. Ibu Dr. Maria Merry Marianti, Dra., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan.
6. Ibu Dr. Judith Felicia Pattiwael, Dra., M.T. selaku Dosen Wali penulis yang selalu membantu penulis di saat penulis membutuhkan pertolongan.
7. Ibu atau Bapak Dosen Penguji yang sudah meluangkan waktu untuk membaca skripsi dan menguji penulis.
8. Sahabat yang membawa suka dan duka Natasha Capirossi. Terima kasih untuk menghambat jalannya skripsi ini sehingga lama beresnya.

9. Tim Alligators yang telah memberikan pengalaman berharga selama penulis ada di keluarga ini. Terima kasih khususnya untuk para sahabat penulis Ci Dea, Jessie, Jesslyn, Amadeus, Lanna, dan Samuel untuk dukungan, motivasi, serta hari-hari yang telah dilalui bersama.
10. Teman-teman Aloysius Ryan, Dennis, Jeffi, Sapi, Theo, Jovi, Bagong yang sama-sama berjuang untuk sukses. Terima kasih selalu membawa lawakan dalam hidup setiap hari
11. Teman-teman PON Jabar, Ko Ricky, Ko Yosef, dan Pak Teddy. Terima kasih sudah memberikan pengalaman yang sangat berharga dan sudah mengukir sejarah di tanah legenda, “ JABAR KAHIJJ”.
12. Teman-teman lain yang tidak bisa disebutkan satu per satu yang telah membantu dalam pengerjaan skripsi ini sehingga dapat penulis selesaikan. Terima kasih teman-teman.

Bandung, Juli 2017

Christopher

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB 1	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah.....	4
1.3. Tujuan Penelitian.....	4
1.4. Manfaat Penelitian	5
1.5. Kerangka Pemikiran.....	5
BAB 2	9
TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1. Kompensasi	9
2.1.1. Pengertian Kompensasi	9
2.1.2. Jenis-Jenis Kompensasi	10
2.1.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	11
2.1.4. Pemberian Kompensasi	13
2.1.5. Tujuan Kompensasi	15
2.2. Motivasi	16
2.2.1. Definisi Motivasi.....	16
2.2.2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	19
2.2.3. Fungsi Motivasi	24
2.3. Organizational Citizenship Behaviour (OCB).....	26
2.3.1. Definisi Organizational Citizenship Behaviour (OCB)	26
2.3.2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behaviour (OCB).....	30
2.3.3. Fungsi Organization Citizenship Behaviour (OCB)	33
2.4. Hubungan antara Kompensasi dan Organization Citizenship Behaviour (OCB) dengan Motivasi Sebagai Variable Moderasi	36
BAB 3	41
METODE PENELITIAN	41
3.1. Jenis Metode Penelitian	41
3.2. Populasi dan Sampel	41
3.3. Sumber Data	41
3.4. Operasionalisasi Variabel.....	42

3.5. Skala Pengukuran	44
3.6. Pengujian Instrumen Penelitian	44
3.6.1. Uji Validitas	44
3.6.2. Uji Reliabilitas	46
3.7. Teknik Analisis Data.....	47
3.7.1. Analisis Deskriptif	47
3.7.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Model Regresi 1).....	48
3.7.3 Pengaruh Motivasi Dalam Hubungan Antara Kompensasi Dengan Organizational Citizenship Behaviour (Model Regresi 2)	48
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	50
4.1. Hasil Penilaian Responden	50
4.1.1. Penilaian Responden atas Kompensasi anggota Tim Bola Basket Putra PON XIX Jawa Barat	51
4.1.2. Penilaian Responden atas Motivasi Anggota Tim Bola Basket Putra PON XIX Jawa Barat.....	56
4.1.3. Penilaian Responden atas Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Anggota Tim Bola Basket Putra PON XIX Jawa Barat	60
4.2. Uji Asumsi Klasik.....	64
4.2.1. Uji Normalitas	64
4.2.2. Uji Heteroskedadistitas.....	65
4.3. Regresi Kompensasi Terhadap OCB.....	66
4.3.1. Uji Koefisien Determinasi 1.....	66
4.3.2. Uji Persamaan Regresi (Model 1).....	68
4.3.3. Uji t (Parsial).....	68
4.4. Analisis Regresi Moderasi	69
4.4.1. Uji Koefisien Determinasi.....	69
4.4.2. Uji Hipotesis.....	70
4.5. Pembahasan	71
4.5.1. Ringkasan Penilaian Responden.....	71
BAB 5	73
KESIMPULAN DAN SARAN	73
5.1. Kesimpulan	73
5.2. Saran	74
DAFTAR PUSTAKA	75

DAFTAR TABEL

Table 1 Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	43
Table 2 Skor Penilaian Kuesioner	44
Table 3 Hasil Uji Validitas	45
Table 4 Hasil Uji Reliabilitas	46
Table 5 Kategori Nilai Rata-Rata.....	48
Table 6 Kategori Penilaian Rata-Rata	51
Table 7 Gaji Yang Diberikan.....	51
Table 8 Kesesuaian Bonus Dengan Prestasi	52
Table 9 Imbalan Menimbulkan Semangat Tinggi	52
Table 10 Gaji Bulanan.....	53
Table 11 Bonus Untuk Peraih Medali	53
Table 12 Kompensasi Sesuai Prestasi.....	54
Table 13 Insentif Uang Makan	54
Table 14 Tunjangan Suplemen	55
Table 15 Tunjangan Pengobatan.....	55
Table 16 Rata-Rata Hitung (<i>Mean</i>) Variabel Kompensasi	56
Table 17 Sarana dan Prasarana Yang Mendukung Kegiatan.....	56
Table 18 Rasa Aman Dalam Finansial Sebagai Atlit Basket	57
Table 19 Bersahabat Dengan Atlit Lainnya	57
Table 20 Saling Membantu Rekan Lainnya	58
Table 21 Penghargaan Dari Pelatih dan Manajer	58
Table 22 Saran dan Kritik Pelatih.....	59
Table 23 Rata-Rata Hitung (<i>Mean</i>) Variabel Motivasi	59
Table 24 Membantu Rekan Lain Selama Latihan.....	60
Table 25 Kehadiran Selama Latihan Menjelang Pertandingan.....	61
Table 26 Memberikan Masukan Kepada Pelatih dan Usaha Demi Kemenangan	61
Table 27 Sikap Saling Menghargai Antar Pemain	62
Table 28 Bertahan Dalam Tim Walaupun Ada Kondisi Yang Tidak Menguntungkan	62
Table 29 Bersikap Sopan.....	63
Table 30 Mematuhi Peraturan Dan Prosedur.....	63
Table 31 Rata-Rata Hitung (<i>Mean</i>) Variabel <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB).....	64
Table 32 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	65
Table 33 Model Summary ^b 1.....	67
Table 34 Regresi Linear Sederhana	68
Table 35 Uji t	69
Table 36 Uji Koefisien Determinasi.....	69
Table 37 Regresi Moderasi.....	70
Table 38 Rata-Rata Hitung Variabel	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Model Penelitian	8
Gambar 2 Proses Motivasi (Perilaku Organisasi, Hariandja, 2006).....	18
Gambar 3 Lima Kebutuhan.....	21
Gambar 4 Perubahan Perilaku Manusia.....	37
Gambar 5 Scatterplot Data	66

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 KUESIONER PENELITIAN	79
Lampiran 2 PERTANYAAN WAWANCARA	81
Lampiran 3 HASIL TANGGAPAN RESPONDEN	82
Lampiran 4 FREQUENCY TABLE.....	83
Lampiran 5 UJI VALIDITAS.....	89
Lampiran 6 UJI RELIABILITAS	92
Lampiran 7 UJI NORMALITAS	95
Lampiran 8 UJI HETEROSKEDASTISITAS	96

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada tahun 1948 Indonesia ingin mengikuti olimpiade yang diadakan di London tetapi mengalami kesulitan karena PORI sebagai badan olahraga resmi di Indonesia pada saat itu belum diakui dan menjadi anggota Internasional Olympic Committee (IOC), sehingga para atlet yang akan dikirim tidak dapat diterima dan berpartisipasi dalam peristiwa olahraga sedunia tersebut.

Mengingat dan memperhatikan pengiriman para atlet dan beberapa anggota pengurus besar PORI ke London sebagai peninjau tidak membawa hasil seperti yang diharapkan, semula konferensi sepakat untuk mengadakan Pekan Olahraga yang direncanakan berlangsung pada bulan Agustus atau September di Solo.

Pada saat itu PORI ingin menghidupkan kembali pekan olahraga yang pernah diadakan ISI pada tahun 1938. PON pertama kali diadakan di Solo pada tanggal 9-12 September 1948 dan Jawa Tengah menjadi juara umum pada tahun itu, dan hanya ada 9 cabang olahraga yang dipertandingkan yakni; Atletik, Lempar Cakram, bulu tangkis, sepak bola, tennis, renang, Pencak silat, Panahan dan Bola Basket. Pesertanya bukan pada tingkat provinsi melainkan pada tingkat Kota dan Kabupaten. Ada 13 partisipan yakni Surakarta, Yogyakarta, Bandung, Madiun, Magelang, Malang, Semarang, Pati, Jakarta, Kedu, Banyuwangi, dan Surabaya. Juaranya adalah kota Solo atau Surakarta. Hampir setiap tahunnya PON mengalami peningkatan dalam jumlah cabang olahraga dan partisipan sehingga pesertanya menjadi antar provinsi. Sampai saat ini PON terus diadakan setiap 4 tahun sekali untuk mempersiapkan para atlet yang akan mewakili Indonesia di ajang olahraga bertaraf internasional seperti seagames, olimpiade, dll. Salah satu cabang olahraga yang dipertandingkan di PON adalah Bola Basket.

PON yang di dipimpin oleh KONI merupakan suatu organisasi yang bersifat non-profit. Organisasi sendiri merupakan salah satu bentuk wadah atau tempat

untuk mengembangkan talenta atau kemampuan manusia. Ada banyak sekali bentuk organisasi menurut tujuan dan fungsi masing-masing. Pada penelitian kali ini peneliti akan meneliti organisasi tim basket PON putra Jawa Barat. Tim Bola Basket Putra PON Jawa Barat adalah organisasi yang berdiri sebagai wadah para anggotanya yang terpilih dari hasil seleksi. Pelatih melakukan seleksi para atlet yang berada di Jawa Barat, yang awalnya berjumlah 30 orang setelah melakukan seleksi sebanyak 4 tahap akhirnya terpilih 12 orang yang akan membela nama Jawa Barat untuk bertanding di PON.

Dalam tim basket PON putra Jawa Barat terdiri dari pelatih, asisten pelatih, manajer, dan pemain, dan ada pengurus-pengurus lainnya yang membantu jalannya tim basket PON Jawa Barat untuk bersama-sama mencapai tujuan dari organisasi. Agar hal tersebut dapat tercapai maka diperlukan pengorbanan baik dalam hal waktu, tenaga, pikiran, dsb. Untuk melakukan hal tersebut diperlukan adanya motivasi para anggota, agar para anggota termotivasi maka diperlukan adanya kompensasi.

Hal tersebut merupakan hal yang menarik, karena tim basket PON Jawa Barat merupakan organisasi non-profit, tetapi KONI memberikan kompensasi berupa bonus kepada para atlet jika berhasil mendapatkan medali emas maka para anggota dapat lebih termotivasi dan terpacu untuk terus rela ikut berlatih dan bergabung dalam tim basket PON Jawa Barat. Sedangkan tujuan utama dari organisasi ini bukan untuk mencari uang tetapi untuk membela dan mengharumkan nama Jawa Barat.

Motivasi merupakan pemacu atau dorongan agar para anggota bersedia dan rela untuk bergabung dan mengerjakan tugasnya masing – masing. Ada beberapa macam faktor dapat menjadi motivasi para anggota yaitu relasi, lingkungan organisasi, beasiswa, hobi, dan salah satunya adalah kompensasi. Hal tersebut berhubungan dengan kebutuhan yang ingin dipenuhi dan dicapai, sehingga menjadi tujuan yang dapat memotivasi para anggota agar rela untuk menghabiskan waktu, tenaga, pikiran, dsb.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diberikan pada anggota organisasi jika para anggotanya dapat mencapai goal dari organisasi. Kompensasi bisa berbentuk finansial maupun non finansial. Tujuan utama dari kompensasi adalah untuk menarik kemampuan setiap individu, memotivasi karyawan untuk tetap, dan

meningkatkan performa perusahaan. Perubahan dalam perusahaan membutuhkan usaha setiap karyawan di dalam perusahaan, perubahan juga bisa dicapai jika ada keinginan dan kemampuan dari setiap individu karyawan. Perilaku karyawan yang diharapkan oleh organisasi dan menjadi tuntutan organisasi yang tidak hanya perilaku *in role* tetapi juga perilaku *extra role* yang disebut dengan Organization Citizenship Behaviour (OCB)(Ulrich dalam Kelana, 2009:60).

Selain itu pula untuk menjalankan suatu organisasi diperlukan adanya rasa sukarela, tulus, dan senang hati sehingga para anggota dapat memberikan usaha terbaiknya dalam menjalankan tanggung jawab mereka di dalam organisasi. Hal tersebut dikenal juga dengan *organizational citizenship behavior* (OCB).

Organizational Citizenship Behavior(OCB) memberikan kontribusi bagi organisasi berupa peningkatan produktivitas para atlet, peningkatan produktivitas pelatih, dan organisasi secara keseluruhan, membantu memelihara fungsi kelompok menjadi sangat efektif untuk mengkoordinasikan kegiatan- kegiatan kelompok kerja, meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan atlet terbaik, meningkatkan stabilitas kerja organisasi, meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan (Podsakoff dan Mackenzie dalam Kelana, 2009:60).

Hal tersebut jelas terlihat di dalam organisasi ini. Para anggota yang secara sukarela bersedia untuk menjalankan tanggung jawabnya tanpa imbalan secara langsung, merupakan salah satu bukti konkret keberadaannya OCB di dalam organisasi ini. Tanpa adanya hal tersebut tujuan organisasi tidak dapat tercapai dan akan mengakibatkan kehancuran organisasi.

Dan menurut persepsi masyarakat dan peminat bola basket di Indonesia Jawa Barat bukan merupakan tim yang diunggulkan, malainkan Jawa Timur karena 70% anggotanya merupakan pemain yang sudah bermain di ajang profesional (IBL). Tetapi Jawa Barat berhasil mengalahkan Jawa Timur di ajang final dan menjadi juara pada PON XIX yang diadakan pada tanggal 17-29 September 2016, oleh karena itu keberhasilan Tim Basket Putra Jawa Barat bukan hanya karena skill saja tetapi ada beberapa faktor lain yang mempengaruhi antara lainnya adalah OCB.

Maka dari ulasan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk meneliti mengenai “Analisis Pengaruh Kompensasi terhadap *Organizational Citizenship*

Behavior (OCB) anggota Tim Bola Basket Putra PON XIX Jawa Barat dengan motivasi sebagai variabel moderasi.”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat kompensasi di Tim Bola Basket Putra PON XIX Jawa Barat ?
2. Bagaimana tingkat motivasi di Tim Bola Basket Putra PON XIX Jawa Barat ?
3. Bagaimana *organizational citizenship behaviour* (OCB) anggota Tim Bola Basket Putra PON XIX Jawa Barat?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) anggota Tim Bola Basket Putra PON XIX Jawa Barat?
5. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) anggota Tim Bola Basket Putra PON XIX Jawa Barat dengan adanya motivasi?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan indentifikasi masalah diatas maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui tingkat kompensasi Tim Bola Basket Putra PON XIX Jawa Barat.
2. Mengetahui tingkat motivasi Tim Bola Basket Putra PON XIX Jawa Barat.
3. Mengetahui *organizational citizenship behaviour* (OCB) anggota Tim Bola Basket Putra PON XIX Jawa Barat.
4. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) anggota Tim Bola Basket Putra PON XIX Jawa Barat.
5. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) anggota Tim Bola Basket Putra PON XIX Jawa Barat dengan adanya motivasi.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, penulis berharap bahwa hasil penelitian bisa berguna bagi:

1. Penulis sendiri

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan penulis mengenai pengaruh antara kompensasi dengan *organizational citizenship behaviour* (OCB) dan Motivasi.

2. Organisasi

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan yang bermanfaat bagi Tim Bola Basket Putra PON XIX Jawa Barat di tahun-tahun berikutnya, khususnya dalam mengetahui pengaruh kompensasi dengan *organizational citizenship behaviour*(OCB) dan Motivasi

3. Pihak lain

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi yang tertarik dengan topik pengaruh antara kompensasi terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) dan Motivasi.

1.5. Kerangka Pemikiran

Seperti layaknya perusahaan yang mencari keuntungan, perusahaan atau organisasi non-profit pun membutuhkan sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM adalah suatu penerapan ilmu bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat menjadi maksimal. Oleh karena itu dibutuhkan individu-individu sebagai penggerak di dalam organisasi. Jika masing-masing individu memberikan usaha terbaiknya, maka pekerjaan dapat selesai dengan baik dan tujuan perusahaan atau organisasi dapat tercapai.

Agar para anggota terpacu dalam melakukan pekerjaannya maka diperlukan adanya motivasi atau dorongan yang dapat berupa kompensasi atau bonus. Organizational citizenship behavior (OCB) juga memiliki peran yang cukup penting.

Apabila para anggota melakukan pekerjaannya dengan sukarela, tulus, dan senang hati, tidak ada beban dalam mengerjakan tugas mereka masing-masing, maka semua tanggung jawab masing-masing individu akan selesai dengan lancar, tujuan organisasi dapat tercapai, dan dapat membantu organisasi untuk berkembang menjadi lebih maju.

Organizational citizenship behaviour (OCB) adalah perilaku anggota organisasi yang rela, tulus, sukarela, dan senang hati melakukan pekerjaannya demi tercapainya tujuan organisasi. Dengan adanya hal tersebut kegiatan – kegiatan yang ada di organisasi dapat berjalan dengan lancar dan tujuan organisasi dapat tercapai.

Jones dan Schaubroeck (2004) mengatakan bahwa ada tiga faktor internal penting yang mempengaruhi OCB yaitu, moral karyawan, komitmen karyawan dan motivasi.

Menurut Gomes (1995) dalam bukunya "Manajemen Sumber Daya Manusia" mengatakan bahwa motivasi seorang pekerja untuk bekerja merupakan hal yang sangat kompleks karena melibatkan faktor-faktor individual dan organisasional. Faktor individual meliputi kebutuhan (*needs*), tujuan (*goals*) dan kemampuan (*abilities*). Sedangkan yang termasuk pada faktor organisasional meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan (*job security*), rekan kerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*) dan pekerjaan itu sendiri (*job*).

Menurut Hasibuan (2013:117) "*Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan*"

Samsuddin (2006: 187-188) mengatakan bahwa "Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, kinerja, motivasi maupun kepuasan kerja cenderung menurun."

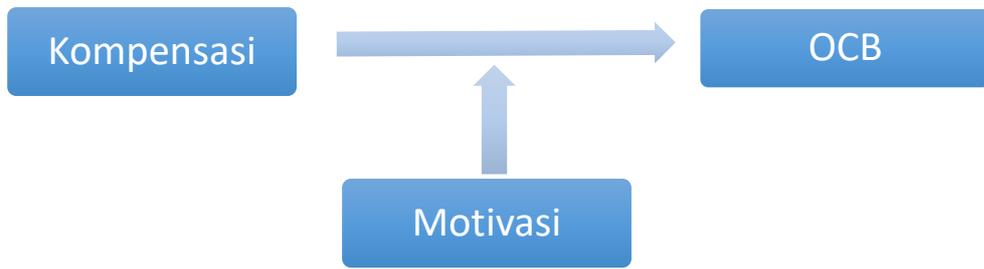
Sementara itu, Jahangir (2004) dalam Pramitasari (2013) dalam bukunya *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents* vol 1 no 2, mengemukakan beberapa hal yang dapat menjadi penyebab munculnya OCB, yaitu:

- Bersama- sama faktor kepuasan kerja, komitmen organisasional yang bersifat afektif menunjukkan adanya hubungan dengan performance individu dan OCB

- Persepsi peran, merepresentasikan persepsi individu pada organisasi yang dapat menimbulkan sikap positif maupun negative.
- Kepemimpinan, gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh pemimpin organisasi terbukti dapat meningkatkan OCB karyawan. Selain itu, kualitas hubungan pimpinan dan karyawan yang biasanya disebut *leader member exchange* dapat menyebabkan munculnya kepuasan kerja maupun komitmen organisasi yang merupakan antesisen OCB.
- Persepsi keadilan, Persepsi akan keadilan organisasi yang dilakukan oleh individu dapat memicu munculnya OCB.
- Disposisi Individu, Variabel individu yang tidak termasuk dalam skill kerja, seperti inisiatif diri, sikap positif, kedisiplinan, rasa empati dan aktivitas individu terbukti dapat meningkatkan OCB.
- Motivasi, sumber motivasi seseorang akan bisa mempengaruhi tingkatan OCB yang dilakukannya.

Berdasarkan konsep diatas *organizational citizenship behaviour* (OCB) adalah perilaku para anggota yang dapat timbul melalui beberapa faktor, salah satunya adalah motivasi. Motivasi berasal dari kebutuhan yang tidak terpenuhi sehingga menimbulkan dorongan berupa tindakan untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Tindakan tersebut dapat berupa perilaku tulus, sukarela, dan senang hati dalam melakukan suatu kegiatan atau yang biasa dikenal dengan istilah *organizational citizenship behaviour* (OCB).

Jadi, motivasi atau keinginan untuk mencapai tujuan dapat timbul melalui keinginan untuk memenuhi kebutuhan. Dengan adanya hal tersebut anggota organisasi akan melakukan apapun untuk menyelesaikan tugasnya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai, dan kompensasi merupakan salah satu cara untuk memotivasi kerja karyawan. Berdasarkan konsep diatas *organizational citizenship behaviour* (OCB) dapat timbul karena beberapa faktor dan salah satunya adalah motivasi, dan untuk memotivasi karyawan salah satu faktor yang mempengaruhi adalah kompensasi.



Gambar 1 Model Penelitian