

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA TEORI

A. Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka memuat uraian sistematis hasil-hasil penelitian yang didapat oleh peneliti terdahulu dan yang akan terdapat hubungannya dengan penelitian yang akan dilakukan. Dari hasil pencarian yang telah dilakukan oleh peneliti, penulis menemukan beberapa skripsi, jurnal, penelitian yang relevan dan sekaligus menjadi rujukan dan pembandingan dalam skripsi yang berkaitan dengan stress kerja, kompensasi, kepuasan kerja, dan OCBIP, penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

1. Jurnal yang disusun oleh Siti Nur Azizah dan Doddy Wijaya pada tahun 2016 yang berjudul "*Pengaruh Stress Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Bagian keuangan RSUD Dr. Soedirman Kebumen*". Sampel yang diambil sebanyak 39 responden. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis jalur (path analysis) dengan menggunakan program SPSS versi 22.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, (2) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, (3) stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (4) kompensasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan dan (5) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Jurnal yang disusun oleh Chadek Novi Charisma Dewi, I Wayan Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila pada tahun 2014 yang berjudul "*Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara*". Penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, ada hubungan negatif dan signifikan stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan, ada pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan, dan ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif kausal. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode kuisioner, pencacatan dokumen dan wawancara. Data dianalisis dengan menggunakan analisis jalur.
3. Jurnal yang disusun oleh Rocky Potale dan Yantje Uhing pada tahun 2015 yang berjudul "*Pengaruh Kompensasi dan Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado*" menyatakan bahwa kompensasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan

kerja. Secara parsial kedua variabel kompensasi dan stres kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sebaiknya pimpinan PT. Bank Sulut Cabang Utama dapat terus mempertahankan bahkan meningkatkan kepuasan karyawan sehingga tujuan utama dari organisasi bisa tercapai.

4. Jurnal yang disusun oleh Dini Fitrianasari, Umar Nimran, Hamidah Nayati Utami yang berjudul "*Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan pada Perawat Rumah Sakit Umum "Damayu" di Kabupaten Ponorogo*" menyatakan bahwa di dalam organisasi modern, kompensasi yang diberikan akan mempengaruhi perilaku kerja karyawan dalam menjalankan tugas. Sasaran utama dari program reward adalah untuk menarik individu yang berkualitas, memotivasi karyawan agar tetap tinggal, dan mencapai kinerja yang lebih tinggi. Usaha perubahan organisasi membutuhkan partisipasi dari semua karyawan, itu akan tercapai bila juga ada kemauan dan kemampuan dari masing-masing individu karyawan. Perilaku dari karyawan yang diharapkan oleh organisasi dan menjadi tuntutan organisasi tidak hanya perilaku in role, tetapi juga perilaku extra role yang disebut Organizational Citizenship Behavior (OCB) Peningkatan kinerja karyawan suatu organisasi didahului oleh peningkatan kepuasan kerja dan OCB. Kinerja perawat sebagai konsekuensi tuntutan masyarakat terhadap

kebutuhan akan pelayanan prima atau pelayanan yang bermutu tinggi. Data penelitian ini mendapatkan beberapa kesimpulan penting bahwa kompensasi sangat penting bagi karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

5. Jurnal yang disusun oleh Dhini Rama Dhania pada tahun 2010 yang berjudul "*Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Medical Representatif di Kota Kudus*" menyatakan bahwa dari hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan teknik analisis (Placeholder1) regresi diperoleh: Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai Adjusted R² sebesar 0,033 ini menunjukkan stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 3,3 %, Dengan pengaruh yang juga sangat kecil, dapat diartikan bahwa tidak ada bentuk pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja, yang berarti semakin tinggi stres kerja, kepuasan kerja yang dirasakan dapat tinggi ataupun rendah. Begitupun juga sebaliknya semakin kecil stres kerja, kepuasan kerja yang dirasakan dapat tinggi ataupun rendah.
6. Jurnal yang disusun oleh Linda Kartini Ticolau pada tahun 2013 yang berjudul "*Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Cabang Utama Manado*" menyatakan bahwa OCB dan komitmen

organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karyawan yang memiliki tingkat OCB dan komitmen organisasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan baik untuk organisasi maupun untuk dirinya sendiri.

Tabel 2.1 Tinjauan Pustaka

Nama	Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
Siti Nur Azizah dan Doddy Wijaya (2016)	Pengaruh Stress Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Bagian keuangan RSUD Dr. Soedirman Kebumen	Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.	Menggunakan variabel stress kerja dan kompensasi sebagai variabel independen dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen.	Objek yang digunakan untuk penelitian adalah RSUD Dr. Soedirman Kebumen, sedangkan dalam penelitian ini adalah BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta. Dalam penelitian tersebut menggunakan variabel intervening yaitu Motivasi sedangkan dalam penelitian ini menggunakan variabel moderasi yaitu OCBIP.
Chadek Novi Charisma Dewi, I Wayan Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila (2014)	Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Penjualan UD Surya Raditya Negara	Terdapat pengaruh positif dan signifikan stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, ada hubungan negatif dan signifikan stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan, ada pengaruh negatif dan signifikan stres	Menggunakan variabel stress kerja sebagai variabel independen	Objek yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah UD Surya Raditya Negara, sedangkan dalam penelitian ini adalah BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta. Kemudian, dalam penelitian tersebut kepuasan kerja digunakan sebagai variabel independen sedangkan dalam

		kerja terhadap kinerja karyawan, dan ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara		penelitian ini digunakan sebagai variabel dependen.
Dini Fitrianasari, Umar Nimran, Hamidah Nayati Utami	Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan pada Perawat Rumah Sakit Umum "Damayu" di Kabupaten Ponorogo	Di dalam organisasi modern, kompensasi yang diberikan akan mempengaruhi perilaku kerja karyawan dalam menjalankan tugas	Menggunakan variabel kompensasi sebagai variabel independen.	Objek yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah RSUD Damayu Kulonprogo, sedangkan dalam penelitian ini adalah BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta. Kepuasan kerja dalam penelitian tersebut digunakan sebagai variabel independen sedangkan dalam penelitian ini sebagai variabel dependen. OCB dalam penelitian tersebut sebagai variabel dependen, sedangkan dalam penelitian ini sebagai variabel moderating.
Dhini Rama Dhanita (2010)	Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Medical Representatif di Kota Kudus	Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai Adjusted R ² sebesar 0,033 ini menunjukkan stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 3,3 %, Dengan pengaruh yang juga sangat kecil, dapat diartikan bahwa tidak ada bentuk	Menggunakan stress kerja sebagai variabel independen dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen.	Objek penelitian dalam penelitian ini adalah BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta. Dalam penelitian tersebut tidak menggunakan variabel moderating sedangkan dalam penelitian ini menggunakan variabel moderating yaitu OCBIP.

		<p>pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja, yang berarti semakin tinggi stres kerja, kepuasan kerja yang dirasakan dapat tinggi ataupun rendah. Begitupun juga sebaliknya semakin kecil stres kerja, kepuasan kerja yang dirasakan dapat tinggi ataupun rendah.</p>		
<p>Rocky Potale dan Yantje Uhing (2015)</p>	<p>Pengaruh Kompensasi dan Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado</p>	<p>Kompensasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial kedua variabel kompensasi dan stres kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.</p>	<p>Menggunakan variabel kompensasi dan stress kerja sebagai variabel independen dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen.</p>	<p>Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado sedangkan dalam penelitian ini adalah BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta. Penelitian tersebut tidak menggunakan variabel moderasi sedangkan dalam penelitian ini menggunakan variabel moderasi yaitu OCBIP.</p>
<p>Linda Kartini Ticolau (2013)</p>	<p>Organization al Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.</p>	<p>OCB dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karyawan yang memiliki tingkat OCB dan komitmen organisasi yang tinggi dapat</p>	<p>Menggunakan OCB sebagai salah satu variabel dalam penelitian</p>	<p>Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) sedangkan dalam penelitian ini adalah BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta. Dalam penelitian</p>

	Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Cabang Utama Manado	meningkatkan kinerja karyawan baik untuk organisasi maupun untuk dirinya sendiri.		tersebut tidak menggunakan variabel moderasi sedangkan dalam penelitian ini menggunakan variabel moderasi yaitu OCBIP.
--	---	---	--	--

B. Landasan Teori

1. Stress Kerja

Stress kerja disebut sebagai suatu istilah payung yang merangkumi tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, anxiety, kemurungan dan hilang daya (Rivai, 2004). Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

Menurut Rivai dan Sagala (2010) stress kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang karena adanya tekanan-tekanan yang terlalu besar dari sesama rekan kerja atau lingkungan kerja. Seseorang yang mengalami stress menjadi sering emosional, agresif, tidak santai atau cenderung memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.

Menurut (Robbins, 2008)terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi stress kerja diantaranya:

- 1) Faktor organisasi meliputi tuntutan tugas, tuntutan peran dan tuntutan antar personal. Dalam suatu organisasi atau perusahaan terutama perusahaan perbankan, terdapat banyak faktor yang menyebabkan karyawan stress. Adanya tekanan untuk mengindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dengan waktu yang sangat singkat, beban kerja yang berat, target dari perusahaan yang harus dicapai terlalu tinggi, atasan yang tidak peka bahkan rekan kerja yang kurang menyenangkan merupakan beberapa hal yang dapat memicu karyawan merasa stress.
- 2) Faktor personal meliputi persoalan keluarga, persoalan ekonomi, dan kepribadian. Berdasarkan hasil survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang sanagat mementingkan hubungan keluarga dan pribadi. Berbagai kesulitan dalam hidup perkawinan, retaknya hubungan dan masalah anak adalah bebrapa contoh masalah hubungan yang menciptakan stress bagi karyawan, yang lalu terbawa sampai ketempat kerjanya. Masalah ekonomi karena pola hidup yang lebih besar pasak daripada tiang adalah kendala pribadi lain yang menciptakan stress bagi karyawan dan mengganggu konsentrasi kerja mereka.

2. Kompensasi

Dewan Penelitian Pengupahan Nasional, dalam (Fahmi, Siswanto, Farid, & Arijulmanan, 2014) mengatakan bahwa upah adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan di lakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidupnya yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, yang di nilai atau di nyatakan dalam bentuk uang yang di tetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan serta di bayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2011). Pemberi kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. (Rivai, 2004) sendiri membagi kompensasi menjadi dua macam yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, atau komisi. Kompensasi tidak langsung, atau benefit, terdiri dari semua pembayaran yang tidak mencakup kompensasi finansial langsung yang meliputi, liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan, dan

sebagainya. Penghargaan non finansial seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan mengakui yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas, dan kepuasan.

Menurut (Rachmawati, 2008) terdapat enam faktor suatu organisasi atau perusahaan memberikan suatu kompensasi, diantaranya yaitu:

1) Mendapatkan karyawan yang berkualitas

Pada zaman ini banyak orang bekerja di suatu perusahaan dengan menilai bagaimana kompensasinya. Perusahaan harus merangsang para calon karyawan dengan tingkat kompensasi yang nantinya akan diberikan dan memberikan kriteria yang tepat sesuai yang dibutuhkan oleh organisasi.

2) Mempertahankan karyawan yang sudah ada

Dengan kompensasi yang kompetitif, maka perusahaan tersebut dapat mempertahankan karyawan yang berkualitas agar tetap bisa berkontribusi dalam perusahaan tersebut.

3) Adanya keadilan

Dengan adanya kompensasi yang diberikan pada karyawan maka akan menimbulkan rasa keadilan antara pimpinan dan karyawan.

4) Perubahan sikap dan perilaku

Perubahan sikan dan perilaku karyawan dapat terlihat dari pemberian kompensasi yang sudah sesuai maka hal tersebut dapat menambah produktivitas kerja dari karyawan itu sendiri.

5) Efisiensi biaya

Kompensasi yang sesuai akan mempertahankan karyawan dalam organisasi. Hal itu dapat mengurangi biaya pengeluaran untuk memberikan tunjangan atau pesangon terhadap karyawan.

6) **Administrasi legalitas**

Pemerintah sudah mengatur kompensasi dalam sebuah undang-undang yang mana organisasi atau perusahaan tidak dapat berlaku sewenang-wenang terhadap karyawan dengan memberikan kompensasi yang tidak sesuai.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (Job Satisfaction) adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan tentang bagaimana karyawan memandang pekerjaan mereka. Hal ini dapat dilihat melalui sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungannya (Handoko, 2000). Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan orang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut. Fakta menunjukkan bahwa faktor penting yang lebih banyak mendatangkan kepuasan kerja adalah pekerjaan yang secara mentalitas memberi tantangan, penghargaan yang layak, kondisi kerja yang menunjang, dan rekan kerja yang mendukung.

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah suatu hal yang sifatnya individual. Setiap individu pasti memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda. Menurut (Veithzal, 2004: 479) faktor yang biasanya

digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah: (a) isi pekerjaan. Penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan; (b) supervisi; (c) organisasi dan manajemen; (d) kesempatan untuk maju; (e) gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif; (f) rekan kerja; (g) kondisi pekerjaan.

Kepuasan kerja sebagai variabel di dalam penelitian sumber daya manusia dan organisasi memiliki banyak faktor yang mempengaruhinya. Menurut T.R.Mitchel *et all* (2001) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terdiri dari:

- 1) Pekerjaan itu sendiri, apakah sesuai dengan minatnya, membosankan atau tidak.
- 2) Upah kinerja, apakah sesuai dengan kinerja dan kualifikasi akademiknya.
- 3) Jenjang karir dan promosi, apakah ada jenjang karir dan promosi yang jelas.
- 4) Perlakuan manajer, apakah berkeadilan atau tidak, gaya kepemimpinan dan hubungan dengan pimpinan.
- 5) Rekan kerja, apakah mendukung atau tidak.
- 6) Sikap terhadap pekerjaan apakah menarik atau tidak.

4. *Organizational Citizenship Behaviour from Islamic Perspective* (OCBIP)

Organizational Citizenship Behaviour from Islamic Perspective (OCBIP) adalah suatu tindakan dari setiap individu yang sesuai dengan

prinsip syariah dan di gambarkan oleh individu dalam suatu organisasi yang menjalankan suatu pekerjaan untuk mencari *falāh* atau ridha Allah oleh perlindungan dari *maqāsid* (tujuan) dan syariah; perlindungan dan pelestarian lima *daruriyyat* (kebutuhan) yaitu perlindungan agama, hidup, kekayaan, akal dan keturunan; *hājiyyat* (pelengkap) dan *tahsiniyyat* (penghias) (Kamil, Mohamed, Selladurai, & Khalid, 2015)

Nabi bersabda : Amal apakah di hari ini yang paling mulia? Mereka menjawab “jihad”, Nabi bersabda, “bukan jihad” tetapi seseorang yang keluar dengan mengorbankan diri dan hartanya dengan tanpa mengharapkan imbalan apapun. (HR. Bukhari: 25)

Dari hadist di atas dapat disimpulkan bahwa seseorang yang berkorban jiwa maupun harta tanpa mengharapkan *reward* atau kompensasi, nilainya jauh lebih besar daripada *jihad* atau perang di jalan Allah. Dengan begitu motif seorang karyawan muslim yang melaksanakan OCBIP adalah karena niat dan mencari ridha Allah bukan hanya mencari *reward* atau kompensasi semata.

OCBIP sebagai variabel penelitian di dalam bidang sumber daya manusia dan organisasi akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Ada dua faktor yang mempengaruhi OCBIP sebagaimana diutarakan oleh Siders *et.al.* (2001) dalam Nguni (2005). Menurutnya meningkatnya perilaku OCBIP dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor yang berasal dari dalam diri karyawan (*internal*) seperti moral, rasa puas, sikap positif, dan sebagainya sedangkan faktor yang berasal dari luar karyawan (*eksternal*) seperti sistem manajemen, sistem kepemimpinan, dan budaya perusahaan.

Menurut (Diana, 2012) terdapat dua faktor OCBIP, diantaranya adalah:

1) Mendapat Ridho Allah SWT

OCBIP dilakukan oleh manusia seakan-akan hanya untuk Allah Ta'ala dan mencari ridhaa-Nya serta tidak mengharapkan pujian dari orang lain

2) Mendapat imbalan akhirat yang lebih baik

Orang yang melakukan OCBIP bukan karena ingin mendapatkan reward atau pujian dari pimpinan maupun sesama rekan kerja tetapi semata-mata ingin mendapat balasan dari Allah SWT danmendapat keuntungan di akhirat. Karena pada dasarnya keuntungan akhirat akan lebih berlipat ganda dibandingkan jika hanya ingin mendapat keuntungan duniawi saja. Seperti firman Allah dalam Q.S. Asy Syura' ayat 20:

مَنْ كَانَ يُرِيدُ حَرْثَ الْآخِرَةِ نَزِدْ لَهُ فِي حَرْثِهِ ۗ وَمَنْ كَانَ يُرِيدُ حَرْثَ
الدُّنْيَا نُؤْتِهِ مِنْهَا وَمَا لَهُ فِي الْآخِرَةِ مِنْ نَصِيبٍ ﴿٢٠﴾

Artinya: “Barang siapa yang mengharapkan keuntungan di akhirat akan Kami tambahkan keuntungan itu baginya, dan barang siapa menghendaki keuntungan di dunia Kami berikan kepadanya sebagian darinya (keuntungan dunia), tetapi tidak akan mendapat bagian di akhirat”.

Ayat diatas menerangkan bahwa apabila manusia melakukan kebaikan sekecil apapun kebaikan yang ia lakukan pasti akan di balas

dengan kebaikan. Selama ajaran ini diingat oleh setiap umat muslim maka mereka akan selalu melakukan OCB karena inti dari OCB adalah berlaku baik terhadap sesama tanpa mengharap imbalan.

Adapun dimensi OCBIP menurut (Diana, 2012:145-147), meliputi:

1) *Altruism (Taawun)*

Yaitu perilaku saling membantu sesama karyawan yang lain karena Allah yang telah menjanjikan apabila orang yang suka membantu orang lain, maka Allah juga akan memberikan kemudahan padanya.

Muslim meriwayatkan hadist berikut:

Nabi bersabda ; Barang siapa yang menghilangkan kesulitan dunia sesama mukmin maka Allah akan menghilangkan kesulitannya di akhirat, barang siapa yang mempermudah kesulitan orang lain maka Allah akan mempermudah urusannya di dunia – akhirat, barang siapa yang menutup aib seorang Islam maka Allah akan menutup aibnya di dunia-akhirat, Allah akan selalu menolong hambanya selagi hambanya menolong saudaranya (HR.Muslim:4867).

2) *Sportmanship*

Yaitu perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan sebagai contoh, kemauan untuk mempertahankan sikap positif ketika sesuatu tidak sesuai, tidak sakit hati ketika orang lain tidak mengikuti sarannya, mau mengorbankan kepentingan pribadi demi organisasi dan tidak menolak ide orang lain.

Rasulullah bersabda : aku diutus untuk menegakkan sholat, mengeluarkan zakat dan saling menasihati sesama saudara sesama muslim. (HR.Bukhori;55)

3) *Courtesy*

Yaitu perilaku dalam menjaga hubungan baik dengan rekan kerja agar terhindar dari masalah-masalah antar karyawan, sehingga orang yang memiliki sikap *courtesy* adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain. Sebagai contoh seorang muslim hendaknya mencintai saudaranya seperti mencintai dirinya sendiri, sehingga selalu menghindari adanya permasalahan sesama teman.

Nabi bersabda ; Muslim adalah orang yang menyelamatkan muslim dengan lisan, tangannya. Mukmin adalah yang memberi aman pada mukmin lainnya atas harta dan darahnya (HR.Turmudzi).

4) *Civic Virtue*

Yaitu perilaku tanggung jawab pada kehidupan organisasi dimana kecenderungan karyawan akan mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana prosedur dalam organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber daya yang dimiliki oleh organisasi. Sebagai contoh setiap muslim harus peduli orang lain dan juga mendatangi setiap ada undangan pertemuan ilmiah atau rapat. Ini sebagai bentuk kecintaan terhadap organisasi.

Nabi memerintahkan 7 hal dan juga melarang 7 hal, yaitu sambang orang sakit, merawat jinazah, mendoakan orang yang besin, menjawab salam, menolong orang yang teraniaya, memenuhi undangan, menepati janji. (HR. Bukhori)

5) *Conscientiousness (Mujahadah)*

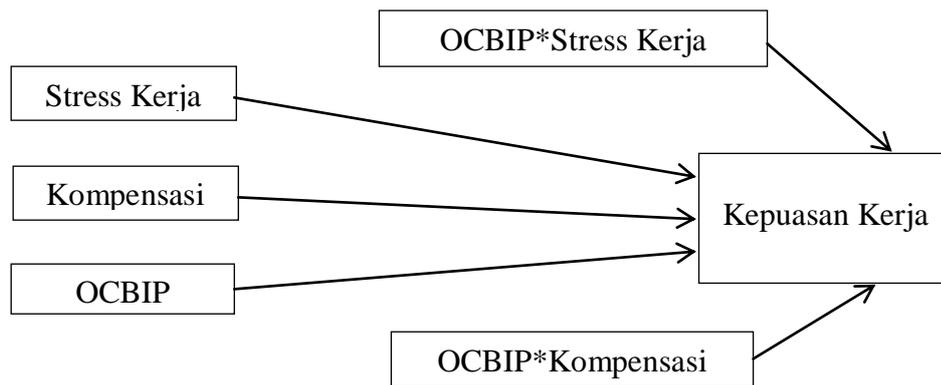
Yaitu perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi dari yang diharapkan perusahaan, dimana perilaku sukarela ini bukan merupakan kewajiban atau tugas dari karyawan yang

bersangkutan. Sebagai contoh seorang muslim harus bersungguh-sungguh, jeli, teliti, hati-hati berlomba-lomba dalam kebaikan tanpa pamrih sedikitpun.

Rasulullah bersabda : sesungguhnya setiap perbuatan tergantung pada keteguhan niatnya, barang siapa yang hijrah karena Allah dan Rasulnya maka hijrahnya adalah Allah dan Rasulnya, barang siapa yang hijrahnya karena dunia atau wanita yang ingin dinikahinya, maka hijrahnya tergantung pada niatnya (HR. Muslim).

C. Kerangka Konsep

Gambar 2.1 Kerangka Konsep Pembentukan Hipotesis



D. Hipotesis

Hipotesis berguna untuk menganalisis suatu permasalahan dalam penelitian, dimana berupa pernyataan yang perlu di uji kebenarannya. Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *path analysis*, yaitu suatu penggunaan analisis regresi untuk menaksir pengaruh dan hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya (Ghozali, 2012).

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan tinjauan pustaka yang sudah di uraikan diatas, maka hipotesis yang akan dikembangkan pada penelitian ini adalah:

a. Hubungan stress kerja dengan kepuasan kerja

Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang karena adanya tekanan-tekanan yang terlalu besar dari sesama rekan kerja atau lingkungan kerja. Seorang yang mengalami stres menjadi sering emosional, agresif, tidak santai atau cenderung memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif (Rivai dan Sagala (2010)).

Stress kerja yang tinggi dapat mempengaruhi keadaan psikis dari karyawan itu sendiri. Apabila hal tersebut sering terjadi dan tingkat stress semakin tinggi, maka dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Dari hasil-hasil penelitian sebelumnya ditemukan oleh Afrizal dkk (2014) dan Ahsan et al. (2009) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Bahri (2013), Iqbal dan Muhammad (2012) juga menunjukkan adanya pengaruh negatif yang signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian oleh Fadhilah (2010) juga menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

b. Hubungan kompensasi dengan kepuasan kerja

Karyawan merupakan suatu modal bagi perusahaan, maka dari itu karyawan perlu dikelola dengan baik agar tetap produktif. Perusahaan harus mampu mendorong mereka agar tetap produktif dalam bekerja, yaitu dengan cara memberikan sesuatu yang dapat menimbulkan kepuasan kerja dalam diri karyawan tersebut salah satu caranya adalah dengan memberikan kompensasi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Lukiyanto, 2014).

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lelikwati (2005) faktor kompensasi finansial dan nonfinansial teruji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Nugroho (2012) menyatakan kompensasi, pengembangan karier dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Sari (2009) juga menyatakan kepuasan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis penelitiannya adalah sebagai berikut:

H2 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

c. Hubungan OCBIP dengan Kepuasan Kerja Karyawan

Organizational Citizenship Behaviour from Islamic Perspective (OCBIP) adalah suatu tindakan dari setiap individu yang sesuai dengan prinsip syariah dan di gambarkan oleh individu dalam suatu organisasi yang menjalankan suatu pekerjaan untuk mencari *falāh* atau ridha Allah oleh perlindungan dari *maqāsid* (tujuan) dan syariah; perlindungan dan pelestarian lima *ḍaruriyyat* (kebutuhan) yaitu perlindungan agama, hidup, kekayaan, akal dan keturunan; *ḥājiyyat* (pelengkap) dan *taḥsiniyyat* (penghias) (Kamil, Mohamed, Selladurai, & Khalid, 2015).

Pendapat Price & Mueller (1981) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan memiliki pengaruh tidak langsung pada *turnover* karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Itiola, Odebiyi, & Alabi, 2014) pada staff akademik Osun State di Nigeria yang menunjukkan bahwa 86,9% kepuasan kerja dipengaruhi variabel OCB.

H3 : OCBIP berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

d. Hubungan stress kerja dan OCBIP sebagai variabel moderasi terhadap kepuasan kerja karyawan

Stress sebagai suatu istilah payung yang merangkumi tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, kemurungan dan hilang daya. Stress kerja meruakan kondisi

ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses pikir, dan kondisi seorang karyawan. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka (Rivai, 2004).

Peran OCB sebagai penengah agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik hingga bisa mencapai rasa kepuasan kerja dalam diri karyawan tersebut. *Organizational Citizenship Behaviour* adalah suatu perilaku yang didasarkan atas kesukarelaan yang tidak bisa dipaksakan pada batas-batas pekerjaan dan tidak secara resmi menerima penghargaan namun mampu memberikan kontribusi bagi perkembangan organisasi atau perusahaan (Stefhani & Irvianti, 2014).

OCBIP (*Organizational Citizenship Behaviour from Islamic Perspective*) adalah suatu tindakan dari setiap individu yang sesuai dengan prinsip syariah dan di gambarkan oleh individu dalam suatu organisasi yang menjalankan suatu pekerjaan untuk mencari *falāh* atau ridha Allah oleh perlindungan dari *maqāsid* (tujuan) dan syariah; perlindungan dan pelestarian lima *daruriyyat* (kebutuhan) yaitu perlindungan agama, hidup, kekayaan, akal dan keturunan; *hājiyyat* (pelengkap) dan *taḥsiniyyat* (penghias) (Kamil, Mohamed, Selladurai, & Khalid, 2015).

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Lestari & Ghaby, 2018) menyatakan bahwa OCB berpengaruh positif signifikan baik terhadap kepuasan kerja maupun kinerja karyawan. Makin tinggi kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. (Setiyawan, 2009) juga menyatakan bahwa Organizational citizenship behavior berpengaruh positif terhadap tingkat kepuasan kerja, maka semakin tinggi OCB semakin tinggi tingkat kepuasan kerja. (Stefhani & Irvianti, 2014) juga menyatakan bahwa secara simultan kepuasan karyawan dipengaruhi oleh stres kerja dan *Organizational Citizenship Behaviour* secara simultan dan signifikan.. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu di atas maka hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

H4: OCBIP memoderasi tingkat pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

- e. Hubungan kompensasi dan OCBIP sebagai variabel moderasi terhadap kepuasan kerja karyawan

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Rivai, 2004). Pemberi kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

Peran OCB sebagai penengah agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik hingga bisa mencapai rasa kepuasan kerja dalam diri karyawan tersebut. *Organizational Citizenship Behaviour* adalah suatu perilaku yang didasarkan atas kesukarelaan yang tidak bisa dipaksakan pada batas-batas pekerjaan dan tidak secara resmi menerima penghargaan namun mampu memberikan kontribusi bagi perkembangan organisasi atau perusahaan (Stefhani & Irvianti, 2014) dan diharapkan OCBIP dapat memoderasi kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

(Setiyawan, 2009) menyatakan bahwa Organizational citizenship behavior berpengaruh positif terhadap tingkat kepuasan kerja, maka semakin tinggi OCB semakin tinggi tingkat kepuasan kerja. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu di atas, maka hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

H5: OCBIP memoderasi tingkat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan