

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA PADA PERILAKU
PROSOSIAL**

SKRIPSI



DISUSUN OLEH:

ANASTA GLORIA MATARI

11190674

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2023

HALAMAN PENGAJUAN

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen



PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2023

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA, PADA PERILAKU
PROSOSIAL**

telah diajukan dan dipertahankan oleh:

ANASTA GLORIA MATARI

11190674

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar

Sarjana Manajemen (S.M) Pada tanggal 25 Oktober 2023

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Dr. Heru Kristanto, S.E., M.T

(Ketua Tim Penguji & Dosen

Pembimbing)

2. Dra. Agustini Dyah Respati, MBA

(Tim Penguji)

3. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si

(Tim Penguji)



Yogyakarta, 27 Oktober 2023

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Bisnis



Dr. Perminas Pangeran, M.Si., CSA., CRP

Ketua Program Studi Manajer



Dr. Elok Pakaryaningsih, S.

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA PADA PERILAKU

PROSOSIAL

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya. Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya

Yogyakarta, 07 Juni 2023



ANASTA GLORIA MATARI

11190674

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Anasta Gloria Matari
NIM : 11190674
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

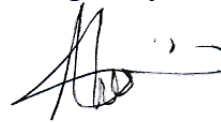
“PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA PADA PERILAKU PROSOSIAL”

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 29 Oktober 2023

Yang menyatakan



(Anasta Gloria Matari)

NIM.11190674

HALAMAN MOTTO

Ia berkata kepada mereka “Karena kamu kurang percaya. Sebab Aku berkata kepadamu: Sesungguhnya sekiranya kamu mempunyai iman sebesar biji sesawi saja kamu dapat berkata kepada gunung ini: Pindah dari tempat ini ke sana, maka gunung ini akan pindah, dan takkan ada yang mustahil bagimu”

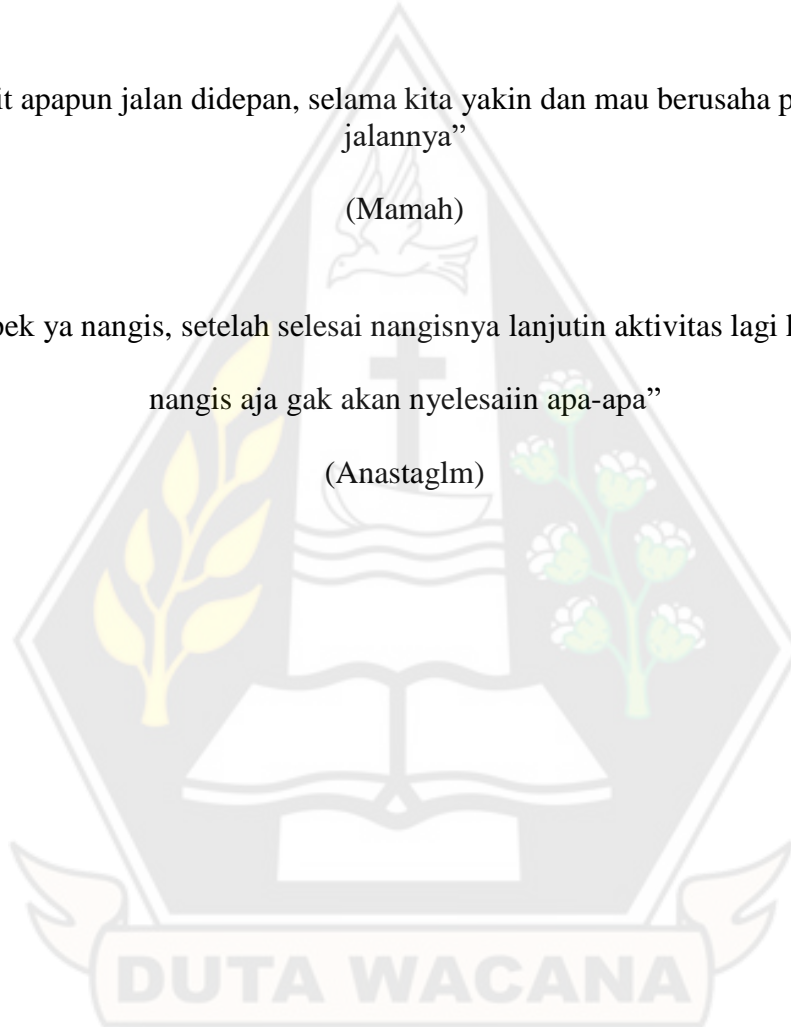
(Matius 17:20)

“Mau sesulit apapun jalan didepan, selama kita yakin dan mau berusaha pasti akan ada jalannya”

(Mamah)

“Kalau capek ya nangis, setelah selesai nangisnya lanjutin aktivitas lagi karena kalau nangis aja gak akan nyelesaiin apa-apa”

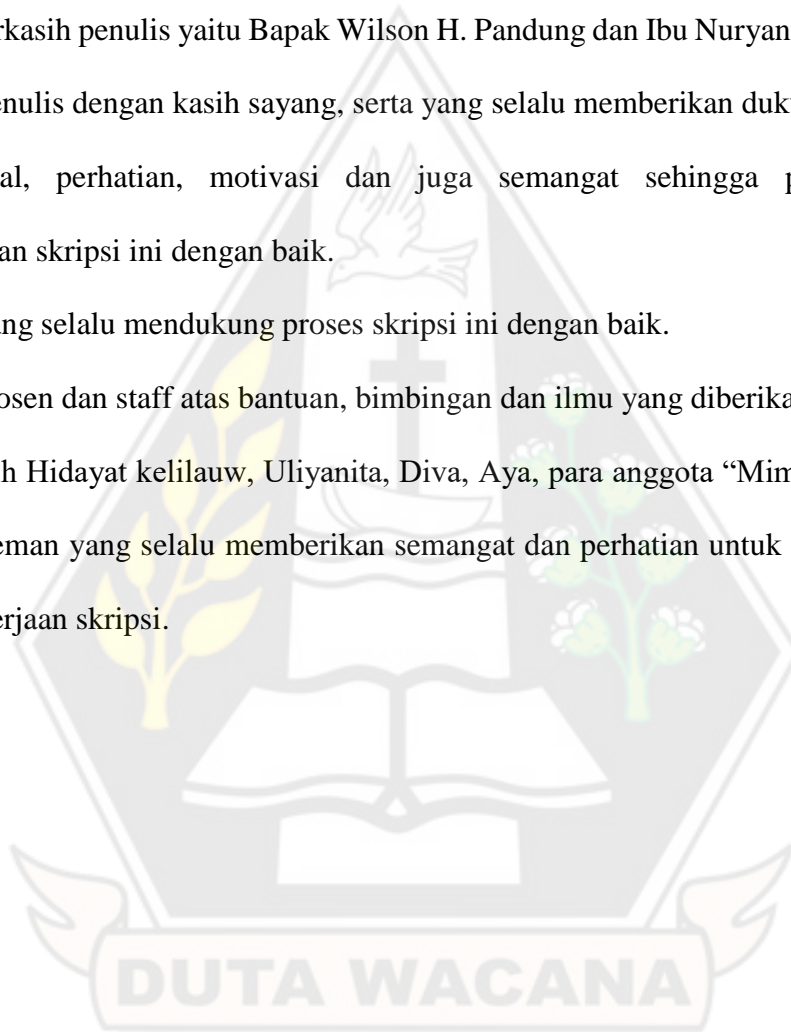
(Anastaglm)



HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan untuk:

1. Tuhan Yesus Kristus atas pertolongan, kasih dan Berkat-Nya yang telah kesehatan, kekuatan dan kemampuan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan pendidikan sarjana.
2. Orang tua terkasih penulis yaitu Bapak Wilson H. Pandung dan Ibu Nuryanie yang sangat mencintai penulis dengan kasih sayang, serta yang selalu memberikan dukungan melalui doa, material, perhatian, motivasi dan juga semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
3. Keluarga, yang selalu mendukung proses skripsi ini dengan baik.
4. Bapak/Ibu dosen dan staff atas bantuan, bimbingan dan ilmu yang diberikan.
5. Yang terkasih Hidayat kelilauw, Uliyanita, Diva, Aya, para anggota “Mimpi cumlaude” dan teman teman yang selalu memberikan semangat dan perhatian untuk penulis dalam proses pengerjaan skripsi.



KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terimakasih kepada:

- (1) Dr. Heru Kristanto, S.E., M.T, selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini;
- (2) Para responden yang telah banyak membantu dalam usaha memperoleh data yang saya perlukan;
- (3) Orang tua dan keluarga saya yang telah memberikan bantuan dukungan material dan moral; dan
- (4) Teman dan sahabat yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, saya berharap Tuhan yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Yogyakarta, 06 Juni 2023



Anasta Gloria Matari

DAFTAR ISI

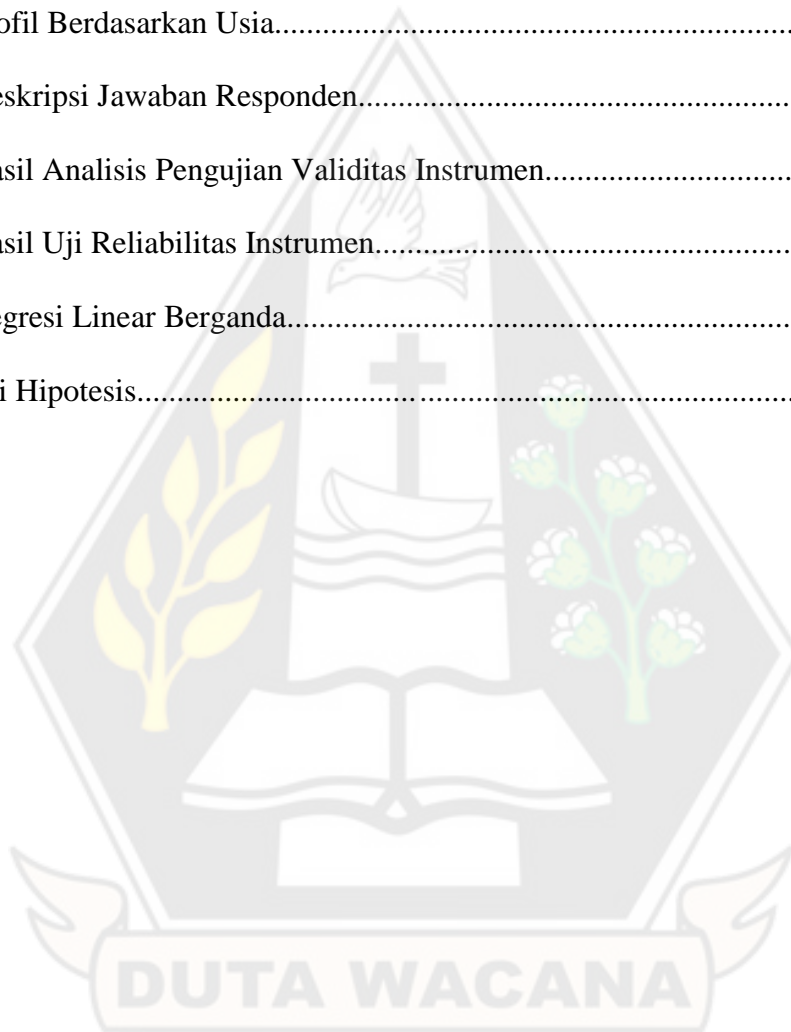
HALAMAN PENGAJUAN	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
1.5 Batasan Penelitian	5
1.6 Waktu Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Perilaku Prosocial	7
2.1.1 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Prosocial	9
2.1.2 Indikator Perilaku Prosocial	10

2.2 Kompensasi	11
2.2.1 Jenis – Jenis Kompensasi	12
2.2.2 Indikator Kompensasi	14
2.3 Lingkungan Kerja	15
2.3.1 Jenis – Jenis Lingkungan Kerja	15
2.3.2 Aspek – Aspek Lingkungan Kerja	16
2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja	17
2.4 Penelitian Pendahulu	19
2.5 Desain Penelitian	21
2.6 Pengembangan Hipotesis.....	22
BAB III METODE PENELITIAN	24
3.1 Jenis Penelitian	24
3.2 Populasi	24
3.3 Sampel	24
3.4 Teknik Pengumpulan Data	25
3.5 Uji Instrumen	25
3.5.1 Uji Validitas	25
3.5.2 Uji Reliabilitas	26
3.6 Definisi Operasional Variabel	27
3.7 Analisis Statistik Deskriptif.....	28
3.8 Uji Hipotesis.....	28
3.8.1 Regresi Linear Berganda	28
3.8.2 Uji T.....	29
3.8.3 Uji F.....	29
3.8.4 Koefisien Determenasi R²	29

BAB IV HASIL & PEMBAHASAN	30
4.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	30
4.2 Deskripsi Jawaban Responden	32
4.3 Analisis Kuantitatif.....	34
4.3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	34
4.4 Pengujian Hipotesis	35
4.4.1 Uji Analisis Regresi Berganda	35
4.4.2 Pengujian Signifikan (Uji T).....	37
4.4.3 Pengujian Ketepatan Model (Uji F)	37
4.4.4 Koefisien Determinan (R^2)	37
4.5 Pembahasan	38
4.5.1 Pengaruh Kompensasi pada Perilaku Prososial.....	38
4.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja pada Perilaku Prososial	39
4.5.3 Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja pada Perilaku Prososial.....	39
BAB V PENUTUP	40
5.1 Kesimpulan	40
5.2 Keterbatasan penelitian.....	40
5.3 Saran	41
5.4 Penutup	41
DAFTAR PUSTAKA.....	43
LAMPIRAN	45

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	19
Tabel 3.1 Definisi operasional Variabel.....	27
Tabel 4.1 Profil Berdasarkan Domisili.....	30
Tabel 4.2 Profil Berdasarkan Jenis Kelamin.....	31
Tabel 4.3 Profil Berdasarkan Usia.....	31
Tabel 4.4 Deskripsi Jawaban Responden.....	32
Tabel 4.5 Hasil Analisis Pengujian Validitas Instrumen.....	34
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	35
Tabel 4.7 Regresi Linear Berganda.....	36
Tabel 4.8 Uji Hipotesis.....	37



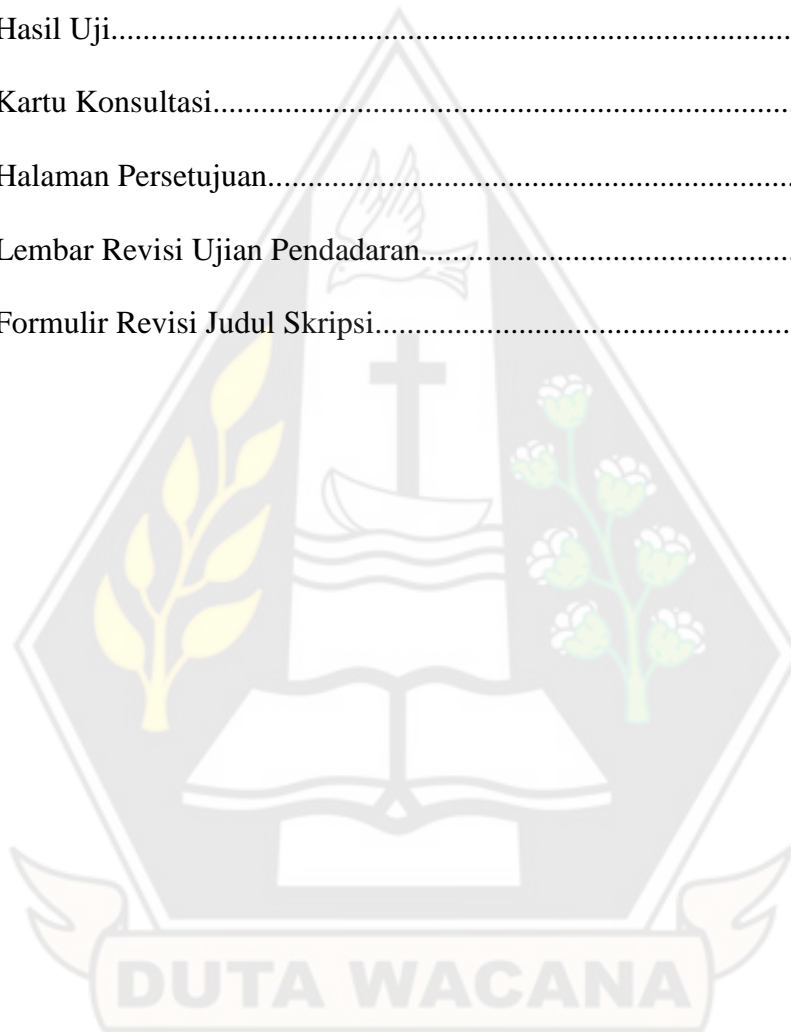
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Desain Penelitian.....22



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian.....	45
Lampiran 2 Data Responden.....	48
Lampiran 3 Jawaban Responden.....	51
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel.....	54
Lampiran 5 Hasil Uji.....	56
Lampiran 6 Kartu Konsultasi.....	57
Lampiran 7 Halaman Persetujuan.....	58
Lampiran 8 Lembar Revisi Ujian Pendaran.....	59
Lampiran 9 Formulir Revisi Judul Skripsi.....	60



**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
PADA PERILAKU PROSOSIAL**

**Anasta Gloria Matari
11190674**

**Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis
Universitas Kritis Duta Wacana
Email: anastanasta3@gmail.com**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen yang terdiri dari kompensasi dan lingkungan kerja pada variabel dependen yaitu perilaku prososial. Pengambilan data pada penelitian ini menggunakan kuisioner dengan mengumpulkan sebanyak 100 responden. Jenis penelitian ini yaitu kuantitatif dan SPSS digunakan untuk menganalisis data penelitian. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi (X1) terhadap variabel perilaku prososial (Y) berdasarkan nilai signifikan $0,813 \geq 0,05$ dan juga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja (X2) terhadap variabel perilaku prososial (Y) berdasarkan nilai signifikan $0,00 \leq 0,05$. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja, pada perilaku prososial. Nilai R square sebesar 0,271 (27,1%) dapat diinterpretasikan bahwa kemampuan model kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), menerangkan variasi variabel perilaku prososial (Y) sebesar 27,1% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel independen lainnya sebesar 72,9%.

Kata Kunci: Perilaku prososial, Kompensasi, Lingkungan Kerja

***THE EFFECT OF COMPENSATION AND WORK ENVIRONMENT ON
PROSOCIAL BEHAVIOR***

**Anasta Gloria Matari
11190674**

Departement Management Fakultas Business

Duta Wacana Christian University

Email: anastanasta3@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of the independent variables consisting of compensation and work environment on the dependent variable, namely prosocial behavior. Data collection in this research used a questionnaire by collecting 100 respondents. This type of research is quantitative and SPSS is used to analyze research data. The results of this research show that there is no significant influence between the compensation variable (X1) on the prosocial behavior variable (Y) based on a significant value of $0.813 \geq 0.05$ and there is also a significant influence between the work environment variable (X2) on the prosocial behavior variable (Y) based on a significant value of $0.00 \leq 0.05$. There is a positive and significant influence between compensation and work environment on prosocial behavior. The R square value of 0.271 (27.1%) can be interpreted that the ability of the compensation model (X1), work environment (X2), explains the variation in prosocial behavior variables (Y) by 27.1% and the remainder is influenced by other independent variables of 72, 9%.2

Keywords: Prosocial behavior, compensation, work environment

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perilaku Prososial adalah perilaku positif yang dilakukan oleh seseorang meliputi rencana atau tindakan untuk membantu/menolong orang lain tanpa mengharapkan timbal balik dari orang yang akan dibantu (Puffer, 1987). Tindakan yang dilakukan penolong di motivasi dari dalam diri hal ini bersifat sukarela dan menuntut pengorbanan yang tinggi karena lebih menguntungkan orang yang ditolong tanpa adanya imbalan yang didapatkan baik secara materi maupun sosial (Oktaviani dan Nailul, 2017).

Perusahaan perlu lebih memperhatikan standar kandidat karyawan yang akan masuk menjadi bagian dari perusahaan baik itu dari kemampuan, sikap, dan perilaku. Perilaku karyawan yang berdampak baik untuk lingkungan kerja dan perusahaan disebut perilaku prososial. Hal itu tidak berkaitan dengan upah/imbalan seorang karyawan yang diyakini dapat meningkatkan efektivitas di lingkungan dia bekerja (Oktaviani dan Nailul, 2017). Perilaku prososial karyawan dipengaruhi oleh faktor internal perusahaan, yaitu sesama karyawan dan juga atasan. Keadilan yang diciptakan oleh perusahaan mampu meningkatkan perilaku prososial karyawan. Hal tersebut membuat karyawan merasa memiliki kontrak psikologis dengan perusahaan. Karyawan cenderung meningkatkan performanya dalam bekerja dan juga perilaku prososialnya (Erdianza et al, 2020).

Kompensasi merupakan salah satu faktor internal yang mempengaruhi perilaku prososial karyawan. Timbal balik yang sesuai dan sebanding diberikan perusahaan kepada karyawan mempengaruhi perilaku karyawan, hal tersebut dapat meningkatkan kinerja serta perilaku prososial karyawan (Tu et al, 2020). Kompensasi yang diberikan dapat berupa gaji, bonus, insentif, atau dapat berupa yang lainnya. Dalam memberikan imbalan/upah terhadap hasil yang telah dilakukan oleh karyawan harus diatur dengan baik

oleh pihak perusahaan, sehingga dapat diterima dengan baik oleh kedua belah pihak. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan seharusnya tepat waktu sesuai dengan tanggal yang ditentukan hal itu akan memperbesar tingkat kepercayaan karyawan terhadap perusahaan dan juga membuat karyawan merasa puas, tenang, dan bisa fokus dalam bekerja sehingga perilaku serta kinerja karyawan tersebut semakin lebih baik (Anriyani et al, 2023).

Semakin banyak kompetitor dalam dunia bisnis membuat persaingannya semakin ketat, hal tersebut menuntut perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya agar tercipta kinerja karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawan adalah lingkungan kerja baik itu fisik maupun non fisik. Tempat kerja yang fasilitasnya mendukung dan memadai akan membuat karyawan merasa nyaman bekerja, berbanding terbalik dengan tempat kerja yang fasilitasnya tidak mendukung atau seadanya akan membuat karyawan kurang nyaman bekerja hal tersebut membuat karyawan kurang bisa memberikan hasil kerja yang optimal. Karyawan yang mendapatkan banyak tugas dan tanggung jawab di tempat kerja serta berada di tempat kerja yang kurang mendukung dan juga merasakan tekanan dari atasan, dapat mengalami stres maupun kehilangan motivasi kerja, hal tersebut berpengaruh terhadap perilaku karyawan ketika bekerja. Orang yang mengalami stress dan merasakan banyak tekanan akan sulit untuk membantu maupun mengerti orang lain. Lingkungan kerja yang sehat akan menumbuhkan perilaku prososial karyawan, oleh karena lingkungannya sehat karyawan tidak akan mudah mengalami stres, emosi akan terus stabil, memiliki motivasi kerja yang tinggi dan juga lebih mudah peka terhadap rekan kerja sehingga membuat karyawan ingin selalu saling berbagi dan melakukan aksi tolong-menolong. Karyawan yang memiliki perilaku prososial menjadi salah satu aset yang terpenting untuk sebuah

perusahaan karena memiliki pengaruh yang besar untuk keberlangsungan hidup suatu perusahaan dan hal tersebut menjadi motivasi perusahaan untuk terus bisa menciptakan lingkungan kerja yang sehat (Livi et al, 2018).

Setelah melewati masa-masa pandemi covid-19 berkurangnya lapangan pekerjaan membuat banyak orang bersaing secara ketat untuk mendapat pekerjaan, ketika sudah mendapatkan pekerjaan karyawan akan berusaha untuk bertahan dipekerjaan tersebut dan juga berusaha untuk mendapatkan posisi yang diinginkan. Namun, hal tersebut sering membuat lingkungan kerja karyawan menjadi tidak sehat karena setiap individu cenderung bersikap individualis dan ambisius. Karyawan akan memberikan hasil kerja yang maksimal tetapi pada kenyataannya perusahaan terkadang memberikan timbal balik yang tidak sesuai kepada karyawan. Pada umumnya, karyawan akan melakukan perlawanan di tempat kerja ketika timbal balik yang mereka dapatkan dari perusahaan tidak sesuai misalnya, upah/kompensasi mereka terlambat diberikan. Bentuk perlawanan yang dilakukan oleh karyawan biasanya terlambat masuk kerja, produktivitas kerja menurun, motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu jadi berkurang (Tu et al, 2020). Perlawanan yang dilakukan mengakibatkan lingkungan kerja menjadi tidak nyaman, lingkungan kerja yang tidak nyaman atau kurang mendukung berpengaruh terhadap kinerja dan perilaku karyawan. Misalnya, karyawan menjadi egois, lebih mementingkan diri sendiri, tidak adanya rasa ingin tolong-menolong terhadap sesama karyawan, tidak ditemukan adanya perilaku prososial di tempat kerja tersebut (Livi et al, 2018). Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tertarik ingin meneliti “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja pada Perilaku prososial”.

1.2 Rumusan Masalah

Perilaku prososial karyawan akan muncul ketika karyawan berada di lingkungan kerja yang mendukung, dan begitu juga sebaliknya ketika lingkungan kerja karyawan tidak

mendukung hal tersebut membuat perilaku prososial sulit dipraktikkan oleh karyawan. Adapula berikut beberapa faktor yang sering menghambat munculnya perilaku prososial karyawan seperti kompensasi yang terlambat diberikan, kurangnya masa pelatihan untuk karyawan sehingga karyawan tidak bisa melakukan pekerjaan dengan baik, karyawan sering terlambat masuk kerja atau kurangnya kedisiplinan kerja karyawan, fasilitas ditempat kerja kurang mendukung, konflik yang terjadi antar karyawan serta kurangnya komunikasi, kurangnya kepercayaan karyawan terhadap perusahaan maupun sebaliknya, menurunnya produktivitas kinerja karyawan yang mengakibatkan perusahaan tidak menerima hasil kerja yang maksimal yang diberikan oleh karyawan. Berdasarkan faktor-faktor tersebut peneliti membuat rumusan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap Perilaku Prososial?
2. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Perilaku Prososial?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap Perilaku Prososial.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap Perilaku Prososial.

1.4 Manfaat Penelitian

- a. Bagi peneliti

Menambah serta memperluas pengetahuan, wawasan peneliti dan juga melatih kemampuan peneliti dalam menganalisis kasus/masalah terkhususnya dibidang perilaku karyawan atau sumber daya manusia (SDM) yang ada di sebuah perusahaan pada variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan perilaku prososial.

Manfaat penelitian untuk Universitas Kristen Duta Wacana

b. Bagi perusahaan

Penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam proses melaksanakan pengembangan dan pengelolaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang berdaya saing tinggi. Penelitian ini juga dapat menjadi referensi untuk meningkatkan hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan sehingga terciptanya timbal balik yang memuaskan yang dirasakan oleh kedua belah pihak.

c. Bagi masyarakat

Penelitian ini dapat diterapkan dalam kehidupan bermasyarakat dan membantu masyarakat menyelesaikan masalah sosial yang ada terutama pada perilaku menyimpang yang terjadi di masyarakat.

1.5 Batasan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka peneliti membatasi penelitian pada:

a. Responden pada penelitian adalah seorang karyawan perusahaan yang bekerja di Daerah Istimewa Yogyakarta, Kalimantan Tengah, dan Ambon dengan profil responden:

- i. Jenis kelamin : Laki-laki dan Perempuan
- ii. Usia : 17 – 60 tahun

b. Variabel penelitian

Variabel yang digunakan di penelitian ini:

i. Variabel Independen

- Kompensasi

- Lingkungan kerja

ii. Variabel Dependen

- Perilaku prososial

1.6 Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang diambil untuk melakukan penelitian ini sekitar 2 (dua) bulan, satu bulan untuk mengumpulkan data dan satu bulan lainnya untuk mengolah data yang ditulis dan dituangkan dalam bentuk skripsi. Penelitian ini mulai dilaksanakan ketika ijin penelitian sudah diberikan.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berlandaskan hasil data penelitian serta pembahasan dapat maka dapat disimpulkan beberapa hal antara lain:

1. Variabel kompensasi (X1) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku prososial (Y). Terlihat t hitung 0,237 lebih kecil dari t tabel 1,198 dengan tingkat signifikansi 0,81 yang lebih besar dari 0,05 (5%) yang dapat diartikan kompensasi tidak memiliki bagian dalam mempengaruhi perilaku prososial karyawan.
2. Variabel lingkungan kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan pada perilaku prososial (Y). Terlihat t hitung 4,839 lebih besar dari t tabel 1,198 dengan tingkat signifikansi 0,00 yang lebih kecil dari 0,05 (5%) yang berarti lingkungan kerja memiliki bagian dalam mempengaruhi perilaku prososial karyawan.
3. Variabel kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan pada perilaku prososial karyawan. Dapat diperhatikan dari F hitung 19,411 lebih besar dari F tabel 3,09 yang dapat disimpulkan kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan memiliki bagian dalam mempengaruhi perilaku prososial karyawan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian terkait pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja pada perilaku prososial perlu diperluas dan dikembangkan kembali di masa depan dengan penelitian secara kualitatif, seperti melalui metode wawancara. Dengan tujuan agar mendapatkan hasil temuan penelitian yang lebih spesifik intensif. Dengan menggunakan beberapa sampel

karyawan yang bekerja di perusahaan yang ada di Indonesia membuat hasil penelitian ini tidak dapat dikatakan dapat mewakili semua organisasi/perusahaan di Indonesia karena aksesibilitas data di Indonesia cukup sulit.

5.3 Saran

Berlandaskan hasil penelitian serta kesimpulan yang telah diuraikan maka peneliti memberikan saran yang diharapkan dapat bermanfaat untuk pihak yang terkait dalam penelitian ini. Adapun saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah antara lain:

1. Dalam rangka meningkatkan perilaku prososial karyawan, perusahaan perlu mencermati keperluan para karyawan. Misalnya kompensasi, karyawan merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh perusahaan untuk mendukung kemajuan suatu perusahaan maka mensejahterakan karyawan adalah hal yang paling mendasar yang perlu dilakukan oleh perusahaan.
2. Perusahaan juga perlu memperhatikan lingkungan kerja karyawan baik itu fisik maupun non fisik. Hal tersebut menjaga suasana hati serta pikiran karyawan supaya karyawan nyaman dalam bekerja. lingkungan kerja yang sehat akan mendukung karyawan untuk melakukan aksi-aksi positifnya ditempat kerja.
3. Untuk peneliti selanjutnya, semoga dapat mengembangkan penelitian ini dengan memanfaatkan variabel yang baru supaya informasi yang diperoleh tentang faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku prososial lebih lengkap.

5.4 Penutup

Ucapan puji syukur kepada Tuhan Yesus atas berkat dan kemurahan-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini. Dengan kerendahan hati peneliti menantikan saran yang membangun untuk mendukung kesempurnaan penelitian ini.

Akhirnya peneliti menaikkan doa berharap penelitian ini berguna bagi peneliti dan

pembaca pada umumnya, dan juga dapat memberikan manfaat yang positif untuk kemajuan Universitas Kristen Duta Wacana. Amin.



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, F. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja-Disiplin Kerja-Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Fakultas Kedokteran Universitas Jenderal Soedirman (*Doctoral dissertation, Universitas Jenderal Soedirman*).
- Anriyani, et al. (2023). Analysis of organizational behavior with quality of work life and compensation as stimulus variables. *International Conference on Social Sciences, Education and Humanities*, volume 2 (1) 250-257.
<https://amcapress.amca2012.org/index.php/sssh/article/view/159/157>
- Arman, et al. (2022) Analisis motivasi, kompensasi dan kompetensi kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT Adhiyasa bangkinang kabupaten Kampar. *Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah*, volume 16 (2), 137-148.
<https://jurnal.umsb.ac.id/index.php/menarailmu/article/download/3238/pdf>
- Aruan, Q.S, dan Fakhri, M. (2015). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan lapangan Grasberg power distribution PT. Freeport Indonesia, *Modus*, volume 27 (2) 141-162. <https://ojs.uajy.ac.id/index.php/modus/article/download/553/579>
- Badriyah, N., Sari, R. N., & Basri, Y. M. (2015). The effect of corporate governance and firm characteristics on firm performance and risk management as an intervening variable. *Procedia Economics and Finance*, 31, 868-875.
- Erdianza, et al. (2020). The effect of work enjoyment and work-life balance on organizational citizenship behavior with job satisfaction as mediator. *International Journal of Management and Humanities*, volume 4 (7) 67-73. <https://www.ijmh.org/wp-content/uploads/papers/v4i7/G0683034720.pdf>
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivarite Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Erni Aprida, and Afizal Afizal. "Analisis pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan implikasinya terhadap kinerja aparatur sipil negara." *JEM Jurnal Ekonomi Dan Manajemen* 5.1 (2019): 22-41.
- Ibrahim, Rusli, and Pierre C. Debergh. "Factors controlling high efficiency adventitious bud formation and plant regeneration from in vitro leaf explants of roses (*Rosa hybrida* L.)." *Scientia Horticulturae* 88.1 (2001): 41-57.
- Kau, Murhima A. "Empati dan perilaku prososial pada anak." *Jurnal Inovasi* 7.03 (2010).
- Lestary, L. dan Chaniago, H. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, volume 3 (2) 94-103.
<https://jurnal.polban.ac.id/ojs.3.1.2/an/article/download/937/1071/>
- Livi S, Theodorou A, Rullo M, Cinque L, Alessandri G (2018) The rocky road to prosocial behavior at work: The role of positivity and organizational socialization in preventing interpersonal strain. *PLoS ONE* 13(3): e0193508.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0193508>

- Manohara, Fairy Ryamita. *Hubungan Antar Work-Life Balance, Stres Kerja, Kinerja In-Role, Dan Perilaku Prososial: Sebuah Studi Pada Karyawan Wanita*. Diss. STIE YKPN, 2022.
- Muljani, Ninuk. "Kompensasi sebagai motivator untuk meningkatkan kinerja karyawan." *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 4.2 (2002): 108-122.
- Nalendra, Evan. *Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Karya Sejati Vidyatama*. Diss. Prodi Manajemen Unika Soegijapranata, 2008.
- Nawawi, Muhamad Sukardan. *Pengaruh kompensasi dan iklim organisasi sekolah terhadap kinerja guru Sma Negeri di kota Tangerang*. Diss. Universitas Mercu Buana Jakarta-Menteng, 2010
- Nurkholis, M. (2021) *Hubungan Empati pada Perilaku Prososial pada siswa SMA Negeri 1 Tebing tinggi Kabupaten Kepulauan Meranti*. Skripsi. Diterbitkan. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim. Riau.
- Oktaviani, A. & Fauziah, N. (2017). Hubungan antara kontrak psikologis dengan organizational citizenship behavior pada karyawan kantor pos besar semarang. *Jurnal Empati*, volume 6(1),21-26.
- Sedarmayanti, Sedarmayanti. "ANALISIS MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN MALINAU PROVINSI KALIMANTAN TIMUR." *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi* 10.1 (2013): 110-131.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sujana, N., & M.A, I. (2001). *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- Tartila, M.F, & Aulia, A.L. (2021) Kecerdasan interpersonal dan perilaku prososial. *Jurnal Psikologi*, volume 8 (1), 53-66. <https://jurnal.yudharta.ac.id/v2/index.php/ILMU PSIKOLOGI/article/download/2649/1872/>
- Tu, et al. (2022). Treat floating people fairly: How compensation equity and multilevel social exclusion influence prosocial behavior among China's floating population. *Journal of Business Ethics, Springer*, volume 175 (2) 323-338.
- Wursanto, I. (2009). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi, Lingkungan Kerja Pegawai*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Yusuf, M. A. (2021). *Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Guru Di SD Plus Rahmat Kota Kediri* (Doctoral dissertation, IAIN Kediri). etheses.iain.kediri.ac.id/3651/