

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Empiris Pada PD. BPR Bank BAPAS 69 Kabupaten Magelang)**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S-1**



Disusun oleh
Fitria Dwi Nanda
NPM. 16.0101.0145

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG**

2020

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Empiris Pada PD. BPR Bank BAPAS 69 Kabupaten Magelang)**

SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Magelang**



Disusun oleh
Fitria Dwi Nanda
NPM. 16.0101.0145

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG**

2020

SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Empiris Pada PD.BPR Bank BAPAS 69 Magelang)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Fitria Dwi Nanda

NPM 16.0101.0145

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal 25 Agustus 2020.....

Susunan Tim Penguji

Pembimbing

Luk Luk Atul Hidayati, SE., M.M

Pembimbing I

Mulato Santosa, SE., M.Sc

Pembimbing II

Tim Penguji

Dra. Eni Zuhriyah, M.Si

Ketua

Luk Luk Atul Hidayati, SE., M.M

Sekretaris

Diesyana Ajeng Pramesti, SE., M.Sc

Anggota

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan

untuk memperoleh gelar Sarjana S1

Tanggal: 04 SEP 2020

Dra. Marlina Kurnia, M.M

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis



SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Fitria Dwi Nanda
NPM : 16.0101.0145
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Prodi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul:

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Empiris Pada PD. BPR Bank BAPAS 69 Kabupaten Magelang)**

Adalah benar-benar hasil karya sendiri dan bukan plagiat dari skripsi orang lain, Apabila kemudian hari pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya)

Demikian saya buat pernyataan ini dengan sebenar-benarnya untuk dapat digunakan bilamana diperlukan

Magelang, 13 Agustus 2020

Pembuat pernyataan



Fitria Dwi Nanda

NPM 16.0101.0145

RIWAYAT HIDUP

Nama : Fitria Dwi Nanda
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat , Tanggal Lahir : Wonogiri, 11 Februari 1997
Agama : Islam
Alamat Rumah : Klampok, Pulutan-Wetan Rt 03/09,
Wuryantoro, Wonogiri
Alamat Email : fd.nanda14@gmail.com

Pendidikan Formal

Sekolah Dasar (2004-2009) : SD Negeri II Pulutan-Wetan
SMP (2009-2012) : SMP Muhammadiyah 1 Wuryantoro
SMA (2012-2015) : SMK Muhammadiyah 2 Wuryantoro
Perguruan Tinggi (2016-2020) : S1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi
Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah
Magelang

Pengalaman Organisasi:

- Himpunan Mahasiswa Manajemen (HMM) Fakultas Ekonomi dan Bisnis sebagai Anggota (2016-2017)
- Himpunan Mahasiswa Manajemen (HMM) Fakultas Ekonomi dan Bisnis sebagai Pengurus (2017-2018)
- Dewan Perwakilan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis (2018-2019)

Magelang, 13 Agustus 2020



Peneliti
Fitria Dwi Nanda

MOTTO

*“maka sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan”
(Al-Insyirah 5-6)*

*“Barang siapa yang menunjuki kepada kebaikan, maka ia akan mendapatkan pahala seperti pahala orang yang mengerjakannya”
(H.R. Muslim)*

*“Alla tidak membebani seseorang melainkan kesanggupannya
(Al-Baqarah:286)*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan nikmat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan penelitian skripsi yang berjudul: **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

Skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang. Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Dr. Suliswiyadi M.Ag, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Magelang
2. Dra. Marlina Kurnia, M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang
3. Bapak Mulato Santosa, S.E., M.Sc., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang dan sebagai Dosen Pembimbing 2 yang telah meluangkan waktu, tenaga, pikiran, untuk membimbing serta memberikan saran hingga terselesaikan skripsi ini..
4. Bapak Muhdiyanto, S.E., selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.
5. Ibu Luk Luk Atul Hidayati, S. E., M.M, selaku Dosen Pembimbing 1 telah meluangkan waktu, tenaga, pikiran untuk memberikan pemahaman, masukan, dan saran dalam proses penyusunan skripsi.
6. Ibu Dr. Rochiyati Murniningsih, Se.,MP, selaku wali studi manajemen 16C

7. Segenap dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang yang telah memberikan bekal ilmu dan melayani dengan baik.
8. Kedua orangtua saya tercinta, Bapak Samino dan Ibu Tatik serta kakak saya tersayang Dian Indriyani dan yang telah memberikan doa, dukungan dan motivasi dalam menuntut ilmu hingga terselesainya skripsi ini.
9. Teman-teman seperjuangan kuliah Program Studi Manajemen angkatan 2016 yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu dan para sahabat saya Liga, Ulfa, Nurul, Rifqi
10. Semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu, yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini.

Hanya doa yang dapat peneliti panjatkan semoga Allah SWT berkenan membalas semua kebaikan Bapak, Ibu, Saudara dan teman-teman sekalian. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Magelang, 13 Agustus 2020

Peneliti



Fitria Dwi Nanda

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Pengesahan	ii
Halaman Surat Pernyataan	iii
Riwayat Hidup	iv
Motto	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi.....	viii
Daftar Tabel	x
Daftar Gambar.....	xi
Daftar Lampiran	xii
Abstrak	xiii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Kontribusi penelitian	7
E. Sistematika Penulisan.....	8
BAB II.....	9
TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS	9
A. Telaah Teori	9
B. Telaah Penelitian Sebelumnya	19
C. Perumusan Hipotesis	22
D. Model Penelitian.....	32
BAB III	33
METODE PENELITIAN.....	33
A. Populasi dan Sampel	33

B.	Data Penelitian	34
C.	Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel	35
D.	Metode Analisis Data	37
E.	Pengujian Hipotesis	39
BAB IV		43
HASIL DAN PEMBAHASAN		43
A.	Deskripsi Responden	43
B.	Uji Kualitas Data	49
C.	Pembahasan	61
BAB V		69
KESIMPULAN		69
A.	Kesimpulan	69
B.	Keterbatasan penelitian	70
C.	Saran	70
DAFTAR PUSTAKA		73

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Rincian Penyebaran kuisisioner.....	43
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia	44
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	45
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	46
Tabel 4.6 Statistik Deskriptif Data Penelitian.....	47
Tabel 4.7 Uji Validitas	50
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas	51
Tabel 4.9 Koefisien Regresi Persamaan 1.....	52
Tabel 4.10 Koefisien Regresi Persamaan 2	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian	32
Gambar 4.1 Hasil Uji F Persamaan 1	55
Gambar 4.2 Hasil Uji F Persamaan 2	55
Gambar 4.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja	57
Gambar 4.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	58
Gambar 4.5 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap OCB.....	58
Gambar 4.6 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap OCB	59
Gambar 4.7 Pengaruh Kepuasan kerja terhadap OCB.....	60
Gambar 4.8 Model Diagram Akhir	60

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	76
Lampiran 2 Tabulasi Data.....	82
Lampiran 3 Statistik Deskriptif Data Penelitian	91
Lampiran 4 Uji Validitas.....	92
Lampiran 5 Uji Reliabilitas.....	95
Lampiran 6 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Persamaan 1	97
Lampiran 7 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Persamaan 2	98
Lampiran 8 Hasil Uji F	99
Lampiran 9 Hasil Uji Determinasi Uji R	100
Lampiran 10 Hasil Uji t persamaan 1 & 2	101
Lampiran 11 Tabel F.....	102
Lampiran 12 Tabel t.....	103
Lampiran 13 Surat Pengantar Penelitian.....	104

ABSTRAK

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Empiris Pada PD. BPR Bank BAPAS 69 Kabupaten Magelang)**

Oleh:

Fitria Dwi Nanda

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* pada PD. BPR Bank BAPPAS 69 Kabupaten Magelang dengan menggunakan metode *Accidental Sampling* diperoleh sampel sebanyak 79 responden. Uji hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi berganda dan analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *organizational citizenship behavior*, kepuasan kerja tidak memediasi motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior*, kepuasan kerja tidak memediasi lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, *Organizational Citizenship Behavior*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah organisasi peran sumber daya manusia sangatlah penting, dimana maju mundurnya suatu organisasi tergantung peran yang dijalankan oleh masing-masing sumber daya manusia atau orang-orang didalamnya. Sumber daya manusia menjadi bagian penting dalam organisasi karena memiliki pengaruh besar dalam memajukan kualitas dan eksistensi dari sebuah perusahaan. Perusahaan tentu ingin mendapatkan kinerja yang terbaik dari setiap karyawannya demi memperbaiki kualitas perusahaannya, oleh karena itu penting bagi perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan keadaan dimana seluruh karyawan mampu untuk memberikan kontribusi bagi perusahaan melalui kualitas kerja terbaik yang mereka miliki.

Menurut Organ dalam Bolino, et al (2002:505) perilaku individu yang bebas, tidak secara langsung atau eksplisit diakui dalam sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif perusahaan disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior*. OCB juga disebut sebagai perilaku *extra role* karena perilaku yang diberikan karyawan melebihi tugas utamanya. Sebuah perusahaan dapat berjalan dengan baik dan mencapai tujuan sepenuhnya karena kinerja yang dihasilkan oleh setiap komponen berjalan dengan lancar dan saling mendukung Bateman & Organ, (2012). Dengan adanya perilaku tersebut dapat menumbuhkan hasil yang positif bagi organisasi itu sendiri maupun kehidupan sosial dalam organisasi tersebut.

Perbankan merupakan merupakan penghimpun dana maupun penyaluran dana bagi masyarakat. Salah satunya adalah PD BPR Bank BAPAS 69 Magelang yang memberikan penawaran jasa perbankan yang kepada masyarakat. Jasa yang ditawarkan bank erat kaitannya perekonomian secara luas. Jasa ini antara lain pengiriman uang penitipan barang berharga, pemberian jaminan bank, dan penyelesaian tagihan. Pusat PD BPR Bank BAPAS 69 Magelang telah meraih meraih berbagai penghargaan, salah satunya adalah penghargaan Human Capital Indonesia Human Capital Award (IHCA) V tahun 2019 yang diselenggarakan oleh Majalah Economic Review, penghargaan ini diberikan karena dianggap telah mampu meningkatkan daya saing dan peningkatan pengetahuan serta ketrampilan yang dinilai mampu mengembangkan perusahaan dengan baik dengan diberikannya penghargaan tersebut maka dapat dilihat bahwa karyawan di Bank tersebut memiliki kerjasama yang baik dalam perusahaan oleh karena itu perilaku *extra role* atau disebut *Organizational Citizenship Behavior* di Bank BAPAS 69 Kabupaten Magelang sangat baik. Selain itu keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan guna bekerja ditempat lain rendah dengan persentase 2% hingga 3% pertahun. Berdasarkan perolehan tersebut dapat diketahui bahwa perilaku *Organizational Citizenship Behavior* karyawan bagus.

Keberadaan OCB dalam suatu organisasi memberikan dampak positif tidak hanya bagi anggota itu sendiri tetapi juga memberikan kontribusi pada organisasi lebih dari apa yang dituntut secara formal. Kesuksesan suatu organisasi juga ditentukan oleh kemampuan pegawai yang memiliki peran melebihi tanggung jawabnya atau pekerjaan formal dan bebas memberikan waktu dan energi mereka

untuk bekerja. Pentingnya membangun *Organizational Citizenship Behavior* dibutuhkan dalam menjalankan kegiatan operasional kinerja di PD.BPR Bank BAPPAS 69 Kabupaten Magelang. Luthan 2006 (dalam Wulandari & Prayitno, (2017) OCB merupakan bagian dari perilaku organisasi. Dasar kepribadian untuk OCB merefleksikan ciri karyawan yang koorporatif, suka menolong, perhatian dan sungguh-sungguh. Dasar sikap yang mengindikasikan bahwa karyawan yang terlibat dalam OCB untuk membalas tindakan organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi *Organizational Citozenship Behavior* adalah motivasi kerja Febriani, (2016) Ketika seorang pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi dan baik akan menunjukkan sikap *Organizational Citizenship Behavior* yang baik dalam pekerjaannya.

Motivasi merupakan faktor yang diawali dengan suatu reaksi yang dibutuhkan seseorang dan keinginan untuk melakukan sesuatu tindakan tertentu guna mencapai kepuasan dan memenuhi kebutuhannya. Menurut Pamela dan Oloko (2015) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang diinginkan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Suhardi & Syaifullah, (2017), Permana et al., (2016) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh positif yang artinya semakin tinggi motivasi kerja maka semakin kuat pula *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Alif,

(2015) menunjukkan hasil yang berbeda yaitu pengaruh motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap OCB. Selain adanya dukungan motivasi kerja terdapat faktor lain yang mempengaruhi OCB yaitu Lingkungan kerja Syahriani et al., (2017)

Faktor lain yang harus diperhatikan perusahaan atau organisasi adalah kondisi lingkungan kerja. Menurut Sofyan, (2013) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja secara efektif. Hal ini didukung penelitian Nugrahaningtyas et al., (2017), Kailola, (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh positif. Penelitian Permana et al., (2016) menunjukkan hasil yang berbeda menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap OCB. Adanya inkonsisten tersebut makan dimungkinkan ketika lingkungan kerja baik akan menimbulkan kepuasan bagi karyawan, sehingga mendorong OCB yang baik dalam perusahaan. Ketika seseorang mempunyai kepuasan kerja yang baik akan mendorong orang tersebut untuk melakukan OCB di organisasi.

Kepuasan karyawan memiliki arti penting bagi karyawan maupun organisasi, salah satunya karena dapat menciptakan keadaan positif bagi lingkungan kerja organisasi. Hal tersebut sesuai yang dikemukakan oleh Handoko dalam Muayanah et al., (2017) yaitu keadaan emosional yang menyenangkan atau

tidak menyenangkan dengan mana seseorang memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini terlihat dalam sikap positif terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja. Semakin banyak pekerjaan yang dilakukan dan bisa menyelesaikan tugas dengan baik dengan baik di situ kepuasan karyawan bisa dihitung. Dalam penelitian Permana et al., (2016) kepuasan kerja memberikan dampak ke motivasi kerja dan lingkungan kerja sebagai salah satu faktor penyebab OCB.

Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang baik akan menunjukkan sikap *Organizational Citizenship Behavior* yang baik dalam pekerjaannya. Lingkungan kerja merupakan hal yang dapat menciptakan kenyamanan bagi karyawan dan dapat berpengaruh terhadap keseriusan karyawan dalam bekerja di perusahaan. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan dapat mendukung proses produksi akan meningkatkan kualitas karyawan yang bekerja di dalam organisasi. Ketika lingkungan kerja baik maka akan menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan, sehingga mendorong OCB yang baik dalam perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penelitian ini berjudul: **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Mediasi”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah disampaikan, maka dapat dirumuskan penelitian di PD. BPR Bank BAPAS 69 Magelang sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*?
5. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*?
6. Apakah Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*?
7. Apakah Kepuasan Kerja memediasi Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian yang dilakukan pada PD. BPR Bank BAPAS 69 Magelang adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*
6. Untuk menguji dan menganalisis peran mediasi pada Kepuasan Kerja dalam Motivasi kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*?
7. Untuk menguji dan menganalisis peran mediasi Kepuasan Kerja dalam Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*?

D. Kontribusi penelitian

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengembangan teori mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap *organiozational citizenship behavior* dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan tambahan informasi dan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya.

2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan terkait dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Serta dapat memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam bidang sumber daya manusia bagi organisasi untuk

mencapai tujuan organisasi.

E. Sistematika Penulisan

BAB I : Pendahuluan

Bab ini bertujuan memberikan Informasi kepada para pembaca mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan

BAB II : Kajian Pustaka dan Perumusan Hipotesis

Bab ini mengemukakan teori-teori yang mendasari analisis data yang diambil dari literature pustaka dan penelitian terdahulu mengenai Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, *Organizational Citizenship Behavior*, Kepuasan Kerja, kerangka pemikiran, dan penelitian terdahulu

BAB III : Metode Penelitian

Bab ini menguraikan metode yang digunakan dalam penelitian mulai dari tempat penelitian populasi dan sampel, jenis data, uji data, metode analisis data yang digunakan, definisi operasional variabel, instrument penelitian, uji validitas, uji reliabilitas, teknik analisis data

BAB IV : Hasil dan Pembahasan

Bab ini akan mengemukakan hasil penelitian dan pembahasan masalah dengan alat analisis SPSS

BAB V : Kesimpulan

Bab ini merupakan bagian akhir dari penyusunan skripsi dimana akan dikemukakan hasil beserta kesimpulan penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Telaah Teori

1. Teori Atribusi (*Attribution Theory*)

Teori Atribusi (*Attribution Theory*) merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori atribusi mempelajari proses bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa, alasan, atau sebab perilakunya Lubis, (2011). Teori ini dikembangkan oleh Heider (1958) yang beragumen bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal (*internal forces*) yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang misalnya kemampuan, pengetahuan atau usaha, dan kekuatan eksternal (*external forces*) yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar misalnya kesulitan dalam pekerjaan atau keberuntungan, kesempatan dan lingkungan. Penyebab perilaku dalam persepsi sosial dikenal sebagai *dispositional attribution* dan *situational attribution* atau penyebab internal dan eksternal Robbins, S., (2008). *Dispositional attribution* atau penyebab internal mengacu pada aspek perilaku individu, sesuatu yang ada dalam diri seseorang seperti sifat pribadi, persepsi diri, kemampuan motivasi. *Situational attribution* atau penyebab eksternal mengacu pada lingkungan yang mempengaruhi perilaku seperti kondisi sosial, nilai sosial, pandangan masyarakat.

2. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan bagian dari ilmu perilaku organisasi, OCB merupakan bentuk perilaku kerja yang biasanya tidak terlihat atau diperhitungkan. Terdapat dua pendekatan terhadap konsep OCB yaitu OCB merupakan kinerja *extra role* yang terpisah dari kinerja *in-role* atau kinerja yang sesuai deskripsi kerja. Pendekatan kedua adalah memandang OCB dari prinsip atau filosofi politik. Pendekatan ini mengidentifikasi perilaku anggota organisasi dengan perilaku kewarganegaraan. Keberadaan OCB merupakan dampak dari keyakinan dan persepsi individu dalam organisasi terhadap pemenuhan hubungan perjanjian dan kontrak psikologis.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku individu yang bersifat bebas, tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem *reward* formal, dan memberi kontribusi pada keefektivitasan dan keefisienan fungsi organisasi Organ et al., (2006). Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja yang baik menuntut perilaku sesuai yang diharapkan oleh organisasi. Perilaku yang menjadi tuntutan organisasi saat ini adalah tidak hanya perilaku *in-role*, tetapi juga perilaku *extra-role*. Perilaku *extra-role* ini disebut juga dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Faktor-faktor yang mempengaruhi *Organization Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Organ et al. dalam Titisari (2014) peningkatan OCB dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal

1. Faktor Internal yang mempengaruhi *Organization Citizenship Behavior*

(OCB) antara lain:

- 1) Kepuasan Kerja
- 2) Komitmen Organisasi
- 3) Kepribadian
- 4) Moral Karyawan.
- 5) Motivasi

2. Faktor eksternal yang mempengaruhi *Organization Citizenship Behavior*

(OCB) antara lain:

- 1) Gaya Kepemimpinan
- 2) Kepercayaan pada Pimpinan
- 3) Budaya Organisasi

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosi senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman seseorang. Kepuasan kerja adalah hasil persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting Luthans, (2006).

Menurut Robbins, (2003), kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima

seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima, Kepuasan terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dikaitkan dengan karyawan; merupakan sikap umum yang dimiliki oleh karyawan yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan. Menurut Smith, Kendall, dan Hulin Luthans, (2006) mengatakan terdapat 5 komponen dalam pekerjaan yang menimbulkan respon afektif. Kelima faktor/komponen tersebut, adalah:

1. *The work it self* (pekerjaan itu sendiri)

Sejauh mana pekerjaan yang dikerjakan secara individual tugas-tugasnya menarik, memberikan kesempatan untuk belajar, dan memberika kesempatan untuk menerima tanggungjawab tertentu. Isi atau muatan dari pekerjaan itu sendiri merupakan sumber kepuasan.

2. *Pay* (upah)

Upah dan gaji di ketahui sebagai sesuatu yang signifikan tetapi kompleks secara kognitif dan merupakan faktor multidimensional dalam kepuasan kerja. Uang tidak hanya membantu orang untuk memenuhi kebutuhan dasarnya, tetapi merupakan instrumental dalam memenuhi kebutuhan kepuasan di tingkat paling atas

3. *Promotion opportunity* (kesempatan untuk dipromosikan)

Kesempatan untuk dipromosikan memiliki pengaruh yang bervariasi pada kepuasan kerja. Hal ini disebabkan promosi yang diberlakukan memiliki bentuk yang tidak sama dan bervariasi dalam melengkapi rewards.

4. *Supervision*

Kemampuan supervisor untuk memberikan pendampingan secara teknis dan memberikan dukungan. Supervisi merupakan sumber lain yang penting juga dalam menentukan kepuasan kerja

5. *Coworkers (rekan kerja).*

Seberapa besar rekan kerja trampil secara teknis dan memberikan dukungan sosial. Keramahan, rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja bagi individual karyawan.

Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Hasibuan, (2003) adalah :

1. Balas jasa yang adil dan layak.
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
3. Berat ringannya pekerjaan.
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
6. Sikap pemimpin dalam kepemimpinannya.
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Sementara menurut Widodo, (2010) beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

1. Faktor psikologi yaitu faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan meliputi minat, ketentraman dalam kerja, bakat dan ketrampilan.

2. Faktor sosial yaitu faktor yang berkembang dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan maupun dengan atasan.
3. Faktor fisik yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, seperti jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan dan sebagainya.

4. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan proses menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Dalam konteks ini maka motivasi yang dimaksud adalah focus pada tujuan-tujuan organisasional untuk mencerminkan minat terhadap perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan Robbins, S., (2008). Menurut Rivai et al., (2010) menganggap motivasi sebagai serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu Sumber motivasi ada tiga factor yaitu: 1) kemungkinan untuk berkembang, 2) Jenis pekerjaan, dan 3) apakah mereka dapat merasakan bangga menjadi bagian dari perusahaan ditempat mereka bekerja. Menurut Greenberg dan Baron, (2008:28) motivasi adalah serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku manusia demi pencapaian tujuan tertentu.

Jadi, motivasi kerja adalah adalah suatu proses sikap dan nilai-nilai yang mendorong membangkitkan dan mengarahkan seseorang untuk mencapai tujuannya dalam lingkungan kerja.

Dimensi dan Indikator Motivasi

Dimensi dan Indikator motivasi dalam penelitian ini mengacu pada Veithzal & Basri, (2016) adalah sebagai berikut:

1. Dimensi kebutuhan akan prestasi (*Need Achievement*) yang terdiri dari empat indikator yaitu:
 - 1) Kebutuhan untuk mengembangkan kreativitas
 - 2) Kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan
 - 3) Kebutuhan untuk prestasi tertinggi
 - 4) Kebutuhan untuk bekerja secara efektif dan efisien
2. Dimensi kebutuhan Afiliasi (*Need Affiliation*) yang terdiri dari tiga indikator yaitu :
 - 1) Kebutuhan untuk diterima
 - 2) Kebutuhan untuk menjalin hubungan baik antar karyawan
 - 3) Kebutuhan untuk ikut serta bekerja sama
3. Dimensi kebutuhan dan kekuasaan (*Need for Power*) terdiri dari tiga indikator yaitu:
 - 1) Kebutuhan untuk memberikan pengaruh
 - 2) Kebutuhan untuk mengembangkan kekuasaan dan tanggung jawab
 - 3) Kebutuhan untuk memimpin dan bersaing

Menurut Siagian (2008:294) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dapat bersifat internal maupun eksternal.

1. Faktor-faktor internal yang mempengaruhi motivasi antara lain:

- 1) Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
 - 2) Harga diri
 - 3) Harapan pribadi
 - 4) Kebutuhan
 - 5) Keinginan
 - 6) Kepuasan kerja
 - 7) Prestasi kerja yang dihasilkan.
2. Faktor-faktor eksternal antara lain:
- 1) Jenis dan sifat pekerjaan
 - 2) Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
 - 3) Organisasi tempat kerja
 - 4) Situasi lingkungan pada umumnya
 - 5) System imbalan yang berlaku dan cara penerapannya

Berdasarkan berbagai pendapat teori motivasi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan keseluruhan daya penggerak, pendorong atau dorongan, dan harapan dari suatu usaha yang disadari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar bertindak melakukan sesuatu sehingga mencapai hasil yang dikehendaki.

5. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat

menurunkan kinerja karyawan . Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan system kerja yang efisien.

Menurut Robbins, (2010) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi. Sofyandi, (2008) mendefinisikan “Lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/ aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi”.

Menurut Sedarmayanti, (2009) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat

mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

1. Faktor Lingkungan Kerja Fisik

- 1) Pewarnaan
- 2) Penerangan
- 3) Udara
- 4) Suara bising
- 5) Ruang gerak
- 6) Keamanan
- 7) Kebersihan

2. Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

- 1) Struktur kerja
- 2) Tanggung jawab kerja
- 3) Perhatian dan dukungan pemimpin
- 4) Kerja sama antar kelompok
- 5) Kelancaran komunikasi

B. Telaah Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu sudah banyak dilakukan oleh peneliti tentang Organization Behavior Relationship sebagai berikut:

Peneliti Alif, (2015) meneliti tentang motivasi kerja, pengembangan karir dan lingkungan kerjaterhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dilakukan di Perusahaan Terminal LPG dengan mengambil 158 orang sebagai sampel dan menggunakan alat analisis *Structural Equation Model* (SEM). Hasil penelitian motivasi kerja, pengembangan karir dan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Peneliti Nurhayati et al., (2016) meneliti tentang Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) dilakukan di PT. Perwirabhakti Sentrasejahtera dengan mengambil 80 orang sebagai sampel dan menggunakan alat analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Loyalitas Kerja berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior

Peneliti Febriani, (2016) meneliti tentang motivasi kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior dilakukan di Pt. Pelindo III (Persero) Cabang Tanjung Perak Surabaya dengan mengambil 145 orang sebagai sampel dan menggunakan alat analisis regresi. Hasil penelitian motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior.

Peneliti Permana et al., (2016) meneliti tentang budaya organisasi, motivasi, lingkungan kerja terhadap organizational citizenship behavior melalui kepuasan kerja dilakukan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 9 Jember

dengan mengambil 67 orang sebagai sampel dan menggunakan alat analisis path analisis. Hasil penelitian budaya organisasi, motivasi serta lingkungan kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kepuasan kerja, dan budaya organisasi serta motivasi berpengaruh secara signifikan positif terhadap OCB, namun lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap OCB

Peneliti Muayanah et al., (2017) meneliti tentang kompensasi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dilakukan di PT. Fajar Lestari Sejati Semarang dengan mengambil 50 orang sebagai sampel dan menggunakan alat analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap OCB, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Peneliti Wulandari & Prayitno, (2017) meneliti tentang motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening dilakukan di kantor Balai Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Semarang dengan mengambil 48 orang sebagai sampel dan menggunakan alat analisis regresi berganda. Hasil penelitian motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Peneliti Suhardi & Syaifullah, (2017) meneliti tentang motivasi, kompetensi, lingkungan kerja, kompensasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dilakukan di Asuransi Jiwa di Provinsi Kepulauan Riau dengan mengambil 206

orang sebagai sampel dan menggunakan alat analisis *Structural Equation Modeling*(SEM). Hasil penelitian motivasi, kompetensi, lingkungan kerja, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, motivasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*

Peneliti Nugrahaningtyas et al., (2017) meneliti tentang komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dilakukan di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk dengan mengambil 53 orang sebagai sampel dan menggunakan alat analisis asumsi klasik dan path analisis. Hasil penelitian komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* dimediasi oleh kepuasan kerja

Peneliti Huda, (2018) meneliti tentang kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship behavior* (OCB) dilakukan di PT Citayasa Perdana dengan mengambil 158 orang sebagai sampel dan menggunakan alat analisis regresi. Hasil penelitian kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Peneliti Kailola, (2018) meneliti tentang kepribadian dan lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)) dan kinerja tenaga medis dilakukan di Rumah Sakit Sumber Hidup dan Rumah Sakit Hative di Kota Ambon

dengan mengambil 116 orang sebagai sampel dan menggunakan alat analisis Path Analisis. Hasil penelitian kepribadian dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan kinerja tenaga medis, kepribadian berpengaruh positif terhadap kepribadian *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

C. Perumusan Hipotesis

1) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi merupakan proses menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Dalam konteks ini maka motivasi yang dimaksud adalah fokus pada tujuan-tujuan organisasional untuk mencerminkan minat terhadap perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan. Robbins, S., (2008). Motivasi kerja adalah adalah suatu proses sikap dan nilai-nilai yang mendorong seseorang baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang, sehingga seseorang tersebut memiliki keinginan dan kemauan untuk melaksanakan aktivitas kerja.

Salah satu yang mempengaruhi motivasi seseorang untuk bekerja adalah adanya rasa puas atau tidak terhadap lingkungannya. Karyawan yang puas terhadap imbalan, sistem, hubungan dengan teman kerja dan sebagainya akan memberikan dorongan bagi karyawan untuk menunjukkan prestasi kerjanya, secara internal yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah pekerjaan itu sendiri, adanya kebebasan kreativitas dan sebagainya.

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Permana et al., (2016) menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Penelitian lain dilakukan juga oleh (Alif, 2015) menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja

Adapun hipotesis yang dapat dikemukakan sebagai berikut:

H1. Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja

2) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok Sedarmayanti, (2009). Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam organisasi karena lingkungan yang kurang baik

Kepuasan kerja adalah hasil persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja dari sikap positif atau negatif dalam diri karyawan.

Peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman, baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik. Kondisi demikian akan mampu membuat karyawan merasa senang, nyaman, dan betah di dalam organisasi. Semakin baik lingkungan kerja, maka semakin meningkat kepuasan kerja

Hasil Penelitian yang dilakukan Muayanah et al., (2017) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Penelitian lain juga dilakukan oleh Syahrani et al., (2017) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja

Adapun hipotesis yang dikemukakan sebagai berikut :

H2. Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja

3) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Motivasi merupakan proses menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Dalam konteks ini maka motivasi yang dimaksud adalah fokus pada tujuan-tujuan organisasional untuk mencerminkan minat terhadap perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan. Robbins, S., (2008). Motivasi kerja adalah adalah suatu proses sikap dan nilai-nilai yang mendorong seseorang baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang, sehingga seseorang tersebut memiliki keinginan dan kemauan untuk melaksanakan aktivitas kerja.

Perilaku yang menunjukkan OCB merupakan umpan balik yang diberikan karyawan atas perlakuan baik yang diterimanya dari perusahaan sebagai bagian dari organisasi dan merasa puas apabila dapat membantu orang

lain atau rekan kerja. Untuk meningkatkan OCB karyawan agar lebih optimal maka yang harus dilakukan perusahaan ini adalah untuk merencanakan pengembangan karir dan meningkatkan motivasi kerja. Perasaan positif pegawai terhadap pekerjaannya akan berdampak pada peningkatan kinerja. Begitu juga sebaliknya, perasaan negative pegawai terhadap pekerjaannya akan berdampak pula pada penurunan kinerja.

Motivasi kerja seorang karyawan untuk bekerja dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*, motivasi merupakan respon dari karyawan terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri karyawan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki karyawan tercapai. Kinerja yang baik menuntut perilaku sesuai yang diharapkan oleh organisasi. Perilaku yang menjadi tuntutan organisasi saat ini adalah tidak hanya perilaku *in-role*, tetapi juga perilaku *extra-role*. Respon dari karyawan dalam melakukan pekerjaan yaitu adanya reaksi dari tindakan motivasi kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Febriani, (2016) menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Penelitian lain juga dilakukan oleh Wulandari & Prayitno, (2017) menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Adapun hipotesis yang dapat dikemukakan sebagai berikut:

H3. Motivasi Kerja Memiliki Pengaruh Positif Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

4) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok Sedarmayanti, (2009). Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Organizational Citizenship Behavior adalah perilaku yang muncul atas dasar kebijakan kebijakan seorang karyawan yang dilakukan secara sukarela dan tidak ada tekanan. Salah satu faktor yang mempengaruhi timbulnya *Organizational Citizenship Behavior* lingkungan kerja. OCB dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan-perubahan lingkungannya.

Organizational citizenship behavior mempunyai pengaruh yang baik bagi lingkungan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Kailola, (2018) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Penelitian lain juga dilakukan oleh Nurhayati et al.,

(2016) menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Adapun hipotesis yang dapat dikemukakan sebagai berikut

H4. Lingkungan Kerja Memiliki Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior*

5) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyenangkan, yang timbul sebagai akibat dari persepsi karyawan, bahwa dengan menyelesaikan tugas memiliki nilai yang penting dalam pekerjaan tersebut (Cascio, 2003). Kepuasan kerja merupakan sikap positif yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga karyawan dapat bekerja dengan senang hati tanpa merasa terbebani dengan pekerjaan tersebut dan memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior*. Ketika karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka karyawan tersebut akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikannya pekerjaannya, bahkan melakukan beberapa hal yang mungkin di luar tugasnya. *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku yang muncul atas dasar kebijakan kebijakan seorang karyawan yang dilakukan secara sukarela dan tidak ada tekanan.

Kepuasan kerja dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* ketika karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka karyawan tersebut akan bekerja secara maksimal dalam

menyelesaikan pekerjaannya, bahkan melakukan beberapa hal yang mungkin di luar tugasnya. Kepuasan kerja timbul dari lingkungan kerja perusahaan yang dapat dikatakan kondusif yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Huda, (2018) dan (Nurhayati et al., 2016) menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap OCB.

Adapun hipotesis yang dapat dikemukakan sebagai berikut:

H5. Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

- 6) Pengaruh Motivasi Kerja pada *Organizational Citizenship Behavior* yang dimediasi Kepuasan Kerja

Motivasi merupakan proses menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Dalam konteks ini maka motivasi yang dimaksud adalah fokus pada tujuan-tujuan organisasional untuk mencerminkan minat terhadap perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan.

Motivasi kerja seorang karyawan untuk bekerja dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*, motivasi merupakan respon dari karyawan terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri karyawan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki karyawan tercapai. Kinerja yang baik menuntut perilaku sesuai yang diharapkan oleh organisasi. Perilaku yang menjadi tuntutan organisasi saat ini

adalah tidak hanya perilaku *in-role*, tetapi juga perilaku *extra-role*. Respon dari karyawan dalam melakukan pekerjaan yaitu adanya reaksi dari tindakan motivasi kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang baik dan motivasi kerja yang baik akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan karena dengan adanya rasa puas maka akan memberikan dorongan bagi karyawan untuk menunjukkan prestasi kerjanya, secara internal dan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah pekerjaan itu sendiri, adanya kebebasan kreativitas dan sebagainya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Permana et al., (2016) menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif pada *Organizational Citizenship Behavior* yang dimediasi kepuasan kerja. Penelitian lain juga dilakukan oleh Alif, (2015) menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* yang dimediasi oleh kepuasan kerja

Adapun hipotesis yang dapat dikemukakan sebagai berikut:

H6. Motivasi Kerja Berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja

- 7) Pengaruh Lingkungan Kerja pada *Organizational Citizenship Behavior* yang dimediasi Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya,

serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok Sedarmayanti, (2009). Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu lama.

Organizational Citizenship Behavior mempunyai pengaruh yang baik bagi lingkungan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya. Lingkungan kerja yang nyaman dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan sikap positif yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga karyawan dapat bekerja dengan senang hati tanpa merasa terbebani dengan pekerjaan tersebut dan memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan. Apabila karyawan senang dan nyaman dalam bekerja maka dapat meningkatkan kepuasan kerja yang dapat memberikan hal yang lebih untuk mencapai perilaku *Organizational Citizenship Behavior*(OCB).

Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi dengan didukung lingkungan yang nyaman akan menciptakan kepuasan kerja yang baik. Apabila kepuasan kerja tinggi maka secara langsung akan berusaha semaksimal mungkin melakukan pekerjaan bahkan hal yang lebih demi kemajuan perusahaan yang membawa kesejahteraan karyawan lebih baik. Sama halnya karyawan yang memiliki perilaku OCB terhadap organisasinya maka karyawan akan melakukan hal apapun untuk tercapainya tujuan organisasi.

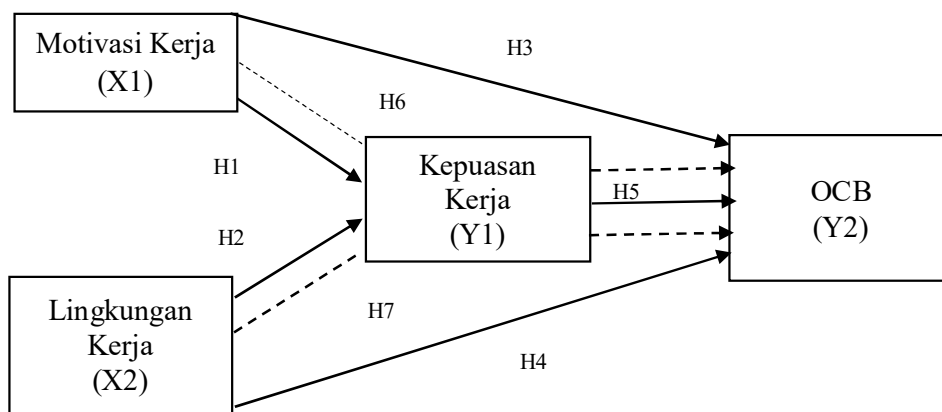
Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nugrahaningtyas et al., (2017) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational citizenship behavior* yang dimediasi variabel kepuasan kerja. Penelitian lain juga dilakukan oleh Muayanah et al., (2017) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior* yang dimediasi variabel kepuasan kerja. Adapun hipotesis yang dapat dikemukakan sebagai berikut:

H7. Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja

D. Model Penelitian

Pada bagian ini peneliti mencoba memberi gambaran atau kerangka pemikiran yaitu Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel *Intervening*.

Kerangka pemikiran mengenai penelitian ini dapat di deskripsikan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono, (2017). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di PD. BPR Bank BAPAS 69 Kabupaten Magelang yang berjumlah 215 karyawan

Menurut Baley dalam (Mahmud, 2011) yang menyatakan bahwa untuk penelitian yang menggunakan analisis data statistik ukuran sampel paling minim adalah 30. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian suatu objek. Jumlah sampel yang diambil adalah 100 responden.

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah dengan cara teknik *Accidental Sampling*. Teknik sampling yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara *Accidental sampling* yaitu bentuk pengambilan sampel ini berdasarkan kebetulan bertemu dengan peneliti dan dianggap cocok menjadi sumber data akan menjadi sampel dalam penelitian ini. Alasan menggunakan teknik *Accidental sampling* ini dikarenakan saat ini sedang masa pandemi covid19 dan banyak karyawan yang *work from home* (bekerja dari rumah) sehingga tidak semua karyawan datang ke perusahaan oleh karena itu pengambilan responden hanya karyawan yang kebetulan bertemu di perusahaan. Kriteria yang digunakan peneliti adalah responden yang telah

bekerja selama 2 tahun atau lebih Sugiyono, (2017). Sehingga dalam teknik sampling di sini peneliti mengambil responden pada saat itu juga di PD. BPR Bank BAPAS 69 Magelang

B. Data Penelitian

1) Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer. Data primer adalah data yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi Sekaran, (2011). Data primer diperoleh langsung dari responden dengan memberikan kuisisioner untuk mendapatkan data mengenai motivasi kerja, lingkungan kerja, *Organizational citizenship Behavior (OCB)*

2) Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian menggunakan teknik penyebaran kuisisioner. Kuisisioner adalah adalah teknik pengumpulan data melalui formulir yang berisi pertanyaan yang di ajukan secara tertulis pada seseorang untuk mendapatkan tanggapan dan informasi yang diperlukan oleh peneliti. Selain itu juga melakukan pendekatan komunikasi pada responden yang dibutuhkan sebagai media penelitian.

3) Pengukuran Variabel

Pengukuran yang ada di variabel tersebut menggunakan alat skala likert (*Likert Scale*) untuk mengukur seberapa besar pengaruh indikator yang ada dalam variabel tersebut. Metode penilaian masing-masing dibuat

dengan skala 1-5 kategori jawaban sebagai berikut, nilai sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Nilai 5 untuk sangat setuju, nilai 4 untuk setuju, nilai 3 untuk netral, nilai 2 untuk tidak setuju, nilai 1 untuk sangat tidak setuju

C. Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel

Definisi operasi variabel adalah atribut atau sifat atau nilai dari objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya

a. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Organization Citizenship Behavior merupakan persepsi terhadap perilaku karyawan dalam membantu secara sukarela melebihi tuntutan pekerjaan dan memberikan manfaat positif bagi organisasi. Variabel *Organization Citizenship Behavior* menggunakan lima indikator menurut Organ et al., (2006) yaitu:

1. *Altruism* adalah perilaku membantu orang tertentu
2. *Conscientiousness* adalah perilaku yang melebihi prasyarat minimum
3. *Sportsmanship* adalah kemampuan untuk bertoleransi tanpa mengeluh
4. *Courtesy* adalah meringankan masalah-masalah yang berkaitan dengan pekerjaan orang lain
5. *Civic virtue* adalah keterlibatan dalam fungsi-fungsi organisasi

b. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan puas terhadap pekerjaan mereka secara keseluruhan, dengan pekerjaan itu sendiri, dan dengan rekan

kerja serta atasan mereka dibandingkan dengan gaji dan peluang karir. Variabel kepuasan kerja menggunakan lima indikator menurut Smith, Kendall, dan Hulin Luthans, (2006) sebagai berikut:

1. Kepuasan dengan gaji.
2. Kepuasan dengan promosi.
3. Kepuasan dengan rekan kerja.
4. Kepuasan dengan supervisor.
5. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri.

c. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai tujuan individu hingga tumbuh dorongan untuk bekerja lebih baik. Variabel motivasi kerja menggunakan enam indikator menurut Veithzal & Basri, (2016) sebagai berikut:

1. Prestasi kerja.
2. Pengaruh pekerjaan.
3. Pengendalian pekerjaan.
4. Ketergantungan dalam pekerjaan.
5. Perluasan pekerjaan.
6. Afiliasi.

d. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan persepsi karyawan terhadap keseluruhan alat dan bahan, metode kerja, pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun baik sebagai kelompok dalam suatu organisasi atau

perusahaan. Variabel lingkungan kerja menggunakan tujuh indikator menurut Sedarmayanti, (2009) sebagai berikut:

1. Kondisi penerangan.
2. Kondisi suhu udara.
3. Kebisingan suara.
4. Kondisi penggunaan warna.
5. Ruang gerak yang diperlukan.
6. Keamanan Kerja
7. Hubungan Kerja

D. Metode Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji Validitas menurut Sugiyono, (2010) “Derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian.”

Uji validitas instrument dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah dirancang dalam bentuk kuesioner benar-benar dapat menjalankan fungsinya. Seperti telah dijelaskan pada metode penelitian bahwa untuk melihat valid tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui nilai koefisien korelasi skor butir pernyataan dengan skor total butir pernyataan, apabila $r_{hitung} > r_{table}$ dengan tingkat signifikan 0,5

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Sugiyono, (2010) dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur sama.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dirancang dalam bentuk kuesioner dapat diandalkan, suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak berbeda jauh). Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas dan apabila koefisien reliabilitasnya lebih besar dari 0.70 maka secara keseluruhan pernyataan tersebut dinyatakan andal (reliabel).

4. Alat Analisis Data

Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda menggunakan SPSS 24. Dalam penelitian ini teknik analisis jalur path dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Untuk menentukan ketepatan prediksi apakah ada pengaruh yang kuat antara variabel independent dan dependent. Persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y_1 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y_2 = a + b_3X_1 + b_4X_2 + b_5Y_1 + e_2$$

Keterangan:

a = konstanta

b1-b2	= Koefisien dari X1-X2 terhadap Y1
b3-b5	= Koefisien dari X1-X2 terhadap Y2
X1	= Motivasi Kerja
X2	= Lingkungan Kerja
Y1	= Kepuasan Kerja
Y2	= Organization Citizenship Behavior (OCB)
e	= Variabel pengganggu (residual error)

E. Pengujian Hipotesis

1. Uji F

Uji F digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi dalam menaksir nilai akrual. Uji F berfungsi untuk mengetahui apakah model yang digunakan fit atau tidak fit menurut Ghozali, (2016). Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian yang menggunakan perbandingan antara F hitung dan F tabel. Tingkat signifikansi pada penelitian ini sebesar 5% dengan derajat pembilang (df_1) = k dan derajat kebebasan penyebut (df_2) = n-k-1 dengan n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen. Pengujian dilakukan dengan membandingkan dengan kriteria:

a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $p\text{ value} < \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya model yang digunakan bagus (fit).

b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $p\text{ value} > \alpha = 0,05$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak, artinya model yang digunakan tidak bagus (tidak fit).

2. Uji R^2

Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2) bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variasi variabel terikat, baik secara

parsial maupun simultan. Nilai koefisien determinasi ini adalah antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$). Menurut Ghazali, (2016), nilai R^2 yang kecil mengandung arti bahwa kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas. Sebaliknya, nilai R^2 yang hampir mendekati satu mengandung arti bahwa variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen.

3. Uji t (Uji Parsial)

Untuk menguji apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y, maka digunakan statistik uji t. Pengelolaan data akan dilakukan dengan menggunakan alat bantu aplikasi software IBM SPSS statisticsts agar pengukuran data yang dihasilkan lebih akurat. Uji t (t-test) melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikan peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengansumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan menurut Sugiyono, (2010)

Kriteria yang ditetapkan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel dengan tingkat signifikansi yang telah ditentukan sebesar 0,05 ($\alpha=0,05$). Kriteria untuk penerimaan atau penolakan hipotesis nol (H_0) yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikan > 0.05 maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan. Ini berarti bahwa secara parsial variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen

- b. Jika nilai signifikan $< 0,5$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan. Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen

4. Uji Mediasi

Mediasi atau intervening merupakan variabel yang berfungsi memediasi hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel (Y). Untuk menguji pengaruh variabel mediasi digunakan metode path analysis (analisis jalur). Analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen) dengan menggunakan Spss Statistic 24. Adapun rumus matematikanya sebagai berikut:

$$Y1 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y2 = a + b_3X_1 + b_4X_2 + b_5Y_1 + e$$

Keterangan :

Y1 = Kepuasan Kerja

Y2 = *Organization Citizenship Behavior* (OCB)

X1 = Motivasi Kerja

X2 = Lingkungan Kerja

a = Konstanta

b1-b2 = Koefisien dari X1-X2 terhadap Y1

b3-b5 = Koefisien dari X1-X2 terhadap Y2

e = Standar error

Pengaruh langsung adalah pengaruh suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen yang terjadi tanpa melalui variabel endogen yang lain. Besarnya pengaruh langsung dapat dilihat dari hasil koefisien regresinya. Sedangkan pengaruh tidak langsung adalah pengaruh suatu variabel eksogen dengan variabel endogen yang terjadi melalui variabel endogen lain yang terdapat dalam satu model kausal yang sedang di analisis. Besarnya pengaruh tidak langsung didapat dengan mengalikan dua koefisien regresinya . Jika hasil pengaruh yang tidak langsung lebih besar , maka dapat dikatakan variabel tersebut memediasi.

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini menguji pengaruh variabel Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada pegawai pusat PD BPR Bank BAPAS 69 Kabupaten Magelang. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah 215 pegawai. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *accidental sampling*

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja
2. Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja
3. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*
4. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*
5. Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*
6. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh Motivasi kerja terhadap OCB
7. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap OCB

B. Keterbatasan penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang memerlukan perbaikan dalam pengembangan selanjutnya. Keterbatasan penelitian ini antara lain:

1. Sampel yang didistribusikan hanya terbatas pada kantor Pusat PD BPR Bank BAPAS 69 Kabupaten Magelang. Keterbatasan ini kemungkinan tidak dapat digunakan sebagai dasar generalisasi variabel *organizational citizenship behavior* karyawan secara keseluruhan di semua cabang Pusat PD BPR Bank BAPAS 69 Kabupaten Magelang.
2. Penelitian ini fokus pada pengujian variabel Motivasi kerja, Lingkungan kerja, Kepuasan Kerja terhadap *organizational citizenship behavior*. Maka tidak dipungkiri adanya teori-teori lain diluar variabel tersebut yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior*

C. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, ada beberapa saran:

1. Bagi Akademisi

Peneliti dimasa mendatang disarankan untuk memperbanyak jumlah sampel responden yang digunakan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan memperluas wilayah penelitian, serta bisa menambahkan variabel baru seperti komitmen organisasi, kinerja, loyalitas kerja, pengembangan karir dan lain sebagainya yang juga mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*

2. Bagi Perusahaan

Bank diharapkan menjaga pentingnya meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik dan kondusif dalam membantu meningkatkan produktivitas karyawan dalam hal suhu udara di tempat kerja, keamanan dan penerangan perlu adanya pengawasan supaya setiap pekerja merasa aman dan nyaman tanpa merasa terganggu dan khawatir dalam menggunakan peralatan.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh Bank diharapkan juga meningkatkan kepuasan kerja para Karyawan Bank BAPAS 69 Magelang. Peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara membuat karyawan untuk lebih menyukai pekerjaannya, dengan cara memberikan fasilitas kerja yang memadai dan lingkungan kerja yang menyenangkan kepada para karyawan.

Untuk meningkatkan organizational citizenship behavior (OCB) karyawan di Bank BAPAS 69 Magelang, perusahaan harus bisa meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan dengan memberikan dorongan kerja agar karyawan dapat melaksanakan tugas-tugas dengan baik yaitu berupa pemberian reward. Sehingga karyawan bertanggung jawab dan termotivasi pada pekerjaannya dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Selain itu, atasan juga harus memberikan kepada karyawannya agar dapat bekerja dengan baik. Sebaiknya Bank meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar dapat meningkatkan organizational citizenship behaviour (OCB) pada karyawan. Kepuasan

kerja yang tinggi akan meningkatkan *organizational citizenship behaviour* (OCB)

Kepuasan kerja karyawan dan Lingkungan kerja yang baik bagi karyawan dengan memberikan perhatian, kepedulian, imbalan menyesuaikan imbalan yang diterima dengan tugas yang diberikan dan tugas yang dibebankan kepada karyawan sebaiknya sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga perilaku *organizational citizenship behavior* dapat meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Alif, A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Terminal Lpg. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(2), 152573.
- Febriani, H. D. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan Pt. Pelindo Iii (Persero) Cabang Tanjung Perak Surabaya. *Jurnal Aplikasi Administrasi*, 19(2), 88–99.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program (IBM SPSS)* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2003). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Aksara.
- Huda, K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt Citayasa Perdana). *Optima*, 2(1), 41.
- Kailola, S. (2018). Pengaruh Kepribadian Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Tenaga Medis (Studi pada Rumah Sakit Sumber Hidup dan Rumah Sakit Hative di Kota Ambon). *Jurnal Manis Volume*, 2, 57–67.
- Lubis, I. A. (2011). *Akuntansi Keprilakuan* (2nd ed.). Salemba Empat.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. PT.Andi.
- Mahmud. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Pustaka Setia.
- Muayanah, S., Haryono, A. T., & Wulan, H. S. (2017). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Journal Of Management*, 3, 1–12.
- Nugrahaningtyas, D. F., Suprayitno, & Wibowo, E. (2017). *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Diah Fitri Nugrahaningtyas 1*. 485–497.
- Nurhayati, D., Minarsih, M., & Wulan, H. Sr. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Kasus Pada PT. Perwirabhakti Sentrasejahtera Di Kota Semarang). *Journal Of Management*, 2(2), 11–24.
- Organ, D. W., P.M.; & MacKenzie, S. . (2006). *Organizational Citizenship Behavior: It's Nature, Antecedents, and Consequences*. Sage.
- Permana, L. F., Lely, S. W., & Mufidah, A. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi , Motivasi , Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior melalui Kepuasan Kerja pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 9 Jember (The Influence Of Organization Culture , Motivation , Work*

Envir.

- Pertiwi, D. I., & Kistyanto, A. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) (Karyawan Pada Pt Pp (Persero) Tbk Proyek Supermall Pakuwon Indah Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(2).
- Rivai, V., Sagala;, & Ella, J. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo.
- Robbbins, S. (2003). *Perilaku Organisasi:Konsep Kontroversi*. (H. Trans:P). PT.Prelindo.
- Robbins, S., & J. (2008). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Robbins, S. P. (2010). *Perilaku Organisasi* (H. Pujaatmaka (ed.); Jilid 1 &). Indeks Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produksi Kerja*. Mandar Maju.
- Sekaran, U. (2011). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, (4th ed.). Salemba Empat.
- Simon, A., & Naftalia G, S. (2018). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Di Restaurant Halim Surabaya*. 3, 347–361.
- Sofyan, D. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bappeda. *Malikussaleh Industrial Engeneering Journal*, 2(1).
- Sofyandi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta (ed.)). Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suhardi, S., & Syaifullah, S. (2017). Kekuatan Sumber Daya Manusia Dalam Memasarkan Produk Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Asuransi Jiwa Di Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Benefita*, 2(1), 55. <https://doi.org/10.22216/jbe.v2i1.1860>
- Syahriani, Nurwati, & Hatani, L. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 1(2), 19–26. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v3i4.4998>
- Veithzal, R. ;, & Basri. (2016). *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Grafindo.
- Widodo. (2010). Model Pengembangan Kepuasan Kerja Dengan Kepuasan Keluarga. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*.
- Wijaya, A. C. (2017). *Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Indachi Prima di Kabupaten Purwakarta*. <http://repository.ums.ac.id/handle/123456789/17181>

- Wongkar, O. B. P., Sepang, J. L. ., & Loindong, S. S. R. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4). <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.21333>
- Wulandari, D. A., & Prayitno, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 46–57. <https://doi.org/10.33633/jpeb.v2i1.2234>