

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING
(Studi Empiris Pada Tenaga Kependidikan Universitas
Muhammadiyah Magelang)**

SKRIPSI

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



Disusun oleh:
Istiana Nur Aini
NIM. 15.0101.0060

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2019**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL *INTERVENING*
(Studi Empiris Pada Tenaga Kependidikan Universitas
Muhammadiyah Magelang)**

SKRIPSI

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



Disusun oleh:
Istiana Nur Aini
NIM. 15.0101.0060

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2019**

SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*

(Studi Empiris Pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Magelang)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Istiana Nur Aini

NPM 15.0101.0060

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal 15 Agustus 2019

Susunan Tim Penguji

Pembimbing

Muhdiyanto, S.E., M.Si

Pembimbing I

Pembimbing II

Tim Penguji

Muhdiyanto, S.E., M.Si

Ketua

Diesyana Ajeng Pramesti, S.E., M.Sc

Sekretaris

Fritzina Anisa, S.E., MBA

Anggota

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana S1

Tanggal, 23 AUG 2019

Dra. Marlina Kurnia, MM

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Istiana Nur Aini
NIM : 15.0101.0060
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : 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 *INTERVENING*
(Studi Empiris Pada Tenaga Kependidikan Universitas
Muhammadiyah Magelang)**

adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan 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 pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Magelang, 03 Agustus 2019
Pembuat Pernyataan,



Istiana Nur Aini
NIM 15.0101.0060

RIWAYAT HIDUP

Nama : Istiana Nur Aini
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Magelang, 20 Agustus 1996
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Senden RT 01 RW 01, Ds. Senden
Kec. Mungkid, Kab. Magelang
Alamat Email : tianaaini08@gmail.com

Pendidikan Formal:

Sekolah Dasar (2003-2009) : SD Negeri Ambartawang
SMP (2009-2012) : SMP Muhammadiyah 1 Muntilan
SMA (2012-2015) : SMA Muhammadiyah 1 Muntilan
Perguruan Tinggi (2015-2019) : Universitas Muhammadiyah Magelang

Pendidikan Non Formal:

- *Basic Learning and Speaking Course* di UMMagelang Language Center.
- Pelatihan Dasar Ketrampilan Komputer di UPT Pusat Komputer UMMagelang

Magelang, 03 Agustus 2019
Peneliti.



Istiana Nur Aini
NIM 15.0101.0060

MOTTO

“Orang yang peduli akan masa depannya, maka ia akan berjalan penuh kehati-hatian. Sebaliknya, mereka yang berlayar dengan nafsu sebagai nahkodanya, maka kehidupan yang penuh dengan keburukan yang menjadi masa depannya.”
(Yusuf Mansur)

“Banyak kegagalan dalam hidup ini dikarenakan orang-orang tidak menyadari betapa dekatnya mereka dengan keberhasilan saat mereka menyerah.”
(Thomas Alva Edison)

“waktu bagaikan Pedang jika engkau tak memanfaatkannya dengan baik maka ia akan memanfaatkanmu”
(hadist Riwayat Muslim)

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum wa rahmatullahi wa barakatuh

Alhamdulillah robbil'alamin, puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkat dan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan Pendidikan Program Sarjana (S-1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.

Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, pengarahan dan dukungan serta bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penyusun menyampaikan terimakasih kepada :

1. Ir. Eko Muh Widodo, M.T selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Magelang.
2. Dra. Marlina Kurnia, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.
3. Dr Mulato Santosa, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Magelang.
4. Muhdiyanto, SE., M.Si selaku dosen pembimbing yang telah bersedia memberikan waktu, tenaga, pikiran serta memberikan saran dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.
5. Seluruh dosen pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mendidik dan berbagi ilmu sehingga penulis dapat menyelesaikan studi strata satu.
6. Keluarga besar Fakultas Ekonomi dan Bisnis program studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Magelang angkatan tahun 2015.
7. Keluarga tercinta Ayahanda Rohmad Widiyantoro dan Ibunda Siti Munawaroh yang telah memberikan semangat, dukungan, dan doa.
8. Teruntuk teman terbaikku, Septiana Wulandari, Diva Niken Sukeksi, Lutfi Akhlaqun Nisa, Riska Ayu Ratna Sari, Nizma Hamida dan seluruh teman seperjuangan kuliah Program Studi Manajemen 2015 yang telah menjadi teman diskusi dan memotivasi dalam hal akademik.
9. Kepada seluruh pihak yang ikut membantu dan tidak dapat disebutkan satu persatu.

Magelang, 03 Agustus 2019



Istiana Nur Aini
NIM. 15.0101.0060

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN.....	iii
RIWAYAT HIDUP.....	iv
MOTTO.....	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
ABSTRAK.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Kontribusi Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS	10
A. Tinjauan Pustaka	10
1. <i>Theory of Reasoned Action (TRA)</i>	10
2. <i>Organizational citizenship behavior (OCB)</i>	11
3. Motivasi Kerja.....	14
4. Lingkungan Kerja.....	17
5. Kepuasan Kerja	19
B. Telaah Penelitian Sebelumnya	21
C. Pengembangan Hipotesis	24
D. Model Penelitian	33
BAB III METODE PENELITIAN.....	34
A. Populasi dan Sampel	34
B. Data Penelitian	35
C. Devinisi Operasional Dan Variabel (variabel penelitian dan Pengukuran Variabel)	36
D. Uji Kualitas Data.....	38
E. Alat Analisis Data	40
G. Uji Hipotesis	41
H. Uji Tidak Langsung	42
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	44
A. Sampel Penelitian.....	44
B. Statistik Deskriptif	45
1. Statistik Deskriptif Responden.....	45
2. Statistik Deskriptif Data Penelitian.....	46
C. Uji Kualitas Data.....	48
1. Uji Validitas	48
2. Uji Reliabilitas	49
D. Analisis Regresi Linear Berganda.....	50

E. Uji Model	51
F. Pengujian Hipotesis.....	54
G. Pembahasan.....	58
BAB V KESIMPULAN	67
A. Kesimpulan	67
B. Saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA	70
LAMPIRAN	74

DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Hasil Distribusi Dan Penerimaan Kuesioner	44
Tabel 4. 2 Hasil Diskriptif Responden	45
Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas & Reliabilitas	49
Tabel 4. 4 Hasil Analisis Data.....	50

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Nilai Pencapaian Kerja Karyawan	2
Gambar 2. 1 Model Penelitian	33
Gambar 3. 1 Uji F.....	41
Gambar 3. 2 Uji t.....	42
Gambar 4. 1 Hasil Uji F Persamaan 1.....	53
Gambar 4. 2 Hasil Uji F Persamaan 2.....	53
Gambar 4. 3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap OCB	54
Gambar 4. 4 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap OCB.....	55
Gambar 4. 5 Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kepuasan Kerja	56
Gambar 4. 6 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja	56
Gambar 4. 7 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap OCB	57
Gambar 4. 8 Model Diagram Akhir	58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kusioner Penelitian.....	75
Lampiran 2. Tabulasi Data.....	78
Lampiran 3. Statistic Deskriptif Data Penelitian.....	80
Lampiran 4. Uji Validitas – KMO & Factor Loading.....	81
Lampiran 5. Uji Reliabilitas.....	85
Lampiran 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Persamaan 1	86
Lampiran 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Persamaan 2	87
Lampiran 8. Hasil Uji R2	88
Lampiran 9. Hasil Uji F	89
Lampiran 10. Nilai F Tabel.....	90
Lampiran 11. Nilai t Tabel.....	92
Lampiran 12. Surat Balasan Penelitian	94

ABSTRAK

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL *INTERVENING*
(Studi Empiris Pada Tenaga Kependidikan Universitas
Muhammadiyah Magelang)**

**Oleh :
Istiana Nur Aini**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*. Tujuan lain yaitu untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* melalui kepuasan kerja. Data dalam penelitian ini adalah data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan minimal satu tahun kerja pada Universitas Muhammadiyah Magelang. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 100 responden dengan metode *purposive sampling*. Alat analisis yang digunakan yaitu regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS 20.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*, kepuasan kerja tidak memediasi motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior*, dan kepuasan kerja tidak memediasi lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*.

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

BAB I

PENDAHULUAN

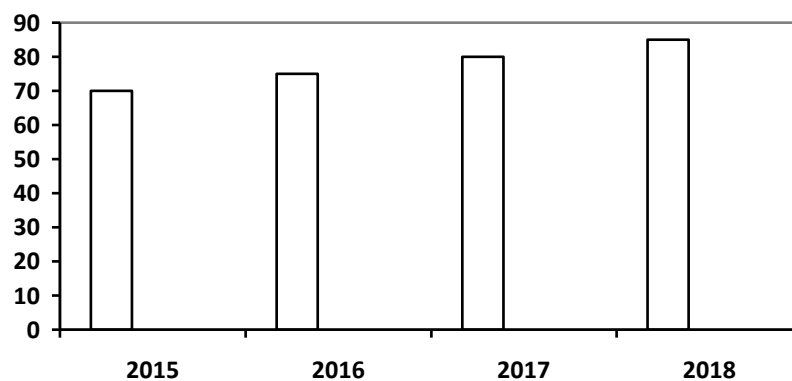
A. Latar Belakang

Organizational citizenship behaviour (OCB) yang dilakukan oleh karyawan dalam suatu organisasi memiliki peran penting dan berdampak positif terhadap perkembangan suatu organisasi. Organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki perilaku OCB mampu mendukung kinerja individu dan perkembangan organisasi. Menurut Kinicki dan Fudgate (2012), OCB adalah sebuah tindakan sukarela yang dilakukan oleh individu meskipun tindakan tersebut bukan merupakan bagian dari tugasnya sebagai anggota organisasi, namun dengan adanya inisiatif untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi atau perusahaan. OCB dalam organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang mempunyai sifat dinamis hal ini dapat dilihat pada kondisi yang ada dalam diri seorang karyawan. Kinerja yang optimal merupakan salah satu hal yang diinginkan oleh suatu organisasi untuk mendapatkan hasil produktivitas yang tinggi. Selain itu organisasi berupaya untuk menciptakan suatu kondisi agar setiap individu memiliki etos kerja yang optimal, kreatif, dan inovatif demi menuju proses perubahan kearah peningkatan organisasi.

Universitas Muhammadiyah Magelang merupakan perguruan tinggi swasta yang berada di Magelang yang sudah memiliki akreditasi institusi B hal ini membuktikan bahwa Universitas Muhammadiyah Magelang memiliki kualitas yang baik dan unggul di bandingkan dengan perguruan tinggi swasta lainnya di wilayah Magelang. Perkembangan dan kemajuan Universitas yang

terjadi tentu saja didukung dengan adanya kualitas kinerja karyawan yang ada di dalam organisasi tentu juga dengan adanya pegawai yang memiliki sifat suka rela untuk mengerjakan pekerjaan lainnya diluar dari pekerjaannya.

Gambar 1.1
Nilai Pencapaian Kerja Karyawan



Sumber: Universitas Muhammadiyah Magelang

Berdasarkan gambar 1.1 menunjukkan peningkatan nilai kerja pegawai. Nilai tersebut dapat dilihat dengan perhitungan penilaian kinerja pegawai yang dilakukan oleh pihak Universitas, mereka menggunakan penilaian penyusunan sasaran kerja pegawai (SKP) dimana hal tersebut dilakukan untuk menilai suatu prestasi kerja atau kinerja pegawai yang telah dilakukan oleh pegawai dimana sistem penilaian meliputi kegiatan tugas jabatan, angka kredit, target pekerjaan dan target waktu. Proses penilaian dilakukan pada bagian tenaga kependidikan atau para pegawai pada Universitas yaitu meliputi biro sdm, biro akademik, biro keuangan, lpma, pdsi, dan bagian tenaga kependidikan lainnya. Dengan adanya SKP dapat dilihat adanya peningkatan kerja karyawan atau pegawai dengan melihat nilai yang diperoleh dari tahun ke tahun yang menunjukkan peningkatan. Suatu

keberhasilan organisasi dapat dipengaruhi oleh kualitas dari pegawai atau hasil yang diperoleh para pegawai Universitas Muhammadiyah Magelang yang telah melaksanakan tugas pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab. Selain itu juga dapat dipengaruhi dengan pegawai yang memiliki sikap inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan lainnya diluar dari pekerjaannya.

OCB yang dilakukan oleh pegawai sangat penting dan memiliki dampak positif terhadap perkembangan suatu organisasi. Dalam suatu organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki perilaku OCB yang baik akan mendukung kinerja individu untuk perkembangan organisasi yang lebih baik. OCB dapat dilakukan oleh seorang karyawan karena adanya dorongan dari motivasi kerja, ketika seseorang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan menerapkan OCB dalam pekerjaannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* yaitu motivasi kerja (Hesty Dwi, 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 dan dapat menimbulkan suatu keinginan atau upaya yang dapat dilakukan untuk mencapai tujuan yang belum dapat terpenuhi. Dengan adanya motivasi kerja yang baik akan menimbulkan tindakan yang mengarah pada tujuan dan dapat memuaskan suatu keinginan para pegawai yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Nasmah dkk (2014) motivasi kerja memiliki pengaruh positif

dan signifikan terhadap OCB. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Endang S dan Umi (2014) menunjukkan hasil yang berbeda yaitu terdapat pengaruh motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap OCB. Adanya inkonsisten tersebut maka dimungkinkan ketika seorang memiliki motivasi kerja yang baik maka menimbulkan kepuasan kerja sehingga mendorong OCB yang baik dalam organisasi. Selain adanya dukungan motivasi kerja, terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi OCB yaitu lingkungan kerja (Diah dkk, 2016).

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 pegawai yang bekerja di dalam organisasi. Hal ini didukung hasil penelitian Samuel Kailola (2018) lingkungan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap OCB. Penelitian Siti dkk (2017) menunjukkan hasil yang berbeda bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap OCB. Adanya inkonsisten tersebut maka dimungkinkan ketika lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan kepuasan kerja 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 kerja dianggap sebagai hasil dari pengalaman pegawai dalam hubungannya dengan nilai sendiri seperti apa yang dikehendaki dan diharapkan dari pekerjaannya. Dengan hal tersebut kepuasan kerja merupakan

suatu sikap dari individu dan merupakan umpan balik terhadap pekerjaannya. Didukung oleh penelitian Rahayu Widayanti dan Eni Farida (2016) yaitu terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap OCB.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang diperoleh yang relevan tersebut masih terdapat hasil yang tidak positif signifikan maka membuat penulis tertarik untuk meneliti dan mengambil judul sebagai berikut:

Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka diperoleh rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Magelang?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Magelang?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah magelang?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Magelang?

5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Magelang?
6. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Magelang?
7. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Magelang?

C. Tujuan Penelitian

Beraskan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Magelang.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Magelang.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Magelang.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Magelang.

5. Menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Magelang.
6. Menguji dan menganalisis peran mediasi kepuasan kerja dalam motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Magelang.
7. Menguji dan menganalisis peran mediasi kepuasan kerja dalam lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Magelang.

D. Kontribusi Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

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

2. Manfaat Praktis

Bagi pihak Universitas Muhammadiyah Magelang 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.

3. Sistematika Pembahasan

Agar penulisan skripsi ini tertulis secara sistematis guna mempermudah pemahaman, maka penelitian ini disusun dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, dan sistematika penulisan penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini menguraikan tinjauan teori yang merupakan dasar teoritis penelitian, kerangka pemikiran yang digambarkan dalam sebuah bagan dan uraian hipotesis dalam penelitian ini.

BAB III METODA PENELITIAN

Dalam bab ini menguraikan tentang variabel penelitian, jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian serta metode pengumpulan data dan uraian metode analisis yang digunakan.

BAB IV HASIL DAN ANALISIS

Dalam bab ini menguraikan tentang variabel penelitian, jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian serta

metode pengumpulan data dan uraian metode analisis yang digunakan.

PENUTUP

BAB V Dalam bab ini merupakan bab terakhir penulisan yang memuat kesimpulan, keterbatasan dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Pustaka

1. *Theory of Reasoned Action (TRA)*

Theory of reasoned action (TRA) merupakan suatu teori tindakan yang dikembangkan oleh Icek Ajzen dan Martin Fishbein tahun 1980 (Lee dan Kotler, 2011). Teori tersebut menjelaskan bahwa suatu prediksi terbaik mengenai perilaku seseorang yaitu dengan minat orang tersebut. minat perilaku didasari oleh 2 faktor utama yaitu: kepercayaan suatu individu atas hasil dari perilaku yang dilakukan dan persepsi individu atas pandangan orang-orang terdekat individu terhadap perilaku yang dilakukan. Sikap akan mempengaruhi perilaku melalui suatu proses pengambilan keputusan yang cermat memiliki alasan akan berdampak terbatas yaitu: sikap yang dijalankan terhadap perilaku, perilaku yang dilakukan oleh seorang individu, dan sikap yang muncul didasari oleh pandangan dan persepsi individu.

Theory of reasoned action dikembangkan bahwa seorang individu dapat melakukan suatu perilaku didasari dengan kemampuan untuk melakukannya (Lee dan Kotler, 2011). TRA akan dipengaruhi oleh niat individu, dan niat individu tersebut dapat terbentuk dari sikap dan norma subyektif. Seseorang akan melakukan suatu tindakan apabila memiliki nilai positif dari pengalaman yang sudah ada dan tindakan yang dilakukan didukung oleh lingkungan individu. Perencanaan pengambilan keputusan yang secara kongkret diwujudkan untuk melaksanakan suatu perilaku, hal

ini diperkuat oleh Gibbon et al (1998) dalam (Saeka dan Suana 2016) .

Terdapat asumsi-asumsi dasar dalam theory reasoned action yaitu :

- 1) Manusia adalah makhluk yang rasional dan akan mengambil keputusan yang dapat diprediksi dalam kondisi tertentu secara spesifik.
- 2) *Intention of act*, atau motif dari sebuah tindakan adalah faktor paling determinan dalam penentuan sebuah perilaku dalam suatu tindakan.
- 3) Manusia tidak selalu bertindak seperti apa yang ia inginkan.

Diketahui dapat disimpulkan bahwa TRA merupakan suatu proses berfikir yang bersifat rasional berarti ketika reaksi ini ada dalam setiap perilaku tidak akan lepas dari faktor yang mempengaruhi yaitu motivasi kerja yang baik dalam kinerja karyawan akan memunculkan sikap *organizational citizenship behavior* dan adanya lingkungan kerja yang baik di perusahaan akan meningkatkan sikap *organizational citizenship behavior*. Maka akan terjadi proses perencanaan pengambilan keputusan yang baik dilakukan oleh karyawan dan dapat meimbulakn rasa puas bagi karyawan karena telah melakukan pekerjaannya secara optimal.

2. *Organizational citizenship behavior (OCB)*

Organizational Citizenship Behavior merupakan kontribusi individu yang dalam melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan di-reward oleh perolehan kinerja yang dilakukan oleh para pegawai dalam setiap perusahaan. Menurut Organ (1988) dalam Budihardjo, (2011) *organizational citizenship behavior* adalah suatu perilaku sukarela

individu dalam hal ini karyawan yang tidak secara langsung berkaitan dalam sistem pengimbalan namun berkontribusi pada keefektifan organisasi.

Organizational citizenship behavior merupakan perilaku seorang karyawan bukan karena tuntutan tugasnya namun lebih didasarkan pada kesukarelaannya. Sedangkan menurut Kinicki dan Fudgate (2012), *Organizational citizenship behavior* adalah sebuah tindakan sukarela yang dilakukan oleh individu meskipun tindakan tersebut bukan merupakan bagian dari tugasnya sebagai anggota organisasi, namun dengan adanya inisiatif untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi atau perusahaan.

Organizational citizenship behavior memiliki beberapa dimensi menurut Luthans (2011) yaitu sebagai berikut:

1) *Alturism*

Merupakan sifat mementingkan kepentingan orang lain seperti membantu orang lain dengan segera.

2) *Conscientousness*

Adanya sikap berhati-hati atau mendengarkan kata hati.

3) *Sportmanship*

Adanya sikap sportif seperti toleransi terhadap ketidak nyamanan bekerja yang tidak dapat dihindari tanpa komplan.

4) *Courtesy*

Hal ini sering disebut dengan kesopanan yaitu dengan memberitahu yang lain dalam mencegah kejadian tentang adanya masalah kerja.

5) *Civic virtue*

Merupakan kebaikan warga negara atau warga organisasi yaitu berpartisipasi dan memperhatikan kelangsungan hidup perusahaan.

Adapun faktor yang dapat mempengaruhi perilaku *Organizational citizenship behavior* sebagai berikut:

1) Kepuasan kerja

Seorang karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaan serta komitmennya kepada organisasi tempatnya bekerja akan cenderung menunjukkan performa kerja yang lebih baik dibandingkan karyawan yang merasa tidak puas terhadap pekerjaan dan organisasinya.

2) Keadilan

Setiap karyawan harus merasa diperlakukan secara adil oleh organisasi baru ia akan menunjukkan perilaku *organizational citizenship behavior*.

3) Motivasi Intrinsik

Organizational citizenship behavior muncul sebagai perwujudan dari motivasi intrinsik yang ada dalam diri seseorang, misalnya kepribadian serta minat tertentu.

4) Iklim dan Budaya organisasi

Iklim dan budaya organisasi dapat menjadi penyebab kuat atas berkembangnya *organizational citizenship behavior* dalam suatu organisasi.

5) Jenis kelamin

Dalam studi baru menunjukkan bahwa jenis kelamin merupakan faktor yang kuat dalam mempengaruhi kinerja *organizational citizenship behavior*.

6) Masa Kerja

Karyawan yang telah lama bekerja di suatu organisasi akan memiliki keterikatan yang lebih mendalam, baik dengan organisasi maupun dengan rekan kerjanya sehingga individu memiliki orientasi kolektif dalam bekerja

7) Lingkungan Kerja

Seorang karyawan yang telah bekerja di suatu organisasi atau instansi akan paham terhadap situasi sekitar tempat kerjanya hal tersebut dapat menimbulkan seseorang memiliki sikap *organizational citizenship behavior*

3. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan suatu gaya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya suatu tujuan organisasi dapat diartikan bahwa tercapai tujuan pribadi para

anggota organisasi yang bersangkutan (Siagian, 2011). Menurut Rivai dan Sagala, (2010) motivasi sebagai serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Terdapat tiga faktor yang menjadi sumber motivasi yaitu, kemungkinan untuk berkembang, jenis pekerjaan, dan apakah mereka dapat merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja.

Ernest J. McCormick mendefinisikan bahwa motivasi kerja sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Mangkunegara, 2011). Jadi motivasi kerja merupakan suatu proses sikap dan nilai-nilai yang mendorong, membangkitkan dan mengarahkan seseorang untuk mencapai tujuannya dalam lingkungan kerja dalam perusahaan.

Adapun faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja sebagai berikut:

- 1) Kesejahteraan

Tingkat kesejahteraan pekerjaan tersebut dapat menjadikan suatu jaminan dari sebuah organisasi atau perusahaan akan mempengaruhi motivasi kerja. Hal ini karena adanya rasa aman yang dirasakan oleh karyawan dari organisasi atau perusahaan dengan adanya kesejahteraan memberikan sebuah jaminan bagi karyawan yang bekerja

2) Penghargaan

Seorang karyawan akan memiliki sebuah dorongan dalam bekerja dengan adanya sebuah penghargaan terhadap hasil kerjanya.

3) Lingkungan kerja

Suatu lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan dorongan motivasi kerja terhadap pekerjaan. Hal ini terjadi karena lingkungan yang baik dapat mendukung pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

4) Masa Kerja

Seseorang yang memiliki masa kerja yang lama cenderung akan memiliki motivasi kerja yang baik dibandingkan dengan seorang yang masa kerjanya baru. Hal ini terjadi karena komitmen seorang pekerja akan meningkat dengan bertambahnya usia dan semakin lama mereka bekerja.

5) Tingkat Pendidikan

Seorang pekerja memiliki keinginan yang lebih tinggi bila mereka memiliki Pendidikan yang mencukupi.

Manfaat adanya motivasi kerja bagi diri karyawan yaitu sebagai dorongan untuk bekerja. Seseorang yang memiliki motivasi untuk bekerja akan lebih berkomitmen didalam pekerjaan hal tersebut akan meningkatkan kinerja seseorang. Semakin besar kinerja seorang pekerja, maka produktivitas mereka akan meningkat. Hal ini tentu berpengaruh

secara langsung terhadap kemampuan seseorang, terutama dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan mereka.

4. Lingkungan Kerja

Pada dasarnya pengertian lingkungan berkaitan dengan elemen yang ada disekitar perusahaan yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap perusahaan. Dalam konteks lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai elemen yang ada disekitar karyawan, yang berdampak secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Pemberian material dan fasilitas, dan dalam bentuk kesempatan berkarier. Menurut Sedarmayati, (2011) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang ada dalam lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun baik sebagai kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan. menurut Robbins, (2010) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi.

Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik. Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. sedangkan lingkungan kerja nonfisik merupakan semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja

baik hubungan dengan atasan dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan dalam suatu norganisasi atau perusahaan (Sedarmayanti, 2009). Dengan pernyataan tersebut lingkungan kerja non-fisik merupakan bagian dari lingkungan kerja keseluruhan yang ada didalamnya mencakup perilaku individu yaitu seperti, cara komunikasi dan hubungan antar karyawan.

Lingkungan kerja non-fisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak boleh diabaikan dalam manajemen setiap perusahaan karena keadaan lingkungan kerja berpengaruh terhadap proses kerja para pegawai dalam perusahaan. faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan menurut Sedarmayanti, (2009) yaitu diantaranya: warna, kebersihan, penerangan, pertukaran udara, jaminan terhadap keamanan, kebisingan dan tata ruang.

Adapun manfaat lingkungan kerja yang baik yaitu sebagai berikut:

- 1) Adanya lingkungan kerja yang baik akan menciptakan suatu keinginan kerja yang optimal sehingga prestasi dan produktivitas kerja karyawan akan meningkat.
- 2) Suatu pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan.
- 3) Tidak terlalu banyak membutuhkan pengawasan karena setiap individu dapat saling mengawasi demi tercapainya prestasi kerja yang diinginkan oleh karyawan.

- 4) Dapat menciptakan semangat kerja yang tinggi.
- 5) Dapat menimbulkan perasaan senang bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehingga mencapai hasil kerja yang optimal.
- 6) Dapat terjalin komunikasi yang baik bagi rekan kerja ataupun atasan dan suasana kekeluargaan sehingga terhindar dari permasalahan yang berkepanjangan.
- 7) Membantu menciptaka visi dan misi ataupun tujuan yang sama dalam aktifitas atau kegiatan yang dapat mengembangkan dan memajukan perusahaan atau organisasi.
- 8) Dapat menghindari kecelakaan kerja dan dapat meningkatkan profit perusaan atau organisasi.

5. Kepuasan Kerja

Menurut Janssen dalam Naveed Ahmad et.al, (2014) *job satisfaction means how employee of an organization feels about work*, yang berarti kepuasan kerja merupakan apa yang karyawan rasakan tentang pekerjaan mereka. Hal ini dapat menimbulkan dampak yang positif atau negatif. Karyawan yang memiliki rasa kepuasan yang tinggi akan menunjukkan perilaku positif terhadap pekerjaan mereka, begitu juga sebaliknya. Menurut Robbins dan Judge, (2015) menyatakan bahwa seseorang biasanya lebih puas terhadap pekerjaan mereka secara keseluruhan, dengan pekerjaan itu sendiri, dan dengan rekan kerja serta atasan mereka dibandingkan dengan gaji dan peluang karir.

Berdasarkan definisi dari para ahli, maka dapat disimpulkan pengertian dari kepuasan kerja adalah suatu sikap yang mencerminkan perasaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat dilihat dari sikap karyawan terhadap segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Dalam kepuasan kerja terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi terciptanya kepuasan kerja. Menurut Sa'ad dalam Priansa, (2009) beberapa faktor tersebut adalah :

1) Faktor psikologis

Faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi: minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan.

2) Faktor Sosial

Faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial, baik antara sesama pegawai dengan atasannya atau pegawai dengan rekan kerjanya.

3) Faktor Fisik

Faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai, umur dan lain sebagainya.

4) Faktor Finansial

Faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem dan besarnya gaji atau upah, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan lain sebagainya.

B. Telaah Penelitian Sebelumnya

Sudah banyak dilakukan oleh peneliti terdahulu tentang *Organizational citizenship behavior*, diantaranya penelitian terdahulu sebagai berikut:

Penelitian Endang S dan Umi, (2014) meneliti tentang motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* dilakukan di RSUD Bunda Dalima dengan mengambil 85 orang sebagai sampel dan menggunakan alat analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan Motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *Organizational citizenship behavior*.

Penelitian Hesty Dwi, (2016) meneliti tentang motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* dilakukan di PT. Pelindo III (Persero) Cabang Tanjung Perak Surabaya dengan mengambil 106 orang sebagai sampel dan menggunakan alat analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh motivasi kerja positif signifikan terhadap OCB hal ini dilihat dari hasil penelitian yang diukur dengan tiga indikasi dalam motivasi kerja.

Penelitian Nasmah dkk, (2014) meneliti tentang motivasi kerja dan keadilan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* dilakukan di

PT. Summit Oto Finance dengan mengambil 61 orang sebagai sampel dan menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian meunjukkan terdapat pengaruh motivasi kerja positif signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior*.

Penelitian Ni Kadek dkk, (2015) meneliti tentang motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dilakukan di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali dengan mengambil 74 sebagai sampel dan menggunakan alat analisis Partial LeastSquare (PLS). Hasil penelitian menunjukkan Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Penelitian Diah dkk, (2016) kepuasan kerja, lingkungan kerja dan loyalitas kerja terhadap *organizational citizenship behavior* dilakukan di PT Perwirabhakti Sentrasejahtera Semarang dengan mengambil 80 sebagai sampel dan menggunakan alat analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap *organizational citizenship behavior*, Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap *organizational citizenship behavior*, dan Loyalitas kerja juga memiliki pengaruh yang positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

Penelitian Samuel, (2018) meneliti tentang kepribadian dan lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* dan kinerja tenaga medis dilakukan di RS Sumber Hidup dan RS Hative kota Ambon dengan mengambil 164 orang sebagai sampel dengan menggunakan alat analisis jalur (*Path Analyse*). Hasil penelitian kepribadian berpengaruh signifikan terhadap *orgaizational citizenship behavior*, lingkungan kerja berpengaruh signifikan

terhadap *organizational citizenship behavior*, kepribadian memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian Siti dkk (2017) meneliti tentang kompensasi, lingkungan kerja, komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* kepuasan kerja sebagai variabel intervening dilakukan di PT. Fajar Lestari Sejati Semarang dengan mengambil 50 orang sebagai sampel dengan menggunakan alat analisis linier berganda. Hasil menunjukkan lingkungan kerja tidak berpengaruh negatif terhadap *Organizational citizenship behavior*.

Penelitian Mukti dkk, (2015) meneliti tentang lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dilakukan di PT. Telekomunikasi Indonesia Kandatel Malang dengan mengambil 61 orang sebagai sampel dengan menggunakan alat analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dilihat dari lingkungan kerja fisik atau lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian Ai rohayati, (2016) meneliti tentang kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* dilakukan di Yayasan Masyarakat Madani Indonesia dengan mengambil 56 orang sebagai sampel dan menggunakan alat analisis regresi sederhana. Hasil penelitian kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Penelitian (Safaa, 2018) meneliti tentang motivation on *organisational citizenship behaviour: the mediation effect of employees' engagement*

dilakukan di Ministry of Civil Aviation (MOCA) dengan mengambil 25 orang sebagai sampel dan menggunakan alat analisis regresi linear. Hasil penelitian extrinsic motivation dan intrinsic motivation memiliki hubungan yang relevan terhadap *Organizational citizenship behavior* di MOCA.

C. Pengembangan Hipotesis

1. Motivasi Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior*

Motivasi kerja merupakan suatu hal yang diterapkan dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk membangun semangat kerja para karyawan agar para karyawan tersebut dapat menjalankan pekerjaannya dengan optimal dan dapat mencapai target yang diinginkan oleh pihak perusahaan. Siagian, (2011) Motivasi kerja merupakan suatu gaya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya suatu tujuan organisasi dapat diartikan bahwa tercapai tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

Di sebuah perusahaan motivasi kerja dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* atau yang sering dikenal dengan OCB. Seorang karyawan yang memiliki suatu dorongan atau motivasi yang kuat untuk memenuhi kebutuhan hidup, dan kebutuhan hidup tersebut dapat terpenuhi maka seorang karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik dan lebih kreatif secara sukarela untuk peningkatan suatu kinerja organisasi dan keefektifan organisasi atau perusahaan. Maka adanya hal tersebut dipengaruhi dengan *theory of reasoned action* dimana

teori tersebut menjelaskan tentang reaksi tindakan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya yaitu adanya reaksi tindakan motivasi kerja terhadap OCB.

Penelitian dilakukan oleh Hesti dwy febriani (2016) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dapat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Penelitian juga dilakukan oleh Nasmah dkk (2014) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang ada dalam karyawan maka akan semakin tinggi pula nilai *organizational citizenship behavior*. Berdasarkan teori dan hasil penelitian diatas diajukan hipotesis sebagai berikut :

H1. Motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

2. Lingkungan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior*

Lingkungan kerja merupakan salah satu elemen yang ada disekitar perusahaan yang dapat berdampak secara langsung atau tidak langsung. Kenyamanan yang tercipta dari lingkungan kerja berpengaruh terhadap keseriusan karyawan dalam bekerja sehingga mendorong karyawan untuk bisa bekerja lebih baik karena adanya dukungan lingkungan (Budiyanto dan Oetomo, 2011).

Dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan dapat mendukung proses produksi akan meningkatkan kualitas kerja para pegawai yang ada di perusahaan. *organizational citizenship behavior* mempunyai pengaruh

yang baik bagi lingkungan kerja karyawan. Hal tersebut karena dapat menimbulkan rasa semangat kerja yang tinggi dan meningkatkan kemampuan organisasi dalam beradaptasi dengan lingkungan sekitar perusahaan. Adanya hal tersebut di pengaruhi dengan *theory of reasoned action* dimana teori tersebut menjelaskan tentang reaksi tindakan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya yaitu adanya reaksi tindakan dalam lingkungan kerja dapat mendukung perilaku OCB.

Penelitian yang dilakukan oleh Diah Nurhayati dkk (2016) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Penelitian juga dilakukan oleh Samuel kailola (2018) Lingkungan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Maka dapat disimpulkan bahwa tingkat lingkungan kerja yang ada dalam perusahaan baik secara fisik atau non fisik dapat dapat meningkatkan para pegawai dalam melakukan pekerjaannya serta dapat membantu pekerjaan rekan kerja agar target dalam perusahaan dapat diselesaikan dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Berdasarkan teori dan hasil penelitian diatas diajukan hipotesis sebagai berikut:

H2. Lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

3. Motivasi Kerja dan Kepuasan.

Motivasi kerja merupakan suatu hal yang di terapkan dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk membangun semangat kerja para karyawan agar para karyawan tersebut dapat menjalankan pekerjaannya

dengan optimal dan dapat mencapai target yang diinginkan oleh pihak perusahaan. Siagian (2011) Motivasi kerja merupakan suatu gaya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya suatu tujuan organisasi dapat diartikan bahwa tercapai tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

Setiap karyawan akan melakukan tugas dan kewajibannya dalam setiap organisasi atau perusahaan dengan baik. Karyawan akan menjalankan pekerjaannya dengan bersemangat untuk dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan dan mencapai kepuasannya. Semakin tinggi standar kebutuhan dan kepuasan yang diinginkan oleh karyawan maka semakin giat seseorang itu melakukan pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Widya parimita dkk (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian juga dilakukan oleh Ni kadek eni dkk (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja dan keinginan untuk memenuhi kebutuhan yang dimiliki oleh pegawai maka para pegawai akan melakukan pekerjaannya dengan baik dan merasa puas dengan apa yang telah mereka kerjakan dalam perusahaan. Adanya hal tersebut di pengaruhi dengan *theory of reasoned action* dimana teori tersebut menjelaskan tentang reaksi tindakan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya yaitu adanya reaksi tindakan

motivasi kerja dapat menimbulkan kepuasan kerja. Berdasarkan teori dan hasil penelitian diatas diajukan hipotesis sebagai berikut :

H3. Motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja.

4. Lingkungan Kerja dan Kepuasan kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu elemen yang ada disekitar perusahaan yang dapat berdampak secara langsung atau tidak langsung. Kenyamanan yang tercipta dari lingkungan kerja berpengaruh terhadap keseriusan karyawan dalam bekerja sehingga mendorong karyawan untuk bisa bekerja lebih baik karena adanya dukungan lingkungan (Budiyanto dan Oetomo, 2011).

Lingkungan kerja juga dapat menjadikan faktor pendukung kepuasan kerja para karyawan dengan adanya lingkungan kerja yang baik tentu akan menjadi sebuah dorongan untuk pegawai melakukan pekerjaannya dengan secara maksimal dan menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai dengan ketentuan waktu yang ditentukan oleh perusahaan dan pegawai akan merasa puas dengan hasil kerja yang telah mereka kerjakan. Adanya hal tersebut di pengaruhi dengan *theory of reasoned action* dimana teori tersebut menjelaskan tentang reaksi tindakan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya yaitu adanya reaksi lingkungan kerja yang baik dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Mukti wibowo dkk (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian juga dilakukan oleh Quinerita dan Mahendra (2015) yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka dapat disimpulkan Lingkungan kerja perusahaan harus mampu menciptakan rasa nyaman dan aman bagi seluruh karyawan. Sehingga manajer dalam perusahaan mampu menciptakan suatu hal untuk menangani berbagai macam bentuk persoalan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Berdasarkan teori dan hasil penelitian diatas diajukan hipotesis sebagai berikut :

H4. Lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap Kepuasan kerja.

5. Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior*

Seseorang biasanya lebih puas terhadap pekerjaan mereka secara keseluruhan, dengan pekerjaan itu sendiri, dan dengan rekan kerja serta atasan mereka dibandingkan dengan gaji dan peluang karir (Robbins dan Judge, 2015). Seorang karyawan yang puas cenderung untuk berbicara secara positif mengenai organisasinya, dan dapat menolong orang lain atau rekan kerjanya dan berusaha untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik dari yang diharapkan dalam pekerjaan tersebut. Hal ini menunjukkan adanya keterkaitan kepuasan kerja dengan *Organizational citizenship behavior*. Adanya hal tersebut di pengaruhi dengan *theory of reasoned action* dimana teori tersebut menjelaskan tentang reaksi tindakan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya yaitu adanya reaksi merasa puas dalam melakukan pekerjaannya dapat menimbulkan atau mendorong seseorang memiliki sikap OCB.

Penelitian yang dilakukan oleh Ai rohayati (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Penelitian juga dilakukan oleh Rahayu Widayanti dan Eni Farida (2016) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pegawai dalam organisasi sangat berpengaruh pada tingkat kinerja pegawai, karena jika kepuasan kerja bisa tercapai dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Kepuasan kerja yang harus tercapai dalam perusahaan atau organisasi yaitu kepuasan dengan gaji, kepuasan dengan promosi, kepuasan dengan rekan kerja, kepuasan dengan penyelia dan kepuasan dengan pekerjaan. Dengan hal tersebut tercapainya kepuasan kerja pegawai akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam perusahaan. Berdasarkan teori dan hasil penelitian diatas diajukan hipotesis sebagai berikut :

H5. Kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

6. Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan *Organizational citizenship behavior*

Motivasi kerja adalah suatu hal yang di terapkan dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk membangun semangat kerja para karyawan agar para karyawan tersebut dapat menjalankan pekerjaannya dengan optimal dan dapat mencapai target yang diinginkan oleh pihak perusahaan. Suatu motivasi kerja yang baik akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan membuat karyawan merasa bahwa pekerjaan yang telah dikerjakan mempunyai arti dan mereka memiliki kompetensi dalam

melakukan pekerjaannya. Motivasi kerja yang tinggi akan menimbulkan rasa puas pada diri karyawan dan mempunyai dampak pada *organizational citizenship behavior*. Adanya hal tersebut di pengaruhi dengan theory of reasoned action dimana teori tersebut menjelaskan tentang reaksi tindakan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya yaitu adanya reaksi dorongan motivasi kerja yang tinggi dan merasa puas dalam melakukan pekerjaannya dapat menimbulkan atau mendorong seseorang memiliki sikap OCB.

Penelitian yang dilakukan oleh Nasmah dkk (2014) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Penelitian lain juga dilakukan oleh Widya parimita dkk (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Rahayu Widayanti dan Eni Farida (2016) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*. Berdasarkan teori dan hasil penelitian diatas diajukan hipotesis sebagai berikut :

H6. Kepuasan kerja memediasi hubungan antara motivasi kerja dengan *organizational citizenship behavior*.

7. Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan *Organizational citizenship behavior*

Lingkungan kerja adalah salah satu hal yang ada disekitar perusahaan yang dapat berdampak secara langsung atau tidak langsung. Suatu kenyamanan yang ada di lingkungan kerja berpengaruh terhadap keseriusan karyawan dalam bekerja maka dapat mendorong karyawan

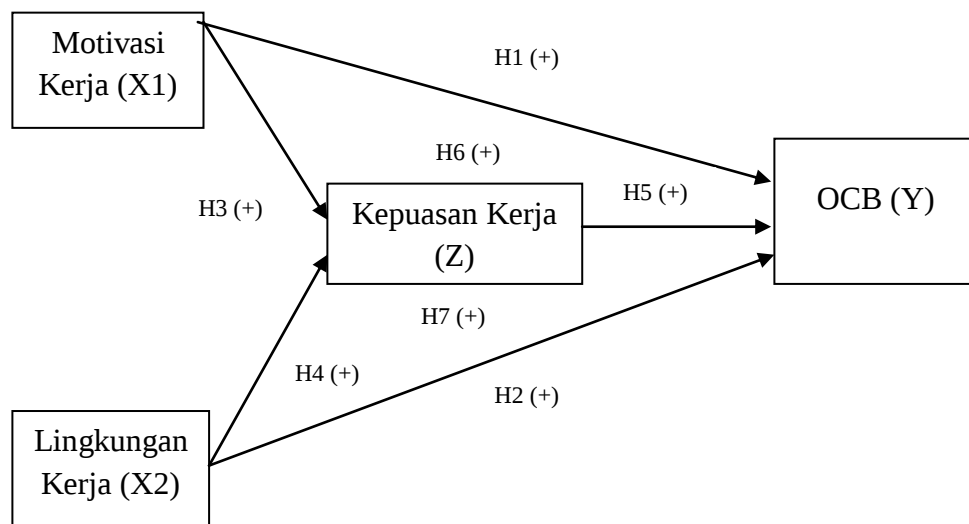
untuk bekerja lebih baik karena adanya dukungan lingkungan. Adanya lingkungan kerja yang baik akan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dan memiliki dampak positif, membuat karyawan melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh tanpa adanya gangguan dari tempat sekitar melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan rasa puas pada karyawan dan mempunyai dampak positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Adanya hal tersebut di pengaruhi dengan theory of reasoned action dimana teori tersebut menjelaskan tentang reaksi tindakan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya yaitu adanya reaksi dorongan lingkungan kerja yang baik dapat merasa puas dalam melakukan pekerjaannya dapat menimbulkan atau mendorong seseorang memiliki sikap OCB.

Penelitian yang dilakukan oleh Samuel kailola (2018) Lingkungan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Penelitian lain juga dilakukan oleh Mukti wibowo dkk (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Rahayu Widayanti dan Eni Farida (2016) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*. Berdasarkan teori dan hasil penelitian diatas diajukan hipotesis sebagai berikut :

H7. Kepuasan kerja memediasi hubungan antara lingkungan kerja dengan *organizational citizenship behavior*.

D. Model Penelitian

Penelitian ini menganalisis adanya *Organizational citizenship behavior* dalam perusahaan yaitu di pengaruhi oleh variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja dalam perusahaan akan berpengaruh secara langsung terhadap *Organizational citizenship behavior*, dan ketika motivasi kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja maka akan menimbulkan *Organizational citizenship behavior* dalam perusahaan.



Gambar 2. 1
Model Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

Populasi mengacu pada keseluruhan sekelompok orang, kejadian atau hal minat yang ingin peneliti investigasi (Sekaran, 2011). Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah tenaga kependidikan yang telah bekerja minimal selama 1 tahun pada Universitas Muhammadiyah Magelang. Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kependidikan pada Universitas Muhammadiyah Magelang yang berjumlah 129 karyawan.

Sampel merupakan sebagian dari populasi. Sampel terdiri dari sejumlah anggota yang dipilih dari populasi (Sekaran, 2011). Pengambilan sampel dengan *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik untuk menentukan pengambilan sampel dengan beberapa pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh nantinya bisa *representatif* (Sugiyono, 2010). Metode pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* yaitu dengan kriteria responden merupakan tenaga kependidikan yang telah bekerja minimal selama 1 tahun pada Universitas Muhammadiyah Magelang. Hal ini ketika pegawai sudah bekerja minimal selama 1 tahun akan memahami tentang karakteristik lingkungan organisasi sehingga karyawan cenderung akan melakukan *Organizational citizenship behavior*. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sejumlah 100 responden.

B. Data Penelitian

1. Jenis dan Data Sumber

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sumber data yang digunakan peneliti 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 kuesioner untuk mendapatkan data mengenai motivasi kerja, lingkungan kerja, *organizational citizenship behavior* dan kepuasan kerja.

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi melalui media kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data melalui formulir yang berisi pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang untuk mendapatkan tanggapan dan informasi yang diperlukan oleh peneliti. Selain itu juga melakukan pendekatan komunikasi pada responden yang di butuhkan sebagai media penilitian.

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, nilsi 4 untuk sejutu, nilai 3 untuk netral, nilai 2 untuk tidak setuju, dan nilai 1 untuk sangat tidak setuju.

C. Devinisi Operasional Dan Variabel (variabel penelitian dan Pengukuran Variabel)

1. *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational citizenship behavior merupakan persepsi terkait dengan perilaku sukarela individu yang tidak secara langsung berkaitan dalam sistem pengimbalan namun berkontribusi pada keefektifan organisasi. Variabel ini diukur dengan 4 dimensi yaitu *Sportsmanship*, *Civic Virtue*, *Conscientiousness*, dan *Altruism* yang dijabarkan menjadi beberapa indikator oleh Organ (1988) dalam Mas'ud (2004) sebagai berikut:

Sportsmanship

- a. Mengeluh suatu hal yang relative mudah.
- b. Membesar-besarkan pada suatu yang kecil.
- c. Fokus dengan hal yang salah dalam pekerjaan.

Civic Virtue

- d. Mengikuti perkembangan perusahaan.
- e. Berani mengambil resiko.
- f. Mengikuti peraturan dan prosedur perusahaan.

Conscientiousness

- g. Menyelesaikan pekerjaan.
- h. Memberikan informasi.

Altruism

- i. Membantu memberikan pengenalan karyawan baru.

- j. Siap membantu orang yang membutuhkan bantuan.
- k. Meluangkan waktu untuk membantu orang lain.

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan persepsi terkait dengan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki oleh pegawai tercapai. Adapun indikator motivasi kerja yang dikembangkan oleh Parrek, Udai (1985) dalam Mas'ud (2004) sebagai berikut:

- a. Prestasi kerja.
- b. Pengaruh pekerjaan.
- c. Pengendalian pekerjaan.
- d. Ketergantungan dalam pekerjaan.
- e. Perluasan pekerjaan.
- f. Afiliasi.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan persepsi terkait dengan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang ada dalam lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun baik sebagai kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan. Adapun indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001) sebagai berikut:

- a. Kondisi penerangan.
- b. Kondisi suhu udara.
- c. Kebisingan suara.
- d. Kondisi penggunaan warna.
- e. Ruang gerak yang diperlukan.
- f. Keamanan kerja dan kebersihan.
- g. Hubungan karyawan.

4. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan persepsi terkait dengan seseorang lebih puas terhadap pekerjaan mereka secara keseluruhan, dengan pekerjaan itu sendiri, dan dengan rekan kerja serta atasan mereka dibandingkan dengan gaji dan peluang karir. Adapun indikator kepuasan kerja yang dikembangkan oleh Celluci dkk (1978) dalam Mas'ud (2004) sebagai berikut:

- a. Kepuasan dengan gaji.
- b. Kepuasan dengan promosi.
- c. Kepuasan dengan rekan kerja.
- d. Kepuasan dengan penyelia.
- e. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri.

D. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengukur valid atau tidaknya data dalam sebuah penelitian. Uji validitas penelitian

ini menggunakan analisis faktor (Ghozali, 2013). Pendekatan analisis faktor konfirmatori (*confirmatory factor analysis*) digunakan untuk menguji apakah jumlah faktor yang diperoleh secara empiris sesuai dengan jumlah faktor yang telah disusun secara teoritik atau menguji hipotesis-hipotesis mengenai eksistensi konstruk. Selain untuk menjawab pertanyaan apakah jumlah faktor yang telah diinteraksi dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antara indikator secara signifikan. Untuk pengujian CFA, *Keiser-Meyer-Olkin (KMO)* and *Bartlett's* untuk korelasi antar variabel yang diinginkan adalah diatas 0,5 dan tingkat signifikan penelitian adalah dibawah 0,05.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu pengujian yang dilakukan untuk menguji data yang di kumpulkan tersebut reliabel atau tidak. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran yang dilakukan sekali saja dengan menggunakan uji statistic *Cronbach Alpha* dengan menggunakan software SPSS. Variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 (Ghozali, 2013).

E. Alat Analisis Data

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan alat analisis linear berganda didapat persamaan sebagai berikut;

$$OCB = \alpha + \beta_1 MK + \beta_2 LK + \beta_3 KP + e$$

$$KP = \alpha + \beta_4 MK + \beta_5 LK + e$$

Keterangan :

OCB : *Organizational Citizenship Behavior*

MK : Motivasi Kerja

LK : Lingkungan Kerja

KP : Kepuasan Kerja

α : Konstanta

β : Koefisien

e : Standar Error

F. Uji Model

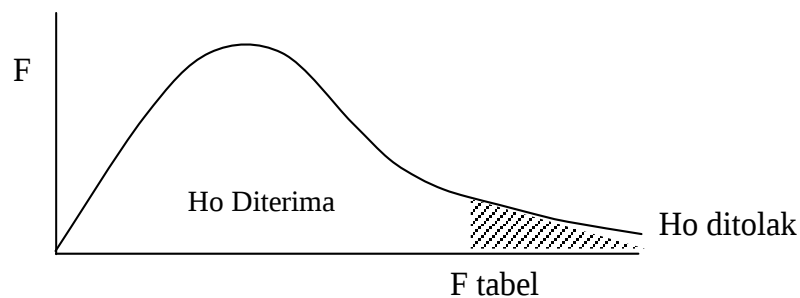
1. Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Uji R Square (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen (Ghozali, 2013). Nilai R^2 yang kecil menunjukkan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen yang terbatas. Nilai yang mendekati satu menunjukkan variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

2. Uji F

Uji F digunakan untuk mengukur ketetapan fungsi regresi dalam menaksir nilai aktual atau *goodness of fit* (Ghozali, 2013). Uji F berfungsi untuk mengetahui apakah model yang digunakan telah cocok atau tidak. Penentuan kriteria uji F didasarkan pada perbandingan antara F_{hitung} dan F_{tabel} . Tingkat signifikansi pada penelitian ini sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$).

Cara menentukan suatu daerah keputusan F_{hitung} atau daerah keputusan yaitu suatu daerah hipotesa nol diterima atau ditolak. Penentuan kriteria nilai F_{hitung} , jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau $p\text{ value} < \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga model regresi fit (hipotesis diterima). Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, atau $p\text{ value} > \alpha = 0,05$, maka H_0 tidak ditolak dan H_a ditolak, sehingga model regresi tidak bagus (hipotesis tidak diterima).

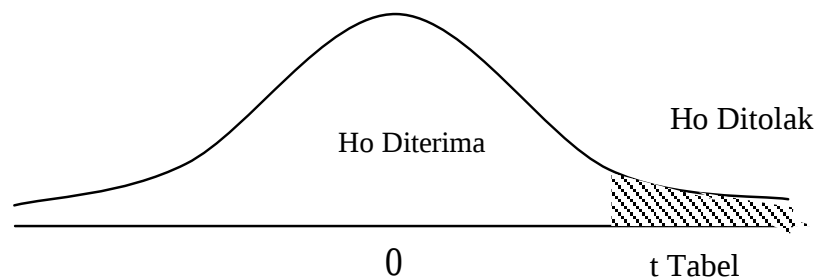


Gambar 3. 1
Uji F

G. Uji Hipotesis

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013). Pengaruh yang kuat dalam masing-

masing variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen yang memiliki tingkat signifikan 5% dengan derajat kebebasan penyebut ($df = n-1$), dimana n adalah jumlah sampel. Pengambilan keputusannya, jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ atau $p\text{ value} > \alpha = 0,05$, maka H_0 diterima atau H_a tidak dapat diterima, jadi variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis ditolak). Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, atau $p\text{ value} < \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, jadi variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis diterima).



Gambar 3. 2
Uji t

H. Uji Tidak Langsung

Uji tidak langsung digunakan untuk mengetahui pengaruh mediasi signifikan atau tidak dapat diuji dengan *sobel test* menghendaki asumsi jumlah sampel besar dan nilai koefisien mediasi berdistribusi normal (Ghozali, 2013). Hasil *sobel test* memberikan nilai estimasi *indirect effect* yang kemudian dicari nilai t_{hitung} nya dengan cara membagi besarnya nilai data terhadap ilai standar dan membandingkan dengan t_{tabel} jika nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} berarti pengaruh mediasi dikatakan signifikan.

Pengaruh mediasi yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien ($p_2 \times p_3$) signifikan atau tidak diuji dengan *sobel test* dengan rumus sebagai berikut :

$$SP_{2P3} = \sqrt{P_3^2 SP_{2^2} + p_2^2 SP_{3^2} + SP_{2^2} p_3^2}$$

Berdasarkan hasil SP_{2P3} , kemudian menghitung nilai t_{tabel} untuk mengetahui apakah ada pengaruh mediasi dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{P_2 P_3}{SP_{2P3}}$$

Nilai t_{hitung} yang kemudian dikonfirmasi dengan t_{tabel} apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikan (α) 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi (SP_{2P3}) adalah signifikan atau ada pengaruh mediasi variabel *intervening* dengan variabel independen terhadap variabel dependen.

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh langsung motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*, pengaruh langsung motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, dan pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* secara tidak langsung melalui mediasi dengan variabel kepuasan kerja pada karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang.

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, diperoleh kesimpulan bahwa:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja,
5. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.
6. kepuasan kerja tidak memediasi motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior*.

7. Kepuasan kerja tidak memediasi lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*.

B. Saran

Berdasarkan penelitian ini sampel yang digunakan hanya terbatas tidak dapat secara keseluruhan pada tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Magelang. Dalam keterbatasan ini kemungkinan tidak dapat digunakan sebagai dasar generalisasi untuk *organizational citizenship behavior* pegawai secara keseluruhan. Dan penelitian ini menggunakan survey dengan media kuesioner, peneliti tidak terlibat langsung dalam aktivitas di tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Magelang. Jadi data dan kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan pada data yang diperoleh melalui kuesioner tersebut.

Berdasarkan hal tersebut penelitian ini diharapkan pimpinan Universitas Muhammadiyah Magelang peduli terhadap pegawai, agar dapat mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja dan lingkungan kerjanya, karena motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* dan kepuasan kerja. Meskipun variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh baik namun akan lebih baik lagi untuk meningkatkan variabel kepuasan kerja, karena variabel tersebut memiliki pengaruh terhadap peningkatan *organizational citizenship behavior*.

Diharapkan dalam penelitian selanjutnya perlu adanya penambahan variabel-variabel yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship*

behavior dan diharapkan penelitian selanjutnya untuk menggunakan jenis perusahaan atau organisasi yang berbeda sebagai objek penelitian. Hasil dalam penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dan dapat menambah referensi untuk penelitian selanjutnya pada bidang penelitian yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Abda Alif. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Terminal LPG. *Jurnal MIX, Volume VI, No. 2*.
- Ai Rohayati. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* : Studi Pada Yayasan Masyarakat Madani Indonesia. *Smart-Study & Management Research vol XI, No. 1*.
- Awang Mada dkk. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap kepuasan kerja dan Prestasi Kerja Karyawan pada PT.ASKES Persero Cabang Boyolali. *Journal Administrasi Bisnis Vol 06 No 1*.
- Bambang Sasmito, 2008. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational citizenship Behavior*, Motivasi Dan Kinerja Survey Pada Karyawan Hotel Berbintang di Kota Malang dan Batu. *Jurnal Ekonomi Modernisasi, Fakultas Ekonomi – Universitas Kanjuruhan Malang*.
- Bethari Wahyu dan Rohmat Saragih. 2018. Pengaruh Motivasi Intrinsik *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan PT INTI. *e-Proceeding of Management : Vol.5, No.2*.
- Diyah Nurhayati dkk, 2016. Pengaruh Kepuasan kerja, Lingkungan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behaviao* (OCB) Pada PT. Perwirabhakti Sentrasejahtera Di Kota Semarang. *Journal Of Management, Volume 2 No.2*.
- Endang Sugiati dan Umi Rusilowati. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) Dengan Variabel Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada RSU Bunda Dalima. Kreatif , *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang Vol. 1, No.2*.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Edisi ke 5. Semarang: UNDIP.
- Hardaningtyas, D. 2005. Thesis - Pengaruh Tingkat Kecerdasan Emosi Dan Sikap Pada Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia III. Surabaya: Universitas Airlangga.

- Healdiane Takaheghesang dkk. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja, Pemberdayaan Psikologis, Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Manado. *Jurnal Emba Vol 4. No 4*
- Hesti Dwy Febriani. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan PT. Pelindo III (Persero) Cabang Tanjung Perak Surabaya. *Jurnal Aplikasi Administrasi Vol.19 No. 2.*
- I Made Dika Mahendra dan Ida Bagus Ketut Surya. 2017. Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja Dan Keadilan Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 9.*
- Kinicki, Angelo., Fugate, Mel (2012). *Organizational Behavior: Key Concepts, Skills, and Best Practices (Fifth Edition)*. 1221 Avenue of The Americas, New York, NY 10020: McGraw-Hill/ Irwin.
- Lingga sakti kusuma, Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap organizational behavior.
- Luthans, Fred (2011). *Organizational Behavior: An Evidence- Based Approach* (12th ed.). 1221 Avenue of The Americas, New York, NY 10020: McGraw-Hill/ Irwin.
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional* (Konsep dan Aplikasi). Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Mukti Wibowo dkk. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk.Kandatel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 16 No. 1.*
- Nasmah dkk. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Keadilan Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Volume 6, No.2, Desember 2014.
- Ni Kadek Eni dkk. 2015. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 4.11 (2015) : 823-840.*
- Ni luh Putu dan I Gusti Made. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.9, 2016:5643-5670*

- Nio Erick Antonio dan Eddy M Sutanto. 2014. Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Di CV Supratex. Surabaya: Universitas Kristen Petra.
- Prof. Dr. H. Imam Ghozali, M.Com, Akt. 2013. Aplikasi Analisis *Multivariate* Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Quinerita Stevani Aruan dan Mahendra Fakhri. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia. *MODUS Vol.27 (2): 141-162*.
- Rahayu Widayanti dan Eni Farida. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Study pada Karyawan Pemerintah Kabupaten Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM) Vol 14 No 4*.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen P. 2009. *Organizational Behaviour (Perilaku Organisasi)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P Dan Timothy A. Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*, Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Safaa Shaaban. 2018. *The Impact of Motivation on Organisational Citizenship Behaviour (OCB): The Mediation Effect of Employees' Engagement*. *Journal of Human Resource Management* 2018; 6(2): 58-66.
- Saeka, A.P., dan Suana. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Indonusa Algaemas Prima Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 6, 3736-3760.
- Sedarmayanti, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Eformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sekaran, Uma, 2011, *Metodelogi Penelitian untuk Bisnis Edisi 4*, Terjemahan, oleh Kwan men Yon, 2007, Salemba Empat, Jakarta.
- Semuel Kailola. 2018. Pengaruh Kepribadian Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dan Kinerja Tenaga Medis Pada Rumah Sakit Sumber Hidup dan Rumah Sakit Hative di Kota Ambon. *Jurnal Manis Volume 2 Nomor 2*.

- Siti dkk. 2017. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship behavior* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening dilakukan di PT. Fajar Lestari Sejati Semarang. *Journal of management*. ISSN: 2502-7689
- Widya Parimita, 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Tridaya Eramina Bahari. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) | Vol 9, No. 1*.