

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
(OCB) DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING**

(Studi Empiris Pada Karyawan PT.PLN (Persero) UP3 Magelang)

SKRIPSI

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



Disusun Oleh :

Melati Kusumaning Tyas

NIM. 17.0101.0102

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
TAHUN 2021**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Di dalam suatu perusahaan, kontribusi atau peran sumber daya manusia dalam organisasi menjadi sesuatu hal yang esensial, di mana hal tersebut dan kerja keras dari seluruh pihak yang terlibat dapat menjadi tolok ukur keberhasilan suatu organisasi. Selain itu, dalam hal ini SDM atau Sumber Daya Manusia juga turut memegang andil penting dalam keseluruhan kegiatan atau aktivitas perusahaan, keahlian dan kemampuan para karyawan menjadi kunci keberhasilan dari suatu perusahaan untuk dapat mencapai hasil ataupun tujuan yang sejak awal sudah ditentukan. Kinerja karyawan yang cukup baik tentu akan membawa suatu perusahaan menuju hasil yang maksimal, dengan begitu kualitas dari perusahaan itu sendiri juga akan mengalami peningkatan. Maka dari itu, demi meningkatkan produktivitas para karyawan, perusahaan perlu memberikan fasilitas atau menciptakan suasana lingkungan kerja yang nyaman dan aman.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) disebut juga sebagai bagian dari perilaku tambahan individu di dalam suatu organisasi. Peraturan resmi organisasi pada dasarnya mengandung keseluruhan mengenai watak atau perilaku dari setiap karyawan, di mana dilakukan promosi fungsi dari organisasi yang tentunya efektif dan juga efisien. *Extra-role* yang disebut juga perilaku, sifat, atau tindakan di luar batasan tata tertib formal dalam

organisasi merupakan salah satu hal penting yang perlu mendapat perhatian lebih di dalam suatu organisasi. Perilaku *extra-role* atau *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ialah sikap yang dapat dikatakan melampaui keperluan mendasar pada individu atau pekerja (Kusumajati,2014). Dalam peningkatan produktivitas dari suatu perusahaan, sikap atau perilaku yang dapat diterapkan adalah segala perilaku yang tentunya berorientasi pada segala hal yang bersifat positif atau *Organizational Citizenship Behavior*.

Organizational Citizenship Behavior secara keseluruhan melibatkan perilaku-perilaku diantaranya relawan untuk beberapa pekerjaan, membantu orang yang membutuhkan, serta menaati segala tahapan dan peraturan yang ada di perusahaan atau tempat kita bekerja. Pentingnya membangun *organizational citizenship behavior* dibutuhkan dalam menjalankan kegiatan operasional di PT PLN (Persero) UP3 Magelang. Karyawan atau pekerja dengan sifat OCB ini akan memberikan kontribusi dalam meningkatkan kerja sama di dalam tim yang mana hal tersebut diperlukan untuk peningkatan kinerja dari perusahaan. Namun begitu, saat eksekusi beberapa karyawan masih menggerutu atau mengeluh ketika teman atau rekan kerjanya meminta bantuan dalam suatu masalah yang menyangkut pekerjaan. Hal tersebut menggambarkan minimnya *sportsmanship* di dalam *Organizational Citizenship Behavior*. Berdasarkan hasil informasi dari PT.PLN (Persero) UP3 Magelang peneliti telah menemukan fenomena permasalahan yang muncul pada obyek penelitian adalah kurangnya partisipasi karyawan dalam sikap membantu rekan kerjanya, sebagian karyawan yang telah

menyelesaikan pekerjaannya lebih dahulu daripada karyawan lain, namun tidak adanya rasa ingin membantu antara karyawan.

Hasil yang beragam diperoleh pada penelitian yang dilakukan untuk menganalisis OCB dan pengaruh dari lingkungan kerja. Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Sulistyani (2020) dapat diambil kesimpulan di mana lingkungan kerja yang diciptakan akan memberikan pengaruh positif pada OCB, dapat dikatakan bahwa kondisi lingkungan kerja dengan suasana yang baik dan juga kondusif dapat membangun OCB para karyawan, dalam hal hal tersebut didukung oleh lingkungan yang memadai baik fisik maupun lingkungan non fisik. Namun, ternyata hal tersebut bertolak belakang dengan penelitian (Permana et al., 2016), di mana diperoleh hasil yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh negative terhadap OCB, yang artinya pemberian lingkungan kerja yang hanya “cukup” memuaskan pekerja untuk dapat bertindak lebih bagi perusahaan, sehingga *Organizational Citizen Behavior* di sini tidak dipengaruhi oleh suasana atau kondisi lingkungan kerja.

Lingkungan kerja dapat di sebut sebagai suatu tempat untuk para karyawan dapat menjalankan segala kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaannya yang mampu menghasilkan hasil yang baik ataupun kurang bagi karyawan tersebut untuk mencapai hasil kerjanya. Di suatu perusahaan, penting untuk memberikan perhatian ekstra dalam menciptakan suatu lingkungan kerja yang baik, karena pada dasarnya, lingkungan kerja-lah yang dapat memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (Syahriani,2017).

Lingkungan kerja yang baik ialah yang tentram, nyaman, kebersihan terjaga, pencahayaan cukup, serta aman sehingga tidak memberikan suatu hambatan kepada karyawan untuk melakukan pekerjaannya dikarenakan lingkungan kerjanya yang sudah cukup baik. Menurut Barry Render & Jay Heizer (2001:15) dalam penelitian yang dilakukan (Ningsih et al., 2020) menyebutkan bahwa lingkungan merupakan suatu tempat fisik untuk karyawan bekerja. Melalui disiplin kerja, dapat diperoleh peningkatan perilaku *Organizational Citizenship Behavior*.

Kesediaan dan juga kesadaran dari pegawai untuk mentaati segala aturan dan norma sosial yang ditetapkan dalam sebuah organisasi disebut dengan disiplin kerja. Berdasarkan penjabaran tersebut, disiplin kerja dapat dikatakan sebagai alat bagi direksi atau pimpinan dalam hal komunikasi dengan karyawan, dengan begitu karyawan akan memiliki kesediaan untuk merombak segala sifat atau perilaku mereka dengan mentaati peraturan yang telah ditentukan, karena pada dasarnya menegakkan sistem disiplin kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi sangat penting dilakukan. definisi lain dari disiplin kerja merupakan suatu kemampuan yang dimiliki individu untuk melakukan segala pekerjaannya dengan tekun dan teratur, serta mentaati segala peraturan dalam organisasi. Dengan suasana lingkungan kerja yang baik dan tentunya didukung sistem disiplin kerja yang memiliki performa yang baik pula akan memberikan para karyawan peluang untuk dapat melakukan pekerjaannya secara optimal, dengan begitu karyawan melakukan perilaku *Organizational Citizenship Behavior*.

Lebih lanjut, perbuatan atau sikap yang umumnya lebih mengarah terhadap perasaan akan kondisi dan lingkungan kerja atau suatu tingkat kepuasan dari seorang pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya disebut sebagai kepuasan kerja. Kepuasan kerja dianggapkan sebagai suatu value dari pengalaman yang dimiliki karyawan yang berhubungan dengan nilai-nilai yang menjadi harapan dan kehendak akan pekerjaannya. Dengan hal itu dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja ialah perilaku karyawan dan menjadi *feedback* terhadap pekerjaan yang dilakukan. Hal ini menunjukkan dengan adanya tingkat kepuasan kerja yang tinggi, maka akan dapat meningkatkan OCB.

Mengacu pada latar belakang yang telah dijabarkan, masih terdapat gap antara penelitian sebelumnya dan fenomena rendahnya OCB di PT. PLN (Persero) UP3 Magelang, sehingga penulis memiliki ketertarikan melakukan penelitian yang berjudul: **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin 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 lingkungan kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT PLN UP3 Magelang ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT PLN UP3 Magelang ?

3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT PLN UP3 Magelang ?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT PLN UP3 Magelang ?
5. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadapkepuasan kerjapada karyawan PT PLN UP3 Magelang ?
6. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT PLN UP3 Magelang ?
7. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT PLN UP3 Magelang ?

C. Tujuan Penelitian

1. Menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT PLN UP3 Magelang.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT PLN UP3 Magelang.
3. Menguji dan mengalisis kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT PLN UP3 Magelang.

5. Menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT PLN UP3 Magelang.
6. Menguji dan menganalisis peran mediasi kepuasan kerja dalam lingkungan kerja terhadap *organizaional citizenship behavior* pada karyawan PT PLN UP3 Magelang.
7. Menguji dan menganalisis peran mediasi kepuasan kerja dalam disiplin kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT PLN UP3 Magelang

D. Kontribusi Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dari hasil penelitian yang dilakukan dapat berkontribusi terhadap pengembangan teori tentang efek atau pengaruh lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan informasi dan sebagai acuan untuk penelitian mendatang.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam memberikan saran atau masukan untuk PT.PLN (Persero) UP3 Magelang, kemudian dapat memberikan tips atau cara baru yang nantinya mampu secara signifikan meningkatkan kualitas Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja , efisien dan efektifitas organisasi atau perusahaan secara keseluruhan.

E. Sistematika Pembahasan

Penyusunan dan penulisan skripsi ini akan dibagi menjadi lima bab dimana antara bab yang satu dan yang lainnya merupakan satu komponen yang saling berhubungan atau terkait. Sistematika penulisan sebagai berikut :

1. Bagian Awal

Pada bagian ini berisi judul, halaman pengesahan, halaman pernyataan, keaslian, halaman riwayat hidup, motto, kata pengantar , daftar isi, daftar table, daftar gambar, dan abstrak.

2. Bagian Isi, yang terdiri dari :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Pada bagian ini mengemukakan teori-teori yang digunakan dalam penelitian yang bersumber dari literature. Bab ini menyajikan penelitian-penelitian terdahulu yang telah menjadi acuan penelitian, perumusan hipotesis, dan model penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas populasi dan sampel jenis dan sumber data variable penelitian dan pengukuran variable, metoda penelitian data, dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan tentang analisis secara menyeluruh mengenai penelitian yang dilakukan. Hasil-hasil statistic diinterpretasikan dan pembahasannya dikaji secara mendalam hingga tercapai hasil analisis dari penelitian.

BAB V KESIMPULAN

Bagian ini merupakan tahap terakhir dari penelitian. Pada bab ini akan diuraikan kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Telaah Teori

1. Teori Atribusi

Menurut Harold Kelley teori atribusi merupakan penjelasan tentang perilaku seseorang. (Ismail 2017) yang menyatakan bahwa perilaku seseorang itu ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal (*internal forces*) yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang dan kekuatan eksternal yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar. Teori atribusi menjelaskan bahwa ketika individu mengamati perilaku seseorang, individu tersebut berupaya untuk menentukan apakah perilaku tersebut disebabkan secara internal atau eksternal.

Teori ini mengemukakan bahwa ketika meneliti perilaku seorang individu, maka berupaya menentukan apakah perilaku tersebut disebabkan secara internal atau eksternal. Perilaku yang disebabkan secara internal merupakan perilaku yang muncul dari diri pribadi individu itu sendiri atau berasal dari faktor internal seperti ciri kepribadian, kesadaran, dan kemampuan. Kemudian perilaku yang disebabkan secara eksternal adalah perilaku yang dipengaruhi dari luar atau dari faktor eksternal seperti peralatan atau pengaruh social dari orang lain, artinya individu akan terpaksa berperilaku karena situasi ini merupakan atribusi eksternal.

Pada penelitian ini teori atribusi digunakan sebagai dasar analisis peneliti karena teori ini menjelaskan bahwa terdapat perilaku yang berhubungan dengan sikap dan karakteristik individu maka dapat dikatakan bahwa hanya melihat perilakunya akan diketahui sikap atau karakteristik orang tersebut serta dapat juga memprediksi perilaku seseorang dalam menghadapi situasi tertentu. Begitu juga dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku suka rela di luar tanggung jawab karyawan dilakukan atas kepuasan kerja , lingkungan kerja , disiplin kerja kepada perusahaan.

Alasan pemilihan teori atribusi yaitu dengan adanya teori ini diharapkan dapat membantu dalam menangani masalah yang terkait dengan perilaku karyawan, karena di dalam teori atribusi mempelajari tentang perilaku seseorang . Perilaku yang ditimbulkan seseorang antara satu dengan lainnya tidak sama dan membutuhkan penanganan yang berbeda dalam setiap kejadiannya. Teori atribusi sangat membantu dalam proses peningkatan dalam sebuah organisasi dengan mempelajari setiap perilaku yang ditimbulkan oleh setiap karyawan.

Dalam penelitian ini , penulis menggunakan teori atribusi karena penulis melakukan studi empiris untuk mengetahui dan memprediksi pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap *organizational citizenship behavior* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

2. Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organizational Citizenship Behavior merupakan suatu perilaku kerja yang melebihi kebutuhan dasar dari seorang pekerja (Kusumajati,2014). Salah satu perilaku yang dapat meningkatkan produktivitas perusahaan adalah perilaku yang mengarah ke hal-hal positif atau *organizational citizenship behavior*. OCB merupakan sikap yang banyak diharapkan organisasi untuk dimiliki karyawannya, karena dianggap menguntungkan organisasi.. OCB melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain , menjadi volunteer untuk tugas-tugas extra, patuh terhadap aturan dan prosedur di tempat kerja. Dengan adanya OCB yang tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, maka dari tujuan perusahaan akan terwujud dengan baik.

Menurut Kumar dalam Ukkas dan Latif (2017) menjelaskan bahwa sebagai perilaku individu yang memberikan kontribusi pada terciptanya efektifitas organisasi dan tidak berkaitan langsung dengan sistem reward organisasi.

Shweta dan Srirang dalam Rianto (2017) menyatakan bahwa OCB ditandai dengan usaha dalam bentuk apapun yang dilakukan berdasarkan kebijaksanaan pegawai yang memberikan manfaat bagi organisasi tanpa mengharapkan imbalan apapun. Melihat dari beberapa ahli yang mengungkapkan mengenai OCB, maka peneliti menyimpulkan bahwa OCB adalah kontribusi yang dapat diberikan oleh karyawan di dalam perusahaan yang tidak terkait langsung dengan tugas utamanya dan dapat

bekerja sama dengan orang lain yang bisa meningkatkan efektifitas didalam organisasi.

Menurut Organ (1998) dalam Khan dkk (2017) bahwa terdapat lima dimensi dalam *organizational citizenship behavior*, yaitu :

1. *Altruism*

Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.

2. *Conscientiousness*

Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan kewajiban atau tugas karyawan. Dimensi ini menjangkau jauh diatas dan jauh ke depan dari panggilan tugas.

3. *Sportmanship*

Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan. Seseorang yang memiliki tingkatan yang tinggi dalam sportmanship akan meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan, karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan.

4. *Courtesy*

Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah interpersonal. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.

5. *Civic Virtue*

Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi seperti mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber yang dimiliki oleh organisasi. Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan menurunkan kerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat dari perilaku karyawan. Apabila lingkungan kerja baik maka karyawan merasakan kepuasan kerja.

Menurut Sadarmayati dalam penelitian yang dilakukan oleh Alif (2015) dikutip oleh Fitri (2019) mengatakan bahwa lingkungan kerja

adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi , lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja , metode kerjanya , serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Jenis lingkungan kerja :

- 1) Lingkungan kerja fisik adalah seluruh keadaan yang berbentuk fisik dan hal ini ada disekitar wilayah tempat kerja.
- 2) Lingkungan kerja non fisik adalah seluruh situasi yang terjadi dan memiliki keterkaitan dengan hubungan kerja, baik itu dengan atasan maupun sesama pegawai dan bawahan.

4. Disiplin Kerja

Menurut Handoko (2001), disiplin kerja adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Menurut Davis dalam Sinambela (2012), disiplin penerapan pengelolaan untuk memperteguh dan melaksanakan pedoman-pedoman organisasi.

Disiplin kerja merupakan perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja sangat penting untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan menilai tindakan individu dalam itikad tidak baiknya terhadap karyawan lain.

Disiplin kerja sangat penting bagi individu maupun kelompok karena dengan disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja,

sebaiknya jika disiplin kerja rendah maka kinerja dan produktivitas menurun yang dapat menghambat kemajuan organisasi.

Tujuan tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi (Hendry Sinanora,2001).Ketikasatu aturan dilanggar, efektivitas organisasi berkurang sampai dengan tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran.

Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama , dalam suatu kelompok tertentu atau dalam masyarakat dengan begitu , hubungan yang terjalin antara individu satu dengan individu lain menjadi lebih baik dan lancar. Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai lingkungan yang memiliki disiplin yang baik,sangat berpengaruh dengan kepribadian seseorang.

5. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja atau job satisfaction, diartikan sebagai sikap (attitude) individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya, agar moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan meningkat. Kepuasan kerja pada karyawan adalah relative, masing-masing mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda.

Menurut Robbins (2011:75), para manajer seharusnya peduli akan tingkat kepuasan kerja dalam organisasi mereka dengan tiga alasan :

- a. Ada bukti yang jelas bahwa karyawan yang tidak puas lebih sering melewatkan kerja dan lebih besar kemungkinan mengundurkan diri

- b. Telah dilakukakn bahwa karyawan yang puas mempunyai kesehatan lebih baik dan usia lebih panjang
- c. Kepuasan pada pekerjaan

Banyak teori yang membahas kepuasan kerja dalam berbagai kepustakaan, yaitu :

1) Teori Nilai (*Value Theory*)

Teori nilai ini memfokuskan diri pada hasil mana pun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan kerja dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Dalam hal ini, semakin besar perbedaan maka semakin rendah kepuasan orang. Implikasi teori ini pada aspek pekerjaan yang perlu diubah untuk mendapatkan kepuasan kerja.

2) Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Adam, yang intinya berpendapat bahwa dalam organisasi harus ada keseimbangan. Komponen dari teori ini adalah input, outcome, comparison person, equity in equity.

3) Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Proter, yang intinya berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan oleh pegawai.

4) Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas jika mereka mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Semakin besar kebutuhan pegawai terpenuhi maka semakin puas pula mereka.

5) Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, melainkan juga bergantung pada pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok rujukan. Kelompok rujukan tersebut oleh pegawai dijadikan tolok ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, para pegawai akan merasa puas jika hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok rujukan.

6) Teori Dua Faktor

Kepuasan hidup diperoleh dari dua faktor kerja maupun dari non kerja, misalnya penghargaan yang diperoleh dan kepuasan keluarga. Kedua kepuasan tersebut akan berkontribusi pada kepuasan hidup, yang akan mempengaruhi kesehatan fisik, kesehatan rohani dan lain-lain.

Selain teori kepuasan kerja juga ada berbagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Blum dalam As'ad, (2004) bahwa faktor kepuasan kerja sebagai berikut:

1) Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.

- 2) Faktor social, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berkreasi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
- 3) Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu, penghargaan terhadap kecakapan, hubungan social didalam pekerjaan ketepatan dalam menyelesaikan konflik antarmanusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Maka dapat disimpulkan pengertian dari kepuasan kerja adalah bagian dari kepuasan hidup. Sifat lingkungan seseorang diluar pekerjaan mempengaruhi perasaan di dalam pekerjaan. Demikian juga halnya, karena pekerjaan merupakan bagian penting dalam kehidupan, kepuasan kerja mempengaruhi kepuasan hidup seseorang.

B. Telaah Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu yang menjadi acuan dan pedoman bagi penulis untuk penelitian ini adalah sebagaimana dilakukan oleh (Sutrisno et al., 2016) Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi sebanyak 92 orang. Sampel yang diambil sejumlah 92 orang. Teknik pengambilan sampel adalah teknik sampling jenuh (sensus). Analisis statistic yang dilakukan meliputi regresi linier berganda dan penguji hipotesis. Kesimpulan hasil penelitian adalah sebagai berikut : (1) pengaruh positif dan

signifikan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja dan komitmen organisasi dan secara bersama-sama terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, (4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, (5) Terdapat pengaruh positif dan signifikan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan, (6) Terdapat pengaruh positif dan signifikan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan, (7) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Kemudian penelitian oleh Nurcahyani dan Adyani pada tahun 2016. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Hasil analisis ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian oleh (Muayanah, Haryono, 2017). Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier

berganda. Hasil analisis regresi linier berganda (output SPSS Versi 23) menunjukkan variable kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Kemudian penelitian oleh (Siagian & Khair, 2018). Metode penelitian yang digunakan pada penelitian kuantitatif. Penelitian ini juga termasuk penelitian kuantitatif yang bersifat korelasional. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai bekerja pada PT.PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Utara dengan jumlah 103 orang. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian adalah data primer, yaitu dengan cara penyebaran angket. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable kinerja karyawan, kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh variable gaya kepemimpinan terhadap variable kinerja karyawan.

Lalu penelitian oleh (Putrana et al., 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan, dengan jumlah 50 orang Hasil studi pada tingkat menunjukkan bahwa : (1) efek negative pada kepuasan kerja, organisasi perilaku kewargaan (OCB) (2) pengaruh positif terhadap komitmen organisasi, organisasi perilaku kewargaan (OCB) (3) Kepuasan kerja dan perilaku kewarganegaraan organisasional (OCB) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan komitmen organisasi berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan.

Penelitian selanjutnya oleh (Andi & Hurriati, 2021). Berdasarkan hasil kajian dan menguji maka dapat disimpulkan bahwa variable lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organisational citizenship behaviour*. Variable komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*. Variabel lingkungan kerja berpengaruh dominan terhadap *organizational citizenship behaviour*.

Selanjutnya penelitian oleh (Wulandari & Prayitno, 2017). Responden penelitian adalah 48 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner. Analisis data menggunakan teknik linier regresi berganda simultan dua persamaan regresi dengan pengolah data SPSS versi 20. Hasil analisis menunjukkan bahwa variable motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Kepuasan kerja menjadi faktor dominan dalam membentuk komitmen organisasi yang berdampak pada OCB.

C. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan model penelitian yang telah dirumuskan, maka penelitian yang akan dilakukan mengambil hipotesis sebagai berikut :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan (Nitisemito,2000). Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal,

sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja merupakan salah satu bagian yang ada di sekitar perusahaan yang dapat berdampak secara langsung atau tidak langsung. Kenyamanan yang tercipta dari lingkungan kerja berpengaruh terhadap perilaku karyawan dalam bekerja sehingga mendorong untuk bisa bekerja lebih baik dan melakukan perilaku OCB.

Beberapa penelitian mendukung lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behaviour*. (Alif, 2015) dan (Priyandini, Nurweni, Hartati, 2020) mendapatkan hasil yang sama. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

2. Pengaruh Disiplin Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior*

Disiplin Kerja adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai lainnya. (Azhar, 2008) Semakin tinggi tingkat disiplin karyawan maka semakin tinggi OCB karyawan.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rianti dan Iriawan (2016) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Penelitian (Barza, Arianti, 2019) mendapatkan hasil yang sama. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H2. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyenangkan timbul dari karyawan, bahwa dengan menyelesaikan tugas memiliki nilai yang penting dalam pekerjaan tersebut (Cascio, 2003). Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*. Ketika karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya, maka karyawan akan bekerja secara maksimal, bahkan melakukan beberapa hal diluar tugasnya. 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*.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Widayanti dan Farida (2016) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3. Kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap *organizational citizenship behaviour*

4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja merupakan semua hal yang ada di sekitar karyawan yang dapat berpengaruh pada karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan (Afandi,2018). Jika lingkungan kerja baik,maka karyawan melakukan pekerjaannya dengan nyaman dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan.

Hal ini didukung oleh penelitian yang menunjukkan hasil yang sama bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.(Alif,2015) dan (Ningsih,Syachrul,&Ratnasari, 2020). Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H4.Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

5. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Disiplin merupakan cerminan besarnya tanggung jawab seseorang seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang mendorong gairah dan semangat kerja seseorang (Simamora, 2006:610) Tingkat disiplin kerja yang lebih tinggi bekerja akan lebih efisien dalam menyelesaikan tugas. Semakin membaiknya disiplin kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja .

Dalam penelitian Jisrael (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian juga mendapatkan hasil yang sama dalam penelitian (Sekartini,2016). Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H5. Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja

6. Pengaruh Lingkungan Kerja pada *Organizational Citizenship*

***Behavior* yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja**

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 pekerjaannya. Apabila karyawan memiliki perilaku OCB terhadap organisasinya maka karyawan akan melakukan hal apapun untuk tercapainya tujuan organisasi.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nugrahaningtyas (2017) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational citizenship behavior* yang dimediasi variabel kepuasan kerja. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H6. Kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*

7. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* yang dimediasi Kepuasan Kerja

Disiplin kerja yang baik akan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dan memiliki dampak positif, membuat karyawan melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh. Disiplin kerja yang baik akan

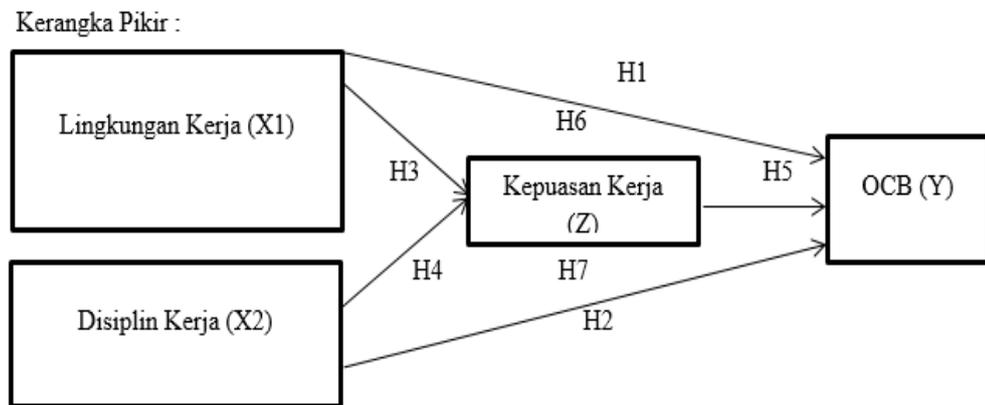
menimbulkan rasa puas pada karyawan dan mempunyai dampak positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

Hal ini sesuai dengan penelitian (Rianti dan Iriawan (2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H7. Kepuasan kerja memediasi pengaruh Disiplin Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

D. Model Penelitian

Penelitian ini menganalisis adanya *Organizational Citizenship Behavior* dalam perusahaan yaitu di pengaruhi oleh variable lingkungan kerja dan disiplin kerja dalam perusahaan akan berpengaruh secara langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, dan ketika lingkungan kerja dan disiplin kerja memengaruhi kepuasan kerja maka akan menimbulkan *organizational citizenship behavior* dalam perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut maka model penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 2.1
Model Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

1. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini , peneliti membutuhkan objek agar masalah dapat terpecahkan. Populasi merupakan objek dalam penelitian mampu melakukan pengolahan data. Untuk mempermudah pengolahan data maka peneliti akan mengambil bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang disebut sampel. Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penentuan populasi merupakan tahapan penting dalam penelitian. Populasi yang akan digunakan dalam penelitian adalah karyawan PT PLN (Persero) UP3 Magelang yang berjumlah 121 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono,2015).

Metode pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*, dimana teknik ini merupakan teknik non random yaitu suatu cara pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan yang sama pada setiap anggota populasi. Adapun kriteria penentu sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang sudah bekerja minimal 2 tahun pada PT.PLN (Persero) UP3 Magelang. Alasan minimal yang sudah

bekerja 2 tahun setelah diangkat sebagai pegawai tetap , karena karyawan yang sudah bekerja 2 tahun sudah mengerti, memahami aturan perusahaan sehingga karyawan lebih patuh terhadap segala aturan perusahaan. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sejumlah 50 responden.

B. Data Penelitian

1. Jenis dan Sumber Data

Data merupakan suatu informasi yang dijadikan dan diolah untuk suatu penelitian sebagai dasar dalam pengambilan keputusan. Sugiyono (2011) menyimpulkan bahwa metode pengumpulan data merupakan perencanaan kegiatan yang berkaitan dengan proses penentuan cara-cara untuk mendapatkan data penelitian. Data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang biasanya diperoleh dari survey lapangan yang menggunakan semua data ordinal (Sugiyono,2014). Data ini didapat melalui kuesioner dengan menggunakan skala likert yang diberikan kepada responden, yaitu karyawan PT.PLN (Persero) UP3 Magelang. Data sekunder merupakan data yang telah dipublikasikan. Data tersebut diperlukan untuk mendukung penelitian meliputi jurnal dan internet., artikel dan buku literature yang berkaitan dengan penelitian ini.

2. Metode Pengambilan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah 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 (Mardalis:2008:66). Dalam penelitian ini, peneliti membagi angket langsung kepada karyawan menggunakan pertanyaan terbuka dan tertutup. Isi kuesioner terdiri dari :

- a. Identitas responden, yaitu mengenai jenis kelamin, usia, dan lama bekerja.
- b. Pertanyaan mengenai tanggapan responden terhadap variabel yang diteliti.

C. Definisi operasional dan pengukuran variable

1. Definisi Operasional Variabel

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disampaikan, maka definisi operasional variable dan pengukuran variable ini dapat ditunjukkan sebagai berikut :

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. Menurut Organ (2006) dalam (Darmawan& Maisaroh,2017) terdapat indikator yang digunakan yaitu :

- a. Sikap menolong
- b. Patuh terhadap peraturan

- c. Perilaku baik dan sopan
- d. Sikap sportif
- e. Keterlibatan dalam organisasi

2) 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 indicator 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

3) Disiplin Kerja

Disiplin adalah suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan yang telah ada dengan rasa senang (The Liang Gie,1972)

Menurut Bejo Siswanto, (2016) menyatakan bahwa indicator disiplin kerja itu ada lima , yaitu sebagai berikut :

- a. Frekuensi Kehadiran
 - b. Tingkat Kewaspadaan
 - c. Ketaatan Pada Standar Kerja
 - d. Ketaatan Pada Peraturan Kerja
 - e. Etika Kerja
- 4) Kepuasan kerja

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

2. Pengukuran Variabel

Untuk menentukan skor pilihan jawaban responden dengan menggunakan *skala likert*. Dengan menggunakan *skala likert* maka variable-variabel yang akan diukur dijelaskan menjadi indikator variable, dimana indikator tersebut kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun pertanyaan-pertanyaan tersebut.

Skala likert digunakan untuk mengukur setuju atau tidak setuju terhadap sesuatu yang ditanyakan dengan menilainya menggunakan nilai yang berjenjang sebagai berikut :

- a) Sangat Setuju (SS) : 5
- b) Setuju (S) : 4
- c) Netral (N) : 3
- d) Tidak Setuju (TS) : 2
- e) Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

D. Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid dan tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali,2014). Uji validitas penelitian ini menggunakan analisis faktor konfirmatori *confirmatory factor analysis* (CFA) digunakan untuk menguji apakah jumlah faktor yang diperoleh secara empiris sesuai dengan jumlah faktor yang telah disusun secara teoritik menguji hipotesis mengenai eksistensi konstruk. Analisis faktor seperti CFA membutuhkan terpenuhinya serangkaian asumsi. Asumsi pertama adalah korelasi antar variable harus cukup kuat, hal ini dapat dilihat dari nilai *factor loading* > 0,50. Analisis faktor dapat menentukan seberapa besar faktor yang nantinya terbentuk mampu menjelaskan variable.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable atau konstruk (Ghozali, 2011). Suatu kuesioner dikatakan reliable jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dimaksud 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 sekali saja dengan menggunakan uji statistic Cronbach Alpha dengan menggunakan SPSS. Suatu variable dinyatakan reliable jika nilai Cronbach Alpha $\geq 0,70$. Begitu juga sebaliknya, jika nilai Cronbach $\leq 0,70$ maka variable dinyatakan tidak reliable.

E. Metode Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda merupakan suatu alat analisis yang digunakan untuk memprediksi perubahan nilai variable tertentu apabila variable lain juga mengalami perubahan. Jumlah variable independen yang diteliti lebih dari satu sehingga dikatakan regresi berganda (Sugiyono, 2013)

Regresi dari penelitian ini dapat dituliskan dengan rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$Z = \alpha_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = \alpha + \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + \beta_5 + e$$

Dimana :

Y : *Organizational Citizenship Behavior*

Z : Kepuasan Kerja

X1 : Lingkungan Kerja

X2 : Disiplin kerja

α : Konstanta Y

α_0 : Konstanta Z

β_1, β_2 : Koefisien regresi dari X1, X2 terhadap Z

β_3, β_4 : Koefisien regresi dari X1, X2 terhadap Y

β_5 : Koefisien regresi dari Z terhadap Y

e : Standar error

F. Uji Hipotesis

1. Uji R² (Koefisien Determinasi)

Menurut Ghazali (2018), nilai koefisien determinasi antara nol atau satu. Nilai R² yang kecil mengartikan bahwa kemampuan variable bebas dalam menjelaskan variasi variable terikat sangat terbatas. Sebaliknya, nilai R² yang mendekati satu mengartikan bahwa variable bebas memberikan hampir semua informasi untuk memprediksi variasi variable dependen. Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda, maka uji R menggunakan Adjusted R Square.

2. Uji F

Uji F dimaksudkan untuk mengukur suatu ketepatan fungsi regresi. Kriteria uji F didasarkan pada perbandingan F hitung dan F table. Menurut Ghozali (2018), ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai actual dapat diukur dari *goodnessof* fitnya. Uji F dapat dilakukan dengan melihat hasil output regresi menggunakan SPSS dengan nilai signifikan F 0,05 (5%), derajat pembilang (df1)=k, dan derajat kebebasan(df2)=n-k-1. Jika hasilnya F hitung>F table maka Ha diterima dan jika F hitung<Ftabel maka Ha ditolak.

3. Uji t

Uji t dikenal dengan uji parsial yang digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variable bebasnya terhadap variable terikatnya. Pengujian ini dilakukan secara statistic untuk mengetahui apakah variable independen secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variable dependen. Jika signifikan $\leq 0,05$ maka Ha diterima. Artinya, ada pengaruh antara variable bebas terhadap variable terikat dengan derajat keyakinan yang digunakan sebesar $\alpha=5\%$, begitu sebaliknya.

4. Uji Sobel

Variabel Intervening adalah variable antara sebelum variable independen mempengaruhi variable dependen. Untuk menguji pengaruh variable mediasi dapat menggunakan analisis jalur Sobel. 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 nilai standard membandingkan dengan t table jika nilai t thitung lebih besar dari nilai t table berarti pengaruh mediasi dikatakan signifikan.

Pengaruh mediasi yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien (ab) dan standar error koefisien (Sab) signifikan atau tidak diuji dengan sobel test dengan rumus sebagai berikut (Suliyanto, 2011) :

$$Sab = \sqrt{b^2 sa^2 + a^2 sb^2 + sa^2 sb^2}$$

Keterangan :

Sab : Besarnya standar error pengaruh tidak langsung

a : Jalur variable bebas (X) dengan variable mediasi (Z)

b : Jalur variable mediasi (Z) dengan variable terikat (Y)

Sa : Standar error koefisien a

Sb : Standar error koefisien b

Berdasarkan hasil Sab , kemudian menghitung nilai t hitung untuk mengetahui apakah ada pengaruh mediasi dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{ab}{Sab}$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka perlu menghitung nilai t dari koefisien dengan rumus sebagai berikut: $t =$ Nilai t-hitung ini dibandingkan dengan nilai t-tabel, jika nilai t-hitung \geq dari nilai

t-tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi. Asumsi uji sobel memerlukan jumlah sampel yang besar, jika jumlah sampel kecil, maka sobel kurang konservatif (Ghozali,2018).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT. PLN UP3 Magelang.
2. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT. PLN UP3 Magelang.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT. PLN UP3 Magelang .
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. PLN UP3 Magelang .
5. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. PLN UP3 Magelang.
6. Kepuasan kerja tidak memediasi lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*.
7. Kepuasan kerja dapat memediasi disiplin kerja terhadap *organizational citizenship behavior*.

B. Keterbatasan Penelitian

Beberapa keterbatasan penelitian ini :

1. Keterbatasan dalam penelitian ini ialah hanya berfokus terhadap uji variable lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* . maka tidak dipungkiri adanya variable tersebut memberikan pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.
2. Dalam proses pengumpulan data, responden mengisi kuesioner secara mandiri, yang berarti setiap responden melakukan penilaian terhadap dirinya sendiri. Permasalahn yang timbul dari penilaian ialah adanya kecenderungan untuk memberikan nilai yang terlampau tinggi, yang mana hasilnya kurang obyektif.
3. Dalam penelitian ini, pengumpulan data, responden mengisi kuesioner secara mandiri, yang berarti setiap responden melakukan penilaian terhadap dirinya sendiri. Permasalahn yang timbul dari penilaian ialah adanya kecenderungan untuk memberikan nilai yang terlampau tinggi, yang mana hasilnya kurang obyektif.

C. Saran

Mengacu pada hasil penelitian yang diperoleh, saran yang dapat diberikan yakni:

1. Bagi para peneliti yang akan melakukan penelitian di bidang yang sama, diharapkan mampu melakukan peningkatan kualitas penelitian yang dapat dilakukan dengan penambahan variabel yang lain serta obyek penelitian lain yang sejenis, dengan begitu akan menghasilkan hasil penelitian yang secara

umum dapat diperuntukkan untuk segala jenis penelitian, dan mampu memberikan dukungan atas hasil analisis yang jauh lebih baik. Kemudian untuk para peneliti yang akan datang, diharap untuk dapat melakukan penelitian dengan menggunakan sampel dengan jumlah yang lebih banyak, sehingga hasilnya representatif dan jauh lebih sempurna.

2. Berdasarkan penelitian ini diharapkan karyawan PT.PLN (Persero) UP3 Magelang mampu mempertahankan dan juga terus melakukan peningkatan terhadap perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), karena dengan menerapkan OCB akan memberikan pengaruh positif akan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A Charmiati, P. G. H., & Surya, I. B. K. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(3), 1784. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i03.p22>
- Alif, (Abda). (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.
- Andi, A., & Hurriati, L. (2021). Jurnal Kompetitif: Media Informasi Ekonomi Pembangunan, Manajemen dan Akuntansi Vol. 6 No. 1, Maret 2020. *Jurnal Kompetitif: Media Informasi Ekonomi Pembangunan, Manajemen Dan Akuntansi*, 7(1), 98–115.
- Astuti, R., & Iverizkinawati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman*, 6(1), 26–41.
- Hasanah, H., & Harisantoso, J. (2020). Pengaruh Kinerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Mts Negeri 1 Situbondo. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 7(2), 55–65. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v7i2.33>
- Ningsih, A., Syachrul, S., & Ratnasari, T. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Dan Implementasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UPDK Mahakam Samarinda. *E-BISMARK: Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Marketing*, 1(1), 01. <https://doi.org/10.46964/jebm.v1i1.354>

- 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.*
- Putrana, Y., Fathoni, A., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt . Gelora Persada Mediatama Semarang. *Journal of Management*, 2(2), 1–14.
- Ritel, P., Ocb, M., & Variabel, S. (2020). *Jurnal Akuntansi & Ekonomika*. 10(1).
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Siti Muayanah, Andi Tri Haryono, H. S. W. (2017). *dengannilai signifikantuntukkoefisienregresiX10,001ataulebihkecildarialpha0,05 .variabel lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap OCB dengan nilai t.*
- Sutrisno, Haryono, A. T., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Karyawan PT. Fumira Semarang). *Manajemen Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang*, 02(02), 1–11.
- Wulandari, D. A., & Prayitno, A. (2017). Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai. *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 46–57.