



**ANALISIS LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR* DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA DISNAKER
(DINAS TENAGA KERJA) MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**RIO PRATAMA
1515310597**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja secara langsung berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Disnaker (Dinas Tenaga Kerja) Medan. Apakah lingkungan kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Disnaker (Dinas Tenaga Kerja) Medan. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode asosiatif kausal dengan bantuan program SPSS versi 16.0. Penelitian ini menggunakan asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan uji determinasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Disnaker (Dinas Tenaga Kerja) Medan, dan pengambilan sampel didasarkan pada sampel jenuh sebanyak 80 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara langsung berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Disnaker (Dinas Tenaga Kerja) Medan, dimana $t_{hitung} 3,974 > t_{tabel} 1,991$ dan signifikan $0,005 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Lingkungan kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Disnaker (Dinas Tenaga Kerja) Medan, dimana besarnya pengaruh langsung adalah 0,380, sedangkan besar pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu $0,770 \times 0,516 = 0,397$.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

ABSTRACT

This study aims to determine whether the work environment directly influences organizational citizenship behavior (OCB) in Medan Manpower Office. Does the work environment through job satisfaction affect the Organizational Citizenship Behavior (OCB) in the Medan Manpower Office. The data analysis technique used is the causal associative method with the help of the SPSS version 16.0 program. This study uses classical assumptions, multiple linear regression analysis, t test, F test and determination test. The population in this study were all employees of the Disnaker (Manpower Office) Medan, and sampling was based on saturated samples of 80 respondents. Retrieval of primary data using a questionnaire. The results showed that the work environment directly influenced the Organizational Citizenship Behavior (OCB) in Medan Manpower Office, where $t_{count} 3.974 > t_{table} 1.991$ and significant $0.005 < 0.05$, H_a was accepted and H_0 was rejected. The work environment through job satisfaction influences organizational citizenship behavior (OCB) in Medan Manpower Office, where the magnitude of the direct influence is 0.380, while the indirect effect size must be calculated by multiplying its indirect coefficient which is $0.770 \times 0.516 = 0.397$.

Keywords : Work Environment, Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior (OCB)

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	4
C. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
E. Keaslian Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	8
1. Lingkungan Kerja.....	8
2. Kepuasan Kerja	15
3. <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB)	21
B. Penelitian Sebelumnya	27
C. Kerangka Konseptual	28
D. Hipotesis	30
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	31
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	31
C. Definisi Operasional Variabel	32
D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data	33
E. Teknik Pengumpulan Data	34
F. Teknik Analisis Data.....	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	40
1. Deskripsi Karakteristik Responden.....	40
2. Deskripsi Variabel Penelitian	42
3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	58
4. Pengujian Asumsi Klasik	61
5. Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>).....	65

6. Analisis Jalur.....	69
7. Uji Mediasi	70
B. Pembahasan	71
1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	71
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	71
3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	72
4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	73
BAB V	
KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	74
B. Saran.....	74
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
BIODATA	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya	27
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian	31
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel	32
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	40
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	40
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	41
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	41
Tabel 4.5 Pernyataan X.1	42
Tabel 4.6 Pernyataan X.2	42
Tabel 4.7 Pernyataan X.3	43
Tabel 4.8 Pernyataan X.4	43
Tabel 4.9 Pernyataan X.5	44
Tabel 4.10 Pernyataan X.6	44
Tabel 4.11 Pernyataan X.7	45
Tabel 4.12 Pernyataan X.8	46
Tabel 4.13 Pernyataan X.9	46
Tabel 4.14 Pernyataan Z.1	47
Tabel 4.15 Pernyataan Z.2.....	47
Tabel 4.16 Pernyataan Z.3.....	48
Tabel 4.17 Pernyataan Z.4.....	48
Tabel 4.18 Pernyataan Z.5.....	49
Tabel 4.19 Pernyataan Z.6.....	49
Tabel 4.20 Pernyataan Z.7.....	50
Tabel 4.21 Pernyataan Z.8.....	51
Tabel 4.22 Pernyataan Z.9.....	51
Tabel 4.23 Pernyataan Y.1	52
Tabel 4.24 Pernyataan Y.2	52
Tabel 4.25 Pernyataan Y.3	53
Tabel 4.26 Pernyataan Y.4	54
Tabel 4.27 Pernyataan Y.5	54

Tabel 4.28	Pernyataan Y.6	55
Tabel 4.29	Pernyataan Y.7	55
Tabel 4.30	Pernyataan Y.8	56
Tabel 4.31	Pernyataan Y.9	56
Tabel 4.32	Uji Validitas X (Lingkungan Kerja).....	57
Tabel 4.33	Uji Validitas Z (Kepuasan Kerja).....	58
Tabel 4.34	Uji Validitas Y (<i>Organizational Citizenship Behaviour</i>)	59
Tabel 4.35	Uji Reliabilitas X (Lingkungan Kerja)	60
Tabel 4.36	Uji Reliabilitas Z (Kepuasan Kerja)	60
Tabel 4.37	Uji Reliabilitas Y (<i>Organizational Citizenship Behaviour</i>)	60
Tabel 4.38	Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i>	63
Tabel 4.39	Uji Multikolinearitas	64
Tabel 4.40	Uji Simultan	66
Tabel 4.41	Uji Parsial Kepuasan Kerja	66
Tabel 4.42	Uji Parsial <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	67
Tabel 4.43	Uji Determinasi.....	68
Tabel 4.44	Analisis Jalur Persamaan I	69
Tabel 4.45	Analisis Jalur Persamaan II.....	69

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	29
Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas	61
Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas	62
Gambar 4.3 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas.....	65
Gambar 4.4 Analisis Jalur	70

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis akhirnya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Analisis Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Disnaker (Dinas Tenaga Kerja) Medan**”. Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, karena itu peneliti mengharapkan saran dan kritik dari semua pihak yang dapat membangun untuk menjadikan skripsi ini lebih baik lagi.

Penulis telah banyak mendapat bimbingan, nasihat dan dorongan dari berbagai pihak selama perkuliahan hingga penulisan skripsi ini. Penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Dr. M. Toyib Daulay, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Febrilian Lestario, S.T., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.

6. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ayahanda Sugiono dan Ibunda Samiasih serta seluruh keluarga yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.
7. Kepada seluruh keluargaku yaitu Evi Novita Sari (bulek), Winda wani purba (kakak), terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
8. Kepada seluruh teman-teman kampusku yaitu Maruli, Luthfiana Mira, Uca tyas clarissa dan masih banyak lagi yang belum saya sebutkan. Terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
9. Kepada teman-temanku yang lain Tengku Alfin, Ricko Andrian, Elsa julia, terima kasih atas dukungan semangatnya.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terimakasih.

Medan, Juli 2019

Penulis

Rio Pratama

1515310597

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Lingkungan organisasi yang kompetitif, telah memacu setiap perusahaan dan organisasi untuk terus meningkatkan serta memaksimalkan usaha serta potensi kerja yang dimiliki oleh karyawannya. Meskipun terjadi revolusi dalam bidang teknologi informasi, akan tetapi masih saja terjadi ketimpangan dalam efektivitas fungsi dari suatu organisasi. Oleh karena itu, saat ini muncul paradigma baru dalam mengembangkan efektivitas fungsi dari suatu organisasi yang tidak hanya bersandar pada pemenuhan kewajiban sesuai dengan peran dan tanggung jawab jabatan seorang karyawan. Namun lebih dari itu, hal ini bergantung pada seberapa besar usaha yang dilakukan oleh karyawan untuk melampaui peran formal yang dibebankan atas dirinya.

Usaha karyawan untuk melampaui peran formal dan tanggung jawabnya inilah yang menjadi dasar bagi konsep *Organizational Citizenship Behavior* atau OCB. Menurut Daft (2013:98), “adapun definisi yang diberikan terhadap OCB adalah Perilaku kerja yang melebihi persyaratan kerja dan turut berperan dalam kesuksesan organisasi. Hal yang membedakan OCB dengan perilaku kerja biasa adalah OCB merupakan suatu pilihan yang bersifat sukarela dilakukan oleh karyawan, perilaku tersebut merupakan hal di luar deskripsi jabatan yang diwajibkan atas dirinya serta memiliki dampak yang positif terhadap organisasi. Namun demikian, tidak berarti perilaku OCB yang ditunjukkan oleh karyawan dapat diabaikan begitu saja oleh manajemen. Justru perilaku tersebut patut

mendapatkan perhatian dan penghargaan khusus supaya karyawan terus terpacu untuk melakukan OCB, misalnya dengan mencatat perilaku OCB sebagai bahan pertimbangan dalam penilaian kinerja karyawan”.

Menurut Daft (2013:101), “Sebagaimana disebutkan bahwa OCB merupakan pilihan yang bisa dilakukan ataupun tidak dilakukan oleh seorang karyawan, maka pada umumnya ada tiga alasan utama yang melatarbelakangi munculnya OCB, yaitu lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Perilaku yang tergolong dalam OCB cukup bervariasi, mulai dari tindakan sepele seperti selalu membicarakan hal yang positif tentang perusahaannya, menolong rekan kerja menyelesaikan masalah, menunda mengambil cuti sampai dengan tingkat perilaku yang lebih kompleks seperti mengusulkan suatu ide inovatif untuk mengatasi masalah perusahaan. Perilaku OCB yang terkesan sederhana ini jika terus dilakukan oleh banyak karyawan dalam suatu organisasi akan sangat membantu organisasi meningkatkan produktivitasnya serta melampaui kinerja para kompetitornya”.

Menurut Daft (2013:110), “Performa kerja maupun produktivitas karyawan sering kali dikaitkan sebagai pengaruh dari kepuasan kerja. Begitu juga dengan munculnya perilaku OCB pada karyawan yang merupakan hasil dari kepuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan dan organisasinya. Meskipun masih ada perdebatan mengenai hubungan kausalitas yang terjadi, namun cukup logis untuk menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penentu utama munculnya OCB. Organisasi yang memiliki karyawan yang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung berbicara positif mengenai organisasinya, bersedia membantu orang lain, mengerjakan tugas diluar batas minimal yang diharapkan serta akan lebih efektif dalam menjalankan fungsinya. Semuanya ini

dilakukan karyawan karena mereka ingin membalas perasaan nyaman yang mereka peroleh dengan perilaku kerja yang produktif terhadap organisasinya”.

Menurut Nawawi (2013:297), “lingkungan kerja merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari jenis dan lokasi pekerjaan dimana individu karyawan berada dan beraktivitas. Produktifitas karyawan dari pekerjaan bergantung pada tempat dan lingkungan tempat karyawan bekerja. Oleh karenanya, lingkungan kerja perlu mendapat perhatian yang sangat serius dan utama karena merupakan rumah kedua setelah tempat tinggal. Hal inilah yang mengharuskan setiap perusahaan untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi setiap karyawan, sehingga dengan suasana kerja dan lingkungan yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan *organizational Citizenship Behaviour* (OCB) serta dapat meningkatkan produktivitas bagi perusahaan”.

Menurut Mathis (2013), “syarat utama munculnya OCB dalam suatu organisasi adalah tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Tingkat kepuasan kerja dan OCB yang tinggi ini tampaknya memberi kontribusi penting bagi performa yang optimal dari organisasi”. Menurut Menurut Mathis (2013), “organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas biasa yang menjadi kewajiban mereka, dimana mereka sebenarnya diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang melebihi harapan dan standar yang ada.

Disnaker (Dinas Tenaga Kerja) Medan merupakan organisasi pemerintahan yang beralamat Jl. K.H. Wahid Hasyim No.14, Merdeka, Medan Baru, Kota Medan, Sumatera Utara 20154. Dari hasil pra survei, permasalahan yang mendasar saat ini Disnaker (Dinas Tenaga Kerja) Medan yaitu lingkungan kerja

yang kurang mendukung seperti bangunan kantor yang kurang nyaman, cat ruangan yang agak memudar, kurangnya penerangan lampu didalam ruangan dan tempat parkir yang selalu bermasalah serta fasilitas yang kurang mendukung seperti kurangnya unit komputer, kurangnya unit meja kantor dan transportasi yang kurang terawat. Menurunnya tingkat kepuasan kerja pegawai terhadap kebijakan sistem imbalan yang dilakukan Disnaker (Dinas Tenaga Kerja) Medan baik dalam hal asuransi kesehatan, bayaran lembur dan jaminan pensiun, hal ini akan berdampak pada menurunnya kepuasan kerja pegawai pada Disnaker (Dinas Tenaga Kerja) Medan”.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Disnaker (Dinas Tenaga Kerja) Medan**”.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

- a. Lingkungan kerja yang kurang mendukung seperti bangunan kantor yang kurang nyaman, cat ruangan yang agak memudar.
- b. Kurangnya penerangan lampu didalam ruangan dan tempat parkir yang selalu bermasalah.
- c. Fasilitas yang kurang mendukung seperti kurangnya unit komputer, kurangnya unit meja kantor dan transportasi yang kurang terawat.

- d. Menurunnya tingkat kepuasan kerja pegawai terhadap kebijakan sistem imbalan baik dalam hal asuransi kesehatan, bayaran lembur dan jaminan pensiun.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi hanya pada analisis lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Disnaker (Dinas Tenaga Kerja) Medan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah adalah :

- a. Apakah lingkungan kerja secara langsung berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Disnaker (Dinas Tenaga Kerja) Medan?
- b. Apakah lingkungan kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Disnaker (Dinas Tenaga Kerja) Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja secara langsung berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Disnaker (Dinas Tenaga Kerja) Medan.

- b. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Disnaker (Dinas Tenaga Kerja) Medan.

2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat adalah sebagai berikut :

- a. Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan kepada pengembangan karyawan dan organisasi melalui program *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Selain itu dapat juga digunakan sebagai evaluasi terhadap lingkungan kerja dan tingkat kepuasan kerja karyawan.

- b. Bagi Peneliti

Memperluas ruang lingkup dan menambah wacana peneliti dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia.

- c. Bagi Peneliti Berikutnya

Sebagai salah satu sumber informasi yang diperlukan dalam perbandingan hasil studi di masa yang akan datang berkaitan dengan masalah lingkungan kerja, kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Nurhayati (2016), yang berjudul: “pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan loyalitas kerja

terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Studi Kasus Pada PT. Perwirabhakti Sentrasejahtera Di Kota Semarang). Sedangkan penelitian ini berjudul: analisis lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Disnaker (Dinas Tenaga Kerja) Medan.

Perbedaan penelitian terletak pada:

1. **Model Penelitian** : penelitian terdahulu menggunakan model regresi linier berganda, sedangkan penelitian ini menggunakan model analisis jalur.
2. **Variabel Penelitian** : penelitian terdahulu menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu kepuasan kerja, lingkungan kerja dan loyalitas kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu *organizational citizenship behavior* (OCB). Sedangkan penelitian ini menggunakan 1 (satu) variabel *exsogenous* yaitu lingkungan kerja, 1 (satu) variabel *intervening* yaitu kepuasan kerja, serta 1 (satu) variabel *endogenous* yaitu *organizational citizenship behavior* (OCB).
3. **Jumlah Observasi/Sampel (n)** : penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 90 karyawan/responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 80 pegawai/responden.
4. **Waktu Penelitian** : penelitian terdahulu dilakukan tahun 2016 sedangkan penelitian ini tahun 2019.
5. **Lokasi Penelitian** : lokasi penelitian terdahulu di PT. Perwirabhakti Sentrasejahtera Di Kota Semarang, sedangkan penelitian ini dilakukan di Disnaker (Dinas Tenaga Kerja) Medan”.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Lingkungan Kerja

a. Definisi Lingkungan Kerja

Nawawi (2013:292) menyatakan bahwa “lingkungan kerja adalah serangkaian sifat kondisi kerja yang dapat diukur berdasarkan persepsi bersama dari para anggota organisasi yang hidup dan bekerjasama dalam suatu organisasi”. Menurut Sedarmayanti (2014:1) mendefinisikan “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya tempat seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktifitas. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan nyaman yang memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktifitas sehingga waktu kerja dapat di pergunakan secara efektif”.

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

b. Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2014:21), “menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni : (a) lingkungan kerja fisik, dan (b) lingkungan kerja non fisik”. Menurut Sedarmayanti (2014:21), “Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

- 1) Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :
 - a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
 - b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai”.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Sedarmayanti (2014:31), “mengatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan

non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja”.

Menurut Sedarmayanti (2014:21), “yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah:

1) Penerangan atau Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu:

- a) Cahaya langsung
- b) Cahaya setengah langsung
- c) Cahaya tidak langsung
- d) Cahaya setengah tidak langsung

2) Temperatur di Tempat Kerja

Tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Dalam keadaan normal tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya. yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

3) Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut

jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

4) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5) Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara

bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu :

- a) Lamanya kebisingan
- b) Intensitas kebisingan
- c) Frekuensi kebisingan

Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

6) Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekwensi alam ini beresonansi dengan frekwensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal:

- a) Kosentrasi bekerja
- b) Datangnya kelelahan
- c) Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap : mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain

7) Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan

penciuman. Pemakaian "*air condition*" yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8) Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi, Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain karena warna dapat merangsang perasaan manusia.

9) Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

10) Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11) Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan”.

c. Indikator – indikator Lingkungan Kerja

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Nawawi (2013:294), “adalah sebagai berikut :

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan”.

2. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sebagaimana diungkapkan oleh Kreitner (2015:271), “adalah efektifitas atau respon emosional terhadap aspek pekerjaan. Definisi ini berarti bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah

satu atau lebih aspek lainnya”. Menurut Mathis (2013:53), “kepuasan kerja adalah pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap pengalaman kerja atau pekerjaan seseorang. Pernyataan tersebut mengandung makna bahwa kepuasan kerja merupakan emosi yang positif atau dapat menyenangkan yang dihasilkan dari suatu penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang”. Gibson (2013:178), “menyebutkan kepuasan kerja adalah sebuah hasil yang dirasakan oleh karyawan”. Menurut Samsudin (2013:32), “kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya

Berdasarkan dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa bahwa kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya.

Kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan respon seseorang terhadap bermacam-macam lingkungan kerja yang dihadapinya. Respon seseorang meliputi respon terhadap komunikasi organisasi, supervisor, kompensasi, promosi, teman sekerja, kebijaksanaan organisasi dan hubungan interpersonal dalam organisasi”.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Gibson (2013:179), “banyak faktor yang telah diteliti sebagai faktor yang mungkin menentukan kepuasan kerja yaitu”:

1) Ciri-ciri instrinsik pekerjaan

Menurut Gibson (2013:180), “ciri-ciri instrinsik dari pekerjaan yang menentukan kepuasan kerja adalah keragaman, kesulitan, jumlah pekerjaan, tanggung jawab, otonomi kendali terhadap metode kerja, kemajemukan, dan kreativitas. Ada satu unsur yang dapat dijumpai pada ciri-ciri instrinsik dari pekerjaan diatas, yaitu tingkat tantangan mental. Konsep tantangan yang sesuai merupakan konsep yang penting. Pekerjaan yang menuntut kecakapan lebih tinggi daripada yang dimiliki tenaga kerja, atau tuntutan pribadi tidak dapat dipenuhi tenaga kerja akan menimbulkan frustrasi dan akhirnya ketidakpuasan kerja”.

2) Gaji penghasilan, imbalan yang dirasakan adil (*Equitable reward*)

Menurut Gibson (2013:181), “menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja dan bagaimana gaji diberikan”.

3) Penyeliaan

Menurut Gibson (2013:182), “memberikan kerangka kerja teoritis untuk memahami kepuasan tenaga kerja dengan penyeliaan. Ada dua jenis hubungan atasan bawahan ; pertama, hubungan fungsional dan keseluruhan (*entity*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana penyelia membantu tenaga kerja, untuk memuaskan nilai-nilai yang menantang serta dianggap penting bagi tenaga kerja. Kedua, hubungan

keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa”.

4) Rekan-rekan sejawat yang menunjang

Menurut Gibson (2013:183), “di dalam kelompok kerja dimana para pekerjanya harus bekerja sebagai satu tim, kepuasan kerja mereka dapat timbul karena kebutuhan-kebutuhan tingkat tinggi mereka (kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi diri) dapat dipenuhi dan mempunyai dampak pada motivasi kerja mereka”.

5) Lingkungan Kerja

Menurut Gibson (2013:184), “Serangkaian sifat kondisi kerja yang dapat diukur berdasarkan persepsi bersama dari para anggota organisasi yang hidup dan bekerjasama dalam suatu organisasi seperti kebutuhan-kebutuhan fisik dipenuhi dan memuaskan tenaga kerja”.

Menurut Kreitner (2015:273), “banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu;

- 1) Faktor Psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan
- 2) Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
- 3) Faktor Fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan karyawan, umur, dan sebagainya.

- 4) Faktor Finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya”.

c. Komponen Kepuasan Kerja

Menurut Mathis (2013:55), “komponen yang menentukan kepuasan kerja adalah:

- 1) Kerja yang secara mental menantang akan membuat karyawan lebih menyukai pekerjaan yang dapat memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka.
- 2) Ganjaran yang pantas, dalam hal ini yang dimaksud adalah karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan sesuai dengan harapan mereka.
- 3) Kondisi kerja yang mendukung mempunyai arti karyawan yang peduli dengan lingkungan kerja, baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan dalam melakukan pekerjaan yang baik.
- 4) Rekan kerja yang mendukung apabila karyawan mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi dalam pekerjaannya. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial.
- 5) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, pada hakikatnya karyawan dengan tipe kepribadian *kongruen* (sama atau sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya akan menemukan bakat dan

kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka”.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Mathis (2013:66), “menyatakan indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri, hal itu terjadi bila pekerjaan tersebut memberikan kesempatan bagi individu untuk belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggung jawab.
- 2) Kesempatan promosi yaitu kesempatan untuk meningkatkan posisi pada struktur organisasi.
- 3) Kepuasan terhadap rekan kerja, yaitu seberapa besar rekan kerja memberikan bantuan teknis dan dorongan social”.

Menurut Kreitner (2015:273), “indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kepuasan terhadap gaji, adanya sejumlah gaji yang diterima sesuai dengan beban kerjanya dan merata dengan karyawan lain pada organisasi tersebut.
- 2) Kepuasan terhadap supervisi, bergantung pada kemampuan atasannya untuk memberikan bantuan tehnis dalam memotivasi.

Berdasarkan dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa indikator imbalan di dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi dan kepuasan terhadap rekan kerja”.

3. *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*

a. *Pengertian Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*

Menurut Daft (2013:98), “*organizational Citizenship Behaviour (OCB)* adalah perilaku kerja yang melebihi persyaratan kerja dan turut berperan dalam kesuksesan organisasi”. Menurut Luthans (2014:213), “*organizational citizenship behavior (OCB)* adalah perilaku individu yang ekstra, yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal, dan yang secara agregat mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi.

Seorang karyawan mendemonstrasikan OCB dengan cara membantu rekan sekerja dan pelanggan, melakukan kerja ekstra jika dibutuhkan, dan mencari jalan untuk memperbaiki produk, perilaku karyawan yang mempraktikkan peranan tambahan dan menunjukkan sumbangannya kepada organisasi melebihi peran spesifikasinya dalam kerja. Menurut mereka juga, kesediaan dan keikutsertaan untuk melakukan usaha yang melebihi tanggung jawab formal dalam organisasi merupakan sesuatu yang efektif untuk meningkatkan fungsi sebuah organisasi”.

Dari definisi beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa OCB adalah perilaku sukarela karyawan dalam membantu rekan sekerja diluar kewajiban kerja.

b. *Indikator OCB*

Indikator OCB menurut Daft, (2013:101), “adalah sebagai berikut :

1) *Altruism* (membantu)

Altruism merupakan suatu hal yang terjadi ketika seorang karyawan memberikan pertolongan kepada karyawan lain untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya dalam keadaan tertentu atau tidak seperti biasanya. Selain itu, perilaku yang bersifat sukarela, bukan merupakan tindakan

yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi. Tidak berkaitan langsung dengan sistem *reward*. Artinya, perilaku ekstra peran yang dilakukan karyawan tidak mengharapkan imbalan dan bentuk uang. Contoh ketika karyawan baru yang magang di tempat kerja memerlukan bantuan untuk mengerjakan pekerjaan yang sulit, ketika teman kerja membutuhkan bantuan tanpa mengaharap imbalan, bersedia bekerja lembur untuk membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya tanpa dikenakan gaji lembur.

2) *Conscientiousness*

Conscientiousness mengacu pada seorang karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dilakukan dengan cara melebihi atau di atas apa yang telah disyaratkan oleh organisasi/perusahaan. Perilaku individu sebagai wujud dari kepuasan berdasarkan kinerja, dan tidak diperintah secara formal.

3) *Sportmanship* (sikap sportif)

Sportmanship (sikap sportif) merupakan suatu sikap yang lebih menekankan pada aspek-aspek positif organisasi daripada aspek negatif. Kemudian berisi tentang pantangan-pantangan membuat isu yang merusak meskipun merasa jengkel. Memberikan rasa toleransi terhadap gangguan-gangguan pada pekerjaan, yaitu ketika seorang karyawan memikul pekerjaan yang tidak mengenakan tanpa harus mengemukakan keluhan atau komplain, pekerja mudah beradaptasi dengan lingkungan perusahaan.

4) *Courtesy* (kebaikan)

Merupakan perilaku-perilaku baik atau perilaku meringankan problem-problem yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain. Misalnya perilaku membantu seseorang mencegah terjadinya suatu permasalahan atau membuat langkah-langkah untuk meredakan atau mengurangi berkembangnya suatu masalah. Kebaikan (*courtesy*) menunjuk pada tindakan pengajaran kepada orang lain sebelum dia melakukan tindakan atau membuat keputusan yang berkaitan dengan pekerjaannya.

5) *Civic Virtue*

Merupakan tindakan yang dilakukan untuk ikut serta mendukung fungsi-fungsi administrasi organisasi. Perilaku yang dapat dijelaskan sebagai partisipasi aktif karyawan dalam hubungan keorganisasian, misalnya menghadiri rapat, menjawab surat-surat dan sebelum mengikuti isu-isu terbaru yang menyangkut organisasi”.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi OCB

Menurut Hasibuan (2015), “Ada beberapa faktor yang melandasi seorang karyawan melakukan OCB, diantaranya:

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. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa ada korelasi yang negatif antara OCB dengan

perilaku *counter productive* karyawan. Menurut Robbins (2012:45), OCB hanya dapat dicapai jika didukung oleh faktor dalam organisasi memungkinkan hal itu, dimana yang paling utama adalah adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan selama bekerja dalam organisasi. Dennis Organ sebagai tokoh penting mengemukakan OCB, menyatakan bahwa karyawan yang merasa puas akan membalas kenyamanan bekerja yang dirasakannya kepada organisasi yang telah memperlakukan dirinya dengan baik dan memenuhi kebutuhannya selama ini dengan cara melaksanakan tugasnya secara ekstra melebihi standar yang ada.

2) Komitmen organisasi

Selain faktor kepuasan kerja, faktor komitmen organisasi merupakan faktor yang berpengaruh terhadap munculnya perilaku OCB. Komitmen karyawan merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Karyawan yang mempunyai komitmen kepada organisasi mampu menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap perusahaan. Secara nyata, komitmen berdampak kepada performansi kerja sumber daya manusia dan pada akhirnya juga sangat berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada suatu perusahaan. Pentingnya membangun OCB dalam lingkungan kerja, tidak lepas dari bagaimana komitmen yang ada dalam diri karyawan tersebut. Komitmen karyawan tersebut yang menjadi pendorong dalam terciptanya OCB dalam organisasi. Perilaku yang menjadi tuntutan

perusahaan saat ini tidak hanya perilaku yang sesuai dengan *job description*, tetapi juga *extra-role* atau sering disebut dengan *organizational citizenship behaviour* (OCB).

3) Keadilan

Karyawan harus merasa diperlakukan secara adil oleh organisasi baru ia akan menunjukkan perilaku OCB. Hal ini termasuk juga bahwa karyawan dapat merasakan prosedur kerja dan hasil kerja yang diperolehnya adalah sesuatu yang adil. Sejumlah studi juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara keadilan dengan OCB". Menurut Luthans (2014:251), "tampaknya keadilan prosedural berpengaruh pada karyawan, yaitu mempengaruhi dukungan organisasi yang mereka rasakan dan selanjutnya mendorong mereka untuk membalas dengan OCB, yakni melakukan tugas diluar persyaratan kerja tertentu.

4) Motivasi intrinsik

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

5) Gaya kepemimpinan

Dukungan dan gaya kepemimpinan atasan sangat mempengaruhi munculnya OCB pada karyawan, hal ini dapat dipahami melalui proses modeling ataupun *vicarious learning* yang dilakukan oleh atasan yang kemudian menginspirasi para karyawan untuk melakukan juga OCB, sehingga atasan dapat menjadi agen model OCB. Namun hal ini harus didukung juga dengan kualitas interaksi yang baik antara atasan dan bawahannya. Dengan begitu, atasan akan berpandang positif terhadap

bawahan, sebaliknya bawahan pun akan merasa bahwa atasannya memberi dukungan dan motivasi sehingga mereka akan menunjukkan rasa hormat dan berusaha berbuat lebih untuk organisasinya.

6) Iklim organisasi

Iklim organisasi didefinisikan sebagai pendapat karyawan terhadap keseluruhan lingkungan sosial dalam perusahaannya yang dianggap mampu memberikan suasana mendukung bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Istilah ini juga digunakan untuk menggambarkan bagaimana sejumlah subsistem dalam organisasi berinteraksi dengan anggota organisasi serta lingkungan eksternalnya. Konsep iklim organisasi ini sering kali didasarkan pada persepsi individu.

7) Jenis kelamin

Studi terbaru menunjukkan bahwa ada pengaruh jenis kelamin terhadap kinerja OCB. Perilaku kerja seperti menolong orang lain, bersahabat dan bekerja sama lebih menonjol dilakukan oleh wanita daripada pria”. Oleh karena itu, menurut Luthans (2014:251), “perilaku OCB lebih menonjol dilakukan oleh wanita dibanding pria karena mereka merasa bahwa OCB merupakan bagian dari kewajiban pekerjaan dan bukanlah suatu tugas ekstranya.

8) Lingkungan Kerja

Serangkaian sifat kondisi kerja yang dapat diukur berdasarkan persepsi bersama dari para anggota organisasi yang hidup dan bekerjasama dalam suatu organisasi”.

d. Manfaat OCB terhadap Organisasi

Menurut Mangkunegara (2015), “Melalui sejumlah riset, OCB diyakini dan terbukti dapat memberikan manfaat yang besar terhadap organisasi, diantaranya adalah sebagai berikut ini,:

- 1) OCB dapat meningkatkan produktivitas rekan kerja.
- 2) OCB juga mampu meningkatkan produktivitas manajer.
- 3) OCB dapat menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan.
- 4) OCB menjadi sarana yang efektif untuk mengkoordinasi kegiatan tim kerja secara efektif.
- 5) OCB meningkatkan kemampuan organisasi untuk merekrut dan mempertahankan karyawan dengan kualitas performa yang baik.
- 6) OCB dapat mempertahankan stabilitas kinerja organisasi.
- 7) OCB membantu kemampuan organisasi untuk bertahan dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan”.

B. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Hasil penelitian
1	Nurhayati (2016)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (Studi Kasus Pada PT. Perwirabhakti Sentrasejahtera	Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Loyalitas Kerja	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> .

		Di Kota Semarang).			
2	Anjari (2017)	Pengaruh Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap OCB Guru.	Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> .
3	Suhardi (2017)	Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Dan Kinerja Karyawan Asuransi Jiwa Di Provinsi Kepulauan Riau.	Motivasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> .

Sumber : Diolah Penulis 2019

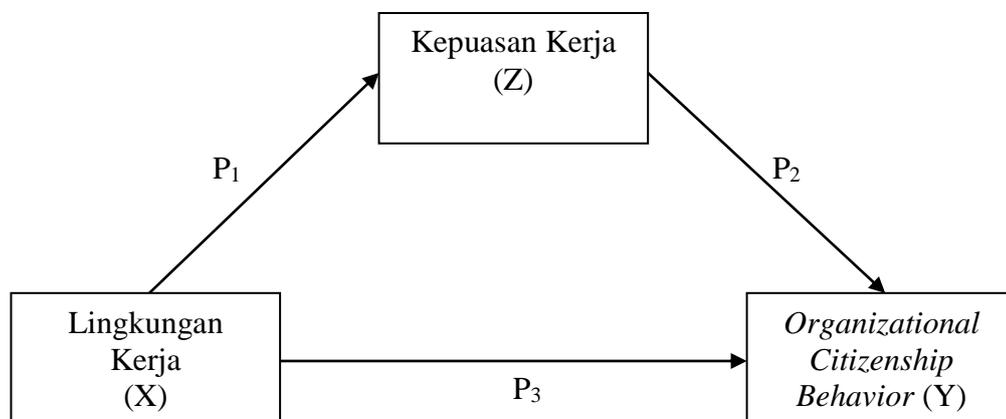
C. Kerangka Konseptual

Menurut Nawawi (2013:297), “lingkungan kerja merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari jenis dan lokasi pekerjaan dimana individu karyawan berada dan beraktivitas. Produktifitas karyawan dari pekerjaan bergantung pada tempat dan lingkungan tempat karyawan bekerja. Oleh karenanya, lingkungan kerja perlu mendapat perhatian yang sangat serius dan utama karena merupakan rumah kedua setelah tempat tinggal. Hal inilah yang mengharuskan setiap perusahaan untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi setiap karyawan, sehingga dengan suasana kerja dan lingkungan yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja

karyawan dan *organizational Citizenship Behaviour* (OCB) serta dapat meningkatkan produktivitas bagi perusahaan”.

Menurut Mathis (2013), “syarat utama munculnya OCB dalam suatu organisasi adalah tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Tingkat kepuasan kerja dan OCB yang tinggi ini tampaknya memberi kontribusi penting bagi performa yang optimal dari organisasi. Menurut Menurut Mathis (2013), organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas biasa yang menjadi kewajiban mereka, dimana mereka sebenarnya diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang melebihi harapan dan standar yang ada”.

Berdasarkan penjelasan di atas maka kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Sumber : Penulis 2019

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah dan penelitian terdahulu maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Lingkungan kerja secara langsung berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Disnaker (Dinas Tenaga Kerja) Medan.
2. Lingkungan kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Disnaker (Dinas Tenaga Kerja) Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Menurut Sugiyono (2016), “Penelitian yang digunakan yaitu penelitian penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih”.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Disnaker (Dinas Tenaga Kerja) Medan, Jl. K.H. Wahid Hasyim No.14, Merdeka, Medan Baru, Kota Medan, Sumatera Utara 20154.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan Mei 2019 sampai dengan Agustus 2019, dengan format berikut:

Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	Bulan											
		Mei 2019			Juni 2019			Juli 2019			Agustus 2019		
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■											
2	Penyusunan Proposal		■	■	■	■							
3	Seminar Proposal					■	■						
4	Perbaikan Acc Proposal							■					
5	Pengolahan Data								■				
6	Penyusunan Skripsi									■			
7	Bimbingan Skripsi										■	■	
8	Meja Hijau												■

Sumber: Penulis (2019)

C. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 1 (satu) variabel *exogenous* yaitu: lingkungan kerja (X), 1 (satu) variabel *intervening* yaitu kepuasan kerja (Z), serta 1 (satu) variabel *endogenous* yaitu *organizational citizenship behavior* (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan.

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X)	Serangkaian sifat kondisi kerja yang dapat diukur berdasarkan persepsi bersama dari para anggota organisasi yang hidup dan bekerjasama dalam suatu organisasi. (Nawawi, 2013:292)	1. Penerangan atau Cahaya di Tempat Kerja 2. Keamanan di Tempat Kerja. (Nawawi, 2013:294)	Skala likert
Kepuasan Kerja (Z)	Kepuasan kerja adalah pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap pengalaman kerja atau pekerjaan seseorang. (Mathis, 2013:53).	1. Kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri. 2. Kesempatan promosi. 3. Kepuasan terhadap rekan kerja. (Mathis, 2013:66).	Skala likert
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (Y)	Perilaku kerja yang melebihi persyaratan kerja dan turut berperan dalam kesuksesan organisasi. (Daft, 2013:98)	1. <i>Altruism</i> (membantu) 2. <i>Conscientiousness</i> (Semangat) 3. <i>Sportmanship</i> (Sportif) 4. <i>Courtesy</i> (Kebaikan) 5. <i>Civic Virtue</i> (Partisipasi organisasi) (Daft, 2013:101)	Skala likert

Sumber: Penulis (2019)

D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016 : 72), “populasi penelitian merupakan seluruh elemen/unsur yang akan diamati atau diteliti. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Disnaker (Dinas Tenaga Kerja) Medan sebanyak 80 pegawai”.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini penulis melakukan teknik penarikan sampel secara *Non Probability Sampling* yaitu dengan menggunakan *sampling* sensus atau *sampling* jenuh karena seluruh populasi dijadikan sampel apabila populasi dibawah 100. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 80 pegawai/responden.

3. Jenis Data

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden yang ada dilokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan menggunakan daftar kuesioner dan wawancara langsung kepada pegawai Disnaker (Dinas Tenaga Kerja) Medan.

4. Sumber Data

Sumber data di dalam penelitian ini adalah pegawai Disnaker (Dinas Tenaga Kerja) Medan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2016 : 75), “Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan, maka metode pengumpulan data yang penulis lakukan adalah metode angket (kuesioner) yaitu melakukan pembagian kuesioner untuk diisi karyawan secara objektif”.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016 : 78), “Untuk mendapatkan kualitas hasil penelitian yang bermutu dan baik sudah semestinya rangkaian penelitian harus dilakukan dengan baik. Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid”.

b. Uji Realibilitas (kehandalan)

Menurut Sugiyono (2016 : 79), “Reliabilitas merupakan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas akan

dapat menunjukkan konsistensi dari jawaban-jawaban responden yang terdapat pada kuesioner. Uji reliabilitas dilakukan dengan menguji butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas dan akan ditentukan reliabilitasnya.. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60”.

2. Uji Asumsi Klasik

Menurut Sugiyono (2016 : 81), “Uji asumsi klasik digunakan untuk melihat atau menguji suatu model yang termasuk layak atau tidak digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah”:

a. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2016 : 82), “Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan (Sugiyono, 2016). Untuk menguji hal tersebut dapat dipergunakan metode grafis. Normal P-P Plot dari *standartdizednresidual cumulative probability*, dengan mengidentifikasi apabila sebenarnya berada di sekitar garis normal, maka asumsi kenormalan dapat dipenuhi. Selain itu Uji Kolmogorov-Sminov juga dipergunakan untuk melihat kenormalan dengan identifikasi juga nilai P-value lebih besar dari alpha, maka asumsi kenormalan dapat diterima. Dengan menggunakan tingkat signifikansi

5% (0,05) maka jika nilai Asymp.Sig (2-tailed) diatas nilai signifikansi 5% (0,05) artinya variabel residual berdistribusi normal”.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Sugiyono (2016 : 83), “Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.. *Tolerance* mengukur variabilitas variable terpilih yang tidak dijelaskan oleh variable independen lainnya. Nilai umum yang bisa dipakai adalah *Tolerance* > 0,1 atau *VIF* < 10, maka tidak terjadi multikolinieritas”.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sugiyono (2016 : 84), “Adanya varians variabel independent adalah konstan untuk setiap nilai tertentu variabel independen (homokedastisitas). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedasitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas”.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Sugiyono (2016 : 85), “Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel

terikat. Untuk menganalisis apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka dapat dilihat nilai F yakni pada nilai probabilitasnya. Hipotesisnya adalah:

H₀ : terdapat pengaruh yang tidak signifikan

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H₀ jika nilai probabilitas yang dihitung < probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 (Sig < α 0,05).
- 2) Terima H₀ jika nilai probabilitas yang dihitung > probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig > α 0,05)”

b. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Sugiyono (2016 : 87), “Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat). Maka pengujian ini dapat dilihat dari nilai probabilitasnya. Hipotesisnya adalah:

H₀ : terdapat pengaruh yang tidak signifikan

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H₀ jika nilai probabilitas yang dihitung < taraf signifikansi sebesar 0,05 (Sig < α 0,05).
- 2) Terima H₀ jika nilai probabilitas yang dihitung > taraf signifikansi 0,05 (Sig > α 0,05)”.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sugiyono (2016 : 89), “Koefisien determinasi berganda atau *R-square* (R^2) adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen”.

3. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Menurut Sudaryono (2013:392), “Metode *path analysis* adalah suatu metode yang mengkaji pengaruh (efek) langsung maupun tidak langsung dari variabel-variabel yang dihipotesiskan sebagai akibat pengaruh perlakuan terhadap variabel tersebut. Dalam diagram jalur dapat dilihat adanya akibat langsung dan tidak langsung dari suatu variabel ke variabel lain. Jika di antara dua variabel terdapat hubungan kausal maka harus ditentukan terlebih dahulu arah hubungan tersebut. Penentuan arah hubungan kausal ini dibuat atas dasar teori dan pengetahuan yang telah ada.

Diagram jalur menggambarkan pola hubungan antar variabel dalam penelitian ini adalah uji menguji dan mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* dengan persamaan”:

$$\begin{aligned} \text{Persamaan I} & : Z = P_1X + \epsilon_1 \\ \text{Persamaan II} & : Y = P_3X + P_2Z + \epsilon_2 \end{aligned}$$

Keterangan:

X = Lingkungan Kerja (*Exogenous Variabel*)

Z = Kepuasan Kerja (*Intervening Variabel*)

Y = *Organizational Citizenship Behavior* (*Endogenous Variabel*)

P = Jalur Koefisien Regresi

€ = Jumlah varian ($\epsilon = 1 - R^2$)

4. Uji Mediasi

Menurut Sudaryono (2013:393), “Untuk melihat apakah kepuasan kerja menjadi variabel yang memediasi antara lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* dengan menggunakan *standardized coefficients beta* yang terstandarisasi dengan ketentuan sebagai berikut:

Pengaruh lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

$P_3 > P_1 \times P_2$, artinya kepuasan kerja tidak menjadi variabel yang memediasi antara lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*.

$P_3 < P_1 \times P_2$, artinya kepuasan kerja menjadi variabel yang memediasi antara lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*”.

Pengujian mediasi dengan kriteria pengaruh keputusan (KPK) adalah:

Terima H_0 (tolak H_a), apabila $P_3 > P_1 \times P_2$

Tolak H_0 (terima H_a), apabila $P_3 < P_1 \times P_2$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	54	67.5	67.5	67.5
Perempuan	26	32.5	32.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Disnaker (Dinas Tenaga Kerja) Medan yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 54 orang atau sebesar 67.5% dari total responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 - 30 Tahun	26	32.5	32.5	32.5
31 - 40 Tahun	42	52.5	52.5	85.0
41 - 50 Tahun	12	15.0	15.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Disnaker (Dinas Tenaga Kerja) Medan yang menjadi responden berusia 31 - 40 tahun, yaitu sebanyak 42 orang atau sebesar 52.5% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	8	10.0	10.0	10.0
S1	43	53.8	53.8	63.8
S2	3	3.8	3.8	67.5
SMU	26	32.5	32.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Disnaker (Dinas Tenaga Kerja) Medan yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 43 orang atau sebesar 53.8% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

Tabel 4.4
Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 5 Tahun	38	47.5	47.5	47.5
6 - 10 Tahun	42	52.5	52.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Disnaker (Dinas Tenaga Kerja) Medan yang menjadi responden memiliki masa kerja 6 - 10 tahun yaitu sebanyak 42 orang atau sebesar 52.5% dari total responden.

4. Deskripsi Variabel Penelitian

Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

a. Variabel X (Lingkungan Kerja)

Tabel 4.5
Ruangan tempat saya bekerja sangat baik.
Pernyataan X.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	8	10.0	10.0	10.0
Tidak Setuju	7	8.8	8.8	18.8
Ragu-Ragu	13	16.2	16.2	35.0
Setuju	16	20.0	20.0	55.0
Sangat Setuju	36	45.0	45.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 36 orang (45.0%), setuju sebanyak 16 orang (20.0%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (16.2%), tidak setuju sebanyak 7 orang (8.8%) dan sebanyak 8 orang (10.0%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 36 orang (45.0%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa ruangan tempat saya bekerja sangat baik.

Tabel 4.6
Tempat kerja saya tidak bisung.
Pernyataan X.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.2	1.2	1.2
Tidak Setuju	6	7.5	7.5	8.8
Ragu-Ragu	8	10.0	10.0	18.8
Setuju	41	51.2	51.2	70.0
Sangat Setuju	24	30.0	30.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (51.2%), setuju sebanyak 41 orang (51.2%), ragu-ragu sebanyak 8 orang (10.0%), tidak setuju sebanyak 6 orang (7.5%) dan sebanyak 1 orang (1.2%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 41 orang (51.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa tempat kerja saya tidak bising.

Tabel 4.7 Cahaya di ruangan kerja saya terang.
Pernyataan X.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	22	27.5	27.5	27.5
Ragu-Ragu	5	6.2	6.2	33.8
Setuju	16	20.0	20.0	53.8
Sangat Setuju	37	46.2	46.2	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 37 orang (46.2%), setuju sebanyak 16 orang (20.0%), ragu-ragu sebanyak 5 orang (6.2%) dan sebanyak 22 orang (27.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 37 orang (46.2%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa cahaya di ruangan kerja saya terang.

Tabel 4.8
Suhu udara di dalam ruangan saya bekerja sejuk.
Pernyataan X.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	18	22.5	22.5	22.5
Ragu-Ragu	38	47.5	47.5	70.0
Setuju	21	26.2	26.2	96.2
Sangat Setuju	3	3.8	3.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (3.8%), setuju sebanyak 21 orang (26.2%), ragu-ragu sebanyak 38 orang (47.5%) dan sebanyak 18 orang (22.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 38 orang (47.5%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa suhu udara di dalam ruangan saya bekerja sejuk.

Tabel 4.9
Komunikasi dengan atasan saya di tempat kerja terarah dengan baik.
Pernyataan X.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	13	16.2	16.2	16.2
Ragu-Ragu	26	32.5	32.5	48.8
Setuju	34	42.5	42.5	91.2
Sangat Setuju	7	8.8	8.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (8.8%), setuju sebanyak 34 orang (42.5%), ragu-ragu sebanyak 26 orang (32.5%) dan sebanyak 13 orang (16.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 34 orang (42.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa komunikasi dengan atasan saya di tempat kerja terarah dengan baik.

Tabel 4.10
Kerjasama antara karyawan terjalin dengan baik.
Pernyataan X.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	14	17.5	17.5	17.5
Ragu-Ragu	28	35.0	35.0	52.5
Setuju	37	46.2	46.2	98.8
Sangat Setuju	1	1.2	1.2	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.2%), setuju sebanyak 37 orang (46.2%), ragu-ragu sebanyak 28 orang (35.0%) dan sebanyak 14 orang (17.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 37 orang (46.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa kerjasama antara karyawan terjalin dengan baik.

Tabel 4.11
Saya beranggapan setiap ruangan kerja karyawan dijamin keamanan kerja
setiap karyawan.
Pernyataan X.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	19	23.8	23.8	23.8
Ragu-Ragu	29	36.2	36.2	60.0
Setuju	24	30.0	30.0	90.0
Sangat Setuju	8	10.0	10.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (10.0%), setuju sebanyak 24 orang (30.0%), ragu-ragu sebanyak 29 orang (36.2%) dan sebanyak 19 orang (23.8%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 29 orang (36.2%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya beranggapan setiap ruangan kerja karyawan dijamin keamanan kerja setiap karyawan.

Tabel 4.12
Saya merasa lingkungan kerja aman dan terkendali.
Pernyataan X.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	17	21.2	21.2	21.2
	Ragu-Ragu	28	35.0	35.0	56.2
	Setuju	32	40.0	40.0	96.2
	Sangat Setuju	3	3.8	3.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (3.8%), setuju sebanyak 32 orang (40.0%), ragu-ragu sebanyak 28 orang (35.0%) dan sebanyak 17 orang (21.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 32 orang (40.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya merasa lingkungan kerja aman dan terkendali.

Tabel 4.13
Saya merasa setiap peraturan berlaku untuk seluruh karyawan.
Pernyataan X.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	13	16.2	16.2	16.2
	Ragu-Ragu	22	27.5	27.5	43.8
	Setuju	35	43.8	43.8	87.5
	Sangat Setuju	10	12.5	12.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (12.5%), setuju sebanyak 35 orang (43.8%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (27.5%) dan sebanyak 13 orang (16.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 35 orang (43.8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya merasa setiap peraturan berlaku untuk seluruh karyawan.

b. Variabel Z (Kepuasan Kerja)

Tabel 4.14
Saya selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi.
Pernyataan Z.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	12	15.0	15.0	15.0
Ragu-Ragu	30	37.5	37.5	52.5
Setuju	22	27.5	27.5	80.0
Sangat Setuju	16	20.0	20.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (20.0%), setuju sebanyak 22 orang (27.5%), ragu-ragu sebanyak 30 orang (37.5%) dan sebanyak 12 orang (15.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 30 orang (37.5%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi.

Tabel 4.15
Saya mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan.
Pernyataan Z.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	18	22.5	22.5	22.5
Ragu-Ragu	39	48.8	48.8	71.2
Setuju	22	27.5	27.5	98.8
Sangat Setuju	1	1.2	1.2	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.2%), setuju sebanyak 22 orang (27.5%), ragu-ragu sebanyak 39 orang (48.8%) dan sebanyak 18 orang (22.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan ragu-ragu sebanyak 39 orang (48.8%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan ragu-ragu bahwa saya mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan.

Tabel 4.16
Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab.
Pernyataan Z.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	13	16.2	16.2	16.2
Ragu-Ragu	26	32.5	32.5	48.8
Setuju	35	43.8	43.8	92.5
Sangat Setuju	6	7.5	7.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (7.5%), setuju sebanyak 35 orang (43.8%), ragu-ragu sebanyak 26 orang (32.5%) dan sebanyak 13 orang (16.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 35 orang (43.8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab.

Tabel 4.17
Saya diberikan promosi atas dasar penilaian prestasi kerja.
Pernyataan Z.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	8.8	8.8	8.8
Ragu-Ragu	34	42.5	42.5	51.2
Setuju	35	43.8	43.8	95.0
Sangat Setuju	4	5.0	5.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (5.0%), setuju sebanyak 35 orang (43.8%), ragu-ragu sebanyak 34 orang (42.5%) dan sebanyak 7 orang (8.8%) responden yang

menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 35 orang (43.8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya diberikan promosi atas dasar penilaian prestasi kerja.

Tabel 4.18
Saya memiliki kemampuan ide-ide baru yang merupakan dasar dalam kenaikan jabatan.
Pernyataan Z.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	12.5	12.5	12.5
Ragu-Ragu	31	38.8	38.8	51.2
Setuju	36	45.0	45.0	96.2
Sangat Setuju	3	3.8	3.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (3.8%), setuju sebanyak 36 orang (45.0%), ragu-ragu sebanyak 31 orang (38.8%) dan sebanyak 10 orang (12.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 36 orang (45.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya memiliki kemampuan ide-ide baru yang merupakan dasar dalam kenaikan jabatan.

Tabel 4.19
Saya bekerja agar menjadi bahan pertimbangan pimpinan untuk kenaikan jabatan saya.
Pernyataan Z.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	12.5	12.5	12.5
Ragu-Ragu	32	40.0	40.0	52.5
Setuju	31	38.8	38.8	91.2
Sangat Setuju	7	8.8	8.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (8.8%), setuju sebanyak 31 orang (38.8%), ragu-ragu sebanyak 32 orang (40.0%) dan sebanyak 10 orang (12.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 32 orang (40.0%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya bekerja agar menjadi bahan pertimbangan pimpinan untuk kenaikan jabatan saya.

Tabel 4.20
Saya berdiskusi dengan karyawan lain untuk membangun kinerja tim yang baik.

Pernyataan Z.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	27	33.8	33.8	33.8
Ragu-Ragu	21	26.2	26.2	60.0
Setuju	19	23.8	23.8	83.8
Sangat Setuju	13	16.2	16.2	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (16.2%), setuju sebanyak 19 orang (23.8%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (26.2%) dan sebanyak 27 orang (33.8%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju sebanyak 27 orang (33.8%). Jadi dapat disimpulkan responden tidak setuju bahwa saya berdiskusi dengan karyawan lain untuk membangun kinerja tim yang baik.

Tabel 4.21
Saya melakukan bekerja sama untuk menyelesaikan atau memecahkan masalah pekerjaan.
Pernyataan Z.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	21	26.2	26.2	26.2
Ragu-Ragu	25	31.2	31.2	57.5
Setuju	30	37.5	37.5	95.0
Sangat Setuju	4	5.0	5.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (5.0%), setuju sebanyak 30 orang (37.5%), ragu-ragu sebanyak 25 orang (31.2%) dan sebanyak 21 orang (26.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang (37.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya melakukan bekerja sama untuk menyelesaikan atau memecahkan masalah pekerjaan.

Tabel 4.22
Saya mampu mengambil keputusan dalam melaksanakan pekerjaan dengan rekan kerja.
Pernyataan Z.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	23	28.8	28.8	28.8
Ragu-Ragu	35	43.8	43.8	72.5
Setuju	18	22.5	22.5	95.0
Sangat Setuju	4	5.0	5.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (5.0%), setuju sebanyak 18 orang (22.5%), ragu-ragu sebanyak 35 orang (43.8%) dan sebanyak 23 orang (28.8%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan ragu-ragu sebanyak 35 orang (43.8%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya mampu mengambil keputusan dalam melaksanakan pekerjaan dengan rekan kerja.

c. Variabel Y (*Organizational Citizenship Behavior*)

Tabel 4.23
Saya dengan senang hati membantu teman kerja yang sedang bermasalah tanpa mengharapkan imbalan.

Pernyataan Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	13	16.2	16.2	16.2
Ragu-Ragu	25	31.2	31.2	47.5
Setuju	36	45.0	45.0	92.5
Sangat Setuju	6	7.5	7.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (7.5%), setuju sebanyak 36 orang (45.0%), ragu-ragu sebanyak 25 orang (31.2%) dan sebanyak 13 orang (16.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 36 orang (45.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya dengan senang hati membantu teman kerja yang sedang bermasalah tanpa mengharapkan imbalan.

Tabel 4.24
Saya bersedia mengerjakan tugas rekan kerja yang berhalangan hadir untuk sementara.

Pernyataan Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.2	1.2	1.2
Tidak Setuju	16	20.0	20.0	21.2
Ragu-Ragu	35	43.8	43.8	65.0
Setuju	25	31.2	31.2	96.2
Sangat Setuju	3	3.8	3.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (3.8%), setuju sebanyak 25 orang (31.2%), ragu-ragu sebanyak 35 orang (43.8%), tidak setuju sebanyak 16 orang (20.0%) dan sebanyak 1 orang (1.2%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 35 orang (43.8%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya bersedia mengerjakan tugas rekan kerja yang berhalangan hadir untuk sementara.

Tabel 4.25
Saya sudah teliti dalam menyelesaikan pekerjaan saya.
Pernyataan Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	11.2	11.2	11.2
Ragu-Ragu	28	35.0	35.0	46.2
Setuju	39	48.8	48.8	95.0
Sangat Setuju	4	5.0	5.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (5.0%), setuju sebanyak 39 orang (48.8%), ragu-ragu sebanyak 28 orang (35.0%) dan sebanyak 9 orang (11.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 39 orang (48.8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya sudah teliti dalam menyelesaikan pekerjaan saya.

Tabel 4.26
Saya bersedia untuk hadir lebih awal sehingga siap bekerja pada saat jadwal kerja dimulai.
Pernyataan Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	21	26.2	26.2	26.2
Ragu-Ragu	25	31.2	31.2	57.5
Setuju	30	37.5	37.5	95.0
Sangat Setuju	4	5.0	5.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (5.0%), setuju sebanyak 30 orang (37.5%), ragu-ragu sebanyak 25 orang (31.2%) dan sebanyak 21 orang (26.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang (37.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya bersedia untuk hadir lebih awal sehingga siap bekerja pada saat jadwal kerja dimulai.

Tabel 4.27
Saya mudah beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam perusahaan.
Pernyataan Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	16	20.0	20.0	20.0
Ragu-Ragu	25	31.2	31.2	51.2
Setuju	29	36.2	36.2	87.5
Sangat Setuju	10	12.5	12.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.27 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (12.5%), setuju sebanyak 29 orang (36.2%), ragu-ragu sebanyak 25 orang (31.2%) dan sebanyak 16 orang (20.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan setuju sebanyak 29 orang (36.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya mudah beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam perusahaan.

Tabel 4.28
Saya tidak pernah mengeluh tentang kebijakan perusahaan diluar wewenang saya.

Pernyataan Y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	12	15.0	15.0	15.0
Ragu-Ragu	36	45.0	45.0	60.0
Setuju	28	35.0	35.0	95.0
Sangat Setuju	4	5.0	5.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.28 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (5.0%), setuju sebanyak 28 orang (35.0%), ragu-ragu sebanyak 36 orang (45.0%) dan sebanyak 12 orang (15.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 36 orang (45.0%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya tidak pernah mengeluh tentang kebijakan perusahaan diluar wewenang saya.

Tabel 4.29
Saya mengikuti setiap kegiatan kegiatan yang diadakan perusahaan.

Pernyataan Y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	13	16.2	16.2	16.2
Ragu-Ragu	25	31.2	31.2	47.5
Setuju	36	45.0	45.0	92.5
Sangat Setuju	6	7.5	7.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.29 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (7.5%), setuju sebanyak 36 orang (45.0%), ragu-ragu sebanyak 25 orang (31.2%) dan sebanyak 13 orang (16.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 36 orang (45.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya mengikuti setiap kegiatan kegiatan yang diadakan perusahaan.

Tabel 4.30
Saya mengikuti setiap perubahan perubahan dalam organisasi.
Pernyataan Y.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	12.5	12.5	12.5
Ragu-Ragu	31	38.8	38.8	51.2
Setuju	32	40.0	40.0	91.2
Sangat Setuju	7	8.8	8.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.30 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (8.8%), setuju sebanyak 32 orang (40.0%), ragu-ragu sebanyak 31 orang (38.8%) dan sebanyak 10 orang (12.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 32 orang (40.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya mengikuti setiap perubahan perubahan dalam organisasi.

Tabel 4.31
Saya ikut berpartisipasi membuat pertimbangan tentang apa yang terbaik bagi organisasi.
Pernyataan Y.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	13	16.2	16.2	16.2
Ragu-Ragu	30	37.5	37.5	53.8
Setuju	34	42.5	42.5	96.2
Sangat Setuju	3	3.8	3.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.31 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (3.8%), setuju sebanyak 34 orang (42.5%), ragu-ragu sebanyak 30 orang (37.5%) dan sebanyak 13 orang (16.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 34 orang (42.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya ikut berpartisipasi membuat pertimbangan tentang apa yang terbaik bagi organisasi.

4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Menurut Sugiyono (2016), “Untuk mendapatkan kualitas hasil penelitian yang bermutu dan baik sudah semestinya rangkaian penelitian harus dilakukan dengan baik. Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid”.

Tabel 4.32
Uji Validitas (X) Lingkungan Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X.1	27.7750	17.316	.312	.691
Pernyataan X.2	27.5750	19.058	.356	.671
Pernyataan X.3	27.7375	16.778	.412	.661
Pernyataan X.4	28.4750	19.366	.386	.667
Pernyataan X.5	28.1500	18.990	.390	.665
Pernyataan X.6	28.2750	19.898	.320	.678
Pernyataan X.7	28.3250	18.501	.412	.660
Pernyataan X.8	28.3250	19.209	.380	.667
Pernyataan X.9	28.0625	18.490	.430	.657

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.32 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel lingkungan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.33
Uji Validitas (Z) Kepuasan Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Z.1	26.2625	16.753	.464	.749
Pernyataan Z.2	26.7125	18.258	.414	.756
Pernyataan Z.3	26.3625	17.196	.496	.744
Pernyataan Z.4	26.3375	18.226	.431	.754
Pernyataan Z.5	26.3875	18.519	.360	.763
Pernyataan Z.6	26.3500	16.838	.579	.732
Pernyataan Z.7	26.5625	17.338	.320	.777
Pernyataan Z.8	26.5750	16.425	.580	.730
Pernyataan Z.9	26.7500	17.228	.495	.744

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.33 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel kepuasan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.34
Uji Validitas (Y) *Organizational Citizenship Behavior*
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	26.7875	20.600	.775	.830
Pernyataan Y.2	27.0625	22.566	.515	.855
Pernyataan Y.3	26.7500	21.658	.719	.837
Pernyataan Y.4	27.0125	21.937	.548	.853
Pernyataan Y.5	26.8125	21.623	.545	.854
Pernyataan Y.6	26.9250	22.172	.615	.846
Pernyataan Y.7	26.7875	20.600	.775	.830
Pernyataan Y.8	26.7750	22.911	.475	.859
Pernyataan Y.9	26.8875	23.696	.390	.866

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.34 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel *organizational citizenship behavior* dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.35
Uji Reliabilitas (X) Lingkungan Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.694	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.35 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,694 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.36
Uji Reliabilitas (Z) Kepuasan Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.772	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.36 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,772 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel kepuasan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.37
Uji Reliabilitas (Y) Organizational Citizenship Behavior
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.863	9

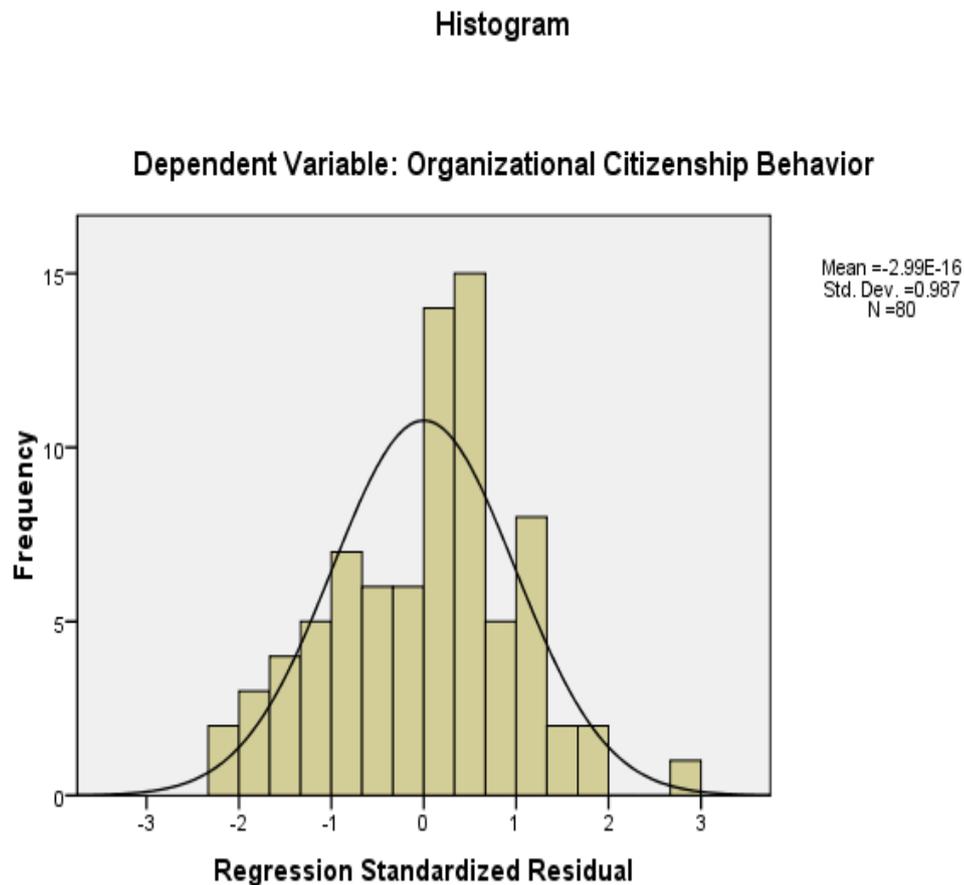
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.37 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,863 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel *organizational citizenship behavior* adalah reliabel atau dikatakan handal.

5. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal.

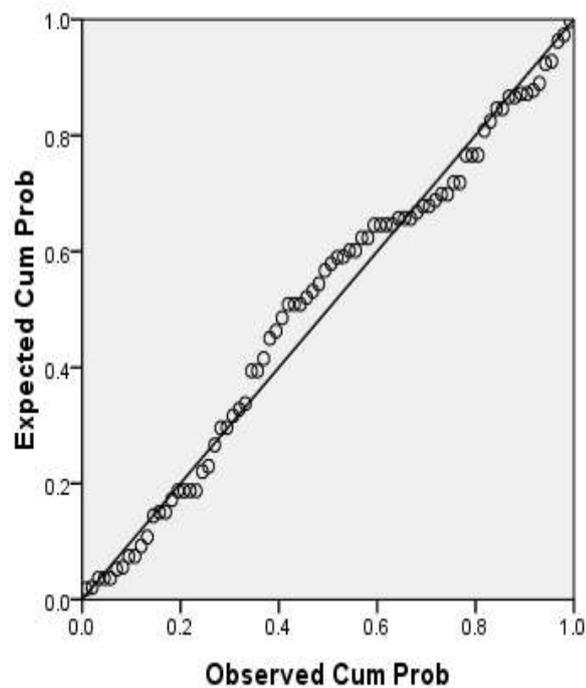


Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.1 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai $Asym.sig (2-tailed) > \alpha = 0.05$ maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 4.38
Uji Normalitas One Sample Kolmogorov Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.80462783
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.054
	Negative	-.096
Kolmogorov-Smirnov Z		.861
Asymp. Sig. (2-tailed)		.449
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.38 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogorov Smirnov* sebesar 0,449 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p= 0,449 > 0,05$).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau $VIF < 10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.39
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.305	2.244		-.136	.892		
	Lingkungan Kerja	.417	.105	.380	3.974	.000	.408	2.452
	Kepuasan Kerja	.582	.108	.516	5.387	.000	.408	2.452

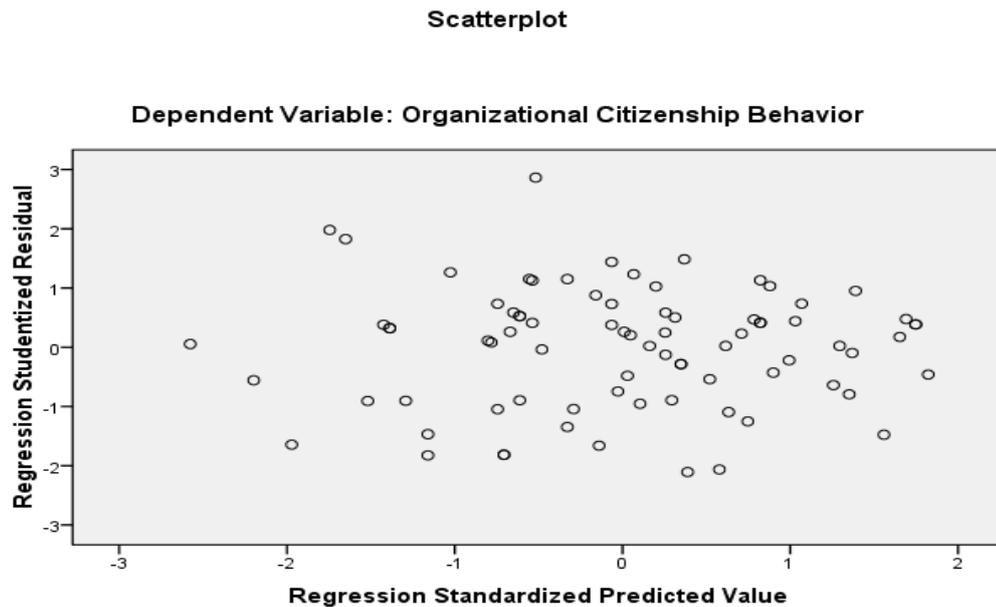
a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.39 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah lingkungan kerja $2,452 < 10$ dan kepuasan kerja $2,452 < 10$, serta nilai *Tolerance* lingkungan kerja $0,408 > 0,10$ dan kepuasan kerja $0,408 > 0,10$ sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedasitas.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

6. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($=0,05$).

Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.40
Uji Simultan
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1538.541	2	769.270	95.322	.000^a
	Residual	621.409	77	8.070		
	Total	2159.950	79			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.40 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 95,322 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,12 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Maka hipotesis sebelumnya adalah Terima H_a atau hipotesis diterima.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%.

Tabel 4.41
Uji Parsial Kepuasan Kerja
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.168	2.244		2.748	.007		
	Lingkungan Kerja	.748	.070	.770	10.641	.000	.030	1.240

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.41 diatas dapat dilihat bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 10,641 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,990 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 10,641 > t_{tabel} 1,990$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.

Tabel 4.42
Uji Parsial *Organizational Citizenship Behavior*
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.305	2.244		-.136	.892		
	Lingkungan Kerja	.417	.105	.380	3.974	.000	.408	2.452
	Kepuasan Kerja	.582	.108	.516	5.387	.000	.408	2.452

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.42 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 3,974 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,991 dan signifikan sebesar 0,005, sehingga $t_{hitung} 3,974 > t_{tabel} 1,991$ dan signifikan $0,005 < 0,05$, maka

Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior*.

2) Pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 5,387 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,991 dan signifikan sebesar

0,000, sehingga $t_{hitung} 5,387 > t_{tabel} 1,991$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka

Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior*.

c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.43 Koefisien Determinasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.844 ^a	.712	.705	2.84082

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel tabel 4.43 di atas dapat dilihat angka *adjusted R Square* 0,705 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 70,5% *organizational citizenship behavior* dapat diperoleh dan dijelaskan oleh lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya $100\% - 49,5\% = 50,5\%$

dijelaskan oleh faktor lain, seperti pelatihan, motivasi, gaya kepemimpinan dan lain-lain.

7. Analisis Jalur

Metode *path analysis* adalah suatu metode yang mengkaji pengaruh (efek) langsung maupun tidak langsung dari variabel-variabel yang dihipotesiskan.

Tabel 4.44 Analisis Jalur Persamaan I
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.168	2.244		2.748	.007		
	Lingkungan Kerja	.748	.070	.770	10.641	.000	.030	1.240

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.44 di atas, nilai *standardized beta* untuk insentif sebesar 0,770 dan signifikan pada 0,000 yang berarti lingkungan kerja signifikan mempengaruhi kepuasan kerja. Nilai koefisien *standardized beta* 0,770 merupakan nilai *path* atau jalur P₁.

$$\text{Persamaan I : } Z = 0,770 X + \epsilon_1$$

Tabel 4.45 Analisis Jalur Persamaan II
Coefficients^a

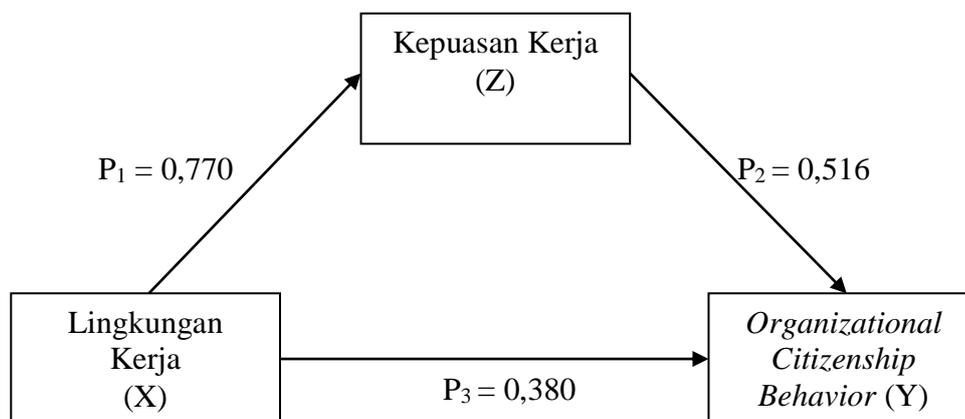
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.305	2.244		-.136	.892		
	Lingkungan Kerja	.417	.105	.380	3.974	.000	.408	2.452
	Kepuasan Kerja	.582	.108	.516	5.387	.000	.408	2.452

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.45 di atas, nilai *standardized beta* untuk lingkungan kerja sebesar 0,380 dan signifikan pada 0,000 yang berarti lingkungan kerja signifikan mempengaruhi *organizational citizenship behavior*. Nilai koefisien *standardized beta* 0,380 merupakan nilai *path* atau jalur P₃. Nilai *standardized beta* untuk kepuasan kerja sebesar 0,516 dan signifikan pada 0,000 yang berarti kepuasan kerja signifikan mempengaruhi *organizational citizenship behavior*. Nilai koefisien *standardized beta* 0,516 merupakan nilai *path* atau jalur P₂.

$$\text{Persamaan II : } Y = 0,380 X + 0,516 Z + \epsilon_2$$



Gambar 4.5 Analisis Jalur

8. Uji Mediasi

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, hasil analisis jalur menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung adalah 0,380, sedangkan besar pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu $0,770 \times 0,516 = 0,397$ atau total pengaruh lingkungan kerja ke *organizational citizenship behavior* $= 0,380 + (0,770 \times 0,516) = 0,777$. Oleh karena nilai $(P_3 < P_1 \times P_2)$ maka kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel *intervening*.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 10,641 > t_{tabel} 1,990$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, dimana lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Nurhayati (2016), Anjari (2017) dan Suhardi (2017), “dimana lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari jenis dan lokasi pekerjaan dimana individu karyawan berada dan beraktivitas. Produktifitas karyawan dari pekerjaan bergantung pada tempat dan lingkungan tempat karyawan bekerja. Oleh karenanya, lingkungan kerja perlu mendapat perhatian yang sangat serius dan utama karena merupakan rumah kedua setelah tempat tinggal. Hal inilah yang mengharuskan setiap perusahaan untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi setiap karyawan, sehingga dengan suasana kerja dan lingkungan yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan *organizational Citizenship Behaviour* (OCB) serta dapat meningkatkan produktivitas bagi perusahaan”.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 3,974 > t_{tabel} 1,991$ dan signifikan $0,005 < 0,05$, dimana lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Nurhayati (2016), Anjari (2017) dan Suhardi (2017), “dimana

lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*. Penelitian ini menyatakan bahwa syarat utama munculnya OCB dalam suatu organisasi adalah tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Tingkat kepuasan kerja dan OCB yang tinggi ini tampaknya memberi kontribusi penting bagi performa yang optimal dari organisasi. Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas biasa yang menjadi kewajiban mereka, dimana mereka sebenarnya diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang melebihi harapan dan standar yang ada”.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 5,387 > t_{tabel} 1,991$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, dimana kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Nurhayati (2016), Anjari (2017) dan Suhardi (2017), “dimana kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*. Penelitian ini menyatakan bahwa setiap perusahaan untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi setiap karyawan, sehingga dengan suasana kerja dan lingkungan yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan *organizational Citizenship Behaviour* (OCB) serta dapat meningkatkan produktivitas bagi perusahaan”.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung adalah 0,380, sedangkan besar pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu $0,770 \times 0,516 = 0,397$ atau total pengaruh lingkungan kerja ke *organizational citizenship behavior* = $0,380 + (0,770 \times 0,516) = 0,777$. Oleh karena nilai ($P_3 < P_1 \times P_2$) maka kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel *intervening*.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja secara langsung berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Disnaker (Dinas Tenaga Kerja) Medan, dimana $t_{hitung} 3,974 > t_{tabel} 1,991$ dan signifikan $0,005 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak.
2. Lingkungan kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Disnaker (Dinas Tenaga Kerja) Medan, dimana besarnya pengaruh langsung adalah 0,380, sedangkan besar pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu $0,770 \times 0,516 = 0,397$.

B. Saran

Berdasarkan hasil dalam penelitian ini, penulis memberikan saran kepada peneliti selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Disarankan kepada perusahaan untuk mempertahankan ruang kerja yang nyaman dalam perusahaan melaksanakan pekerjaan dan disarankan juga pada perusahaan untuk mempertahankan suasana kerja yang tidak menyenangkan dengan solusi pelatihan team work atau outbond karyawan secara rutin.

2. Disarankan kepada perusahaan untuk mempertahankan sistem promosi atas dasar penilaian prestasi kerja karyawan dan disarankan agar perusahaan memperhatikan karyawan yang bekerja tidak memenuhi target yang telah ditentukan perusahaan dengan solusi pelatihan atau orientasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Daft L, Richard. 2013. *Manajemen*. Jakarta : Erlangga.
- Gibson. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat, Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2015. *Manajemen Dasar*, Pengertian, dan Masalah,Edisi Revisi, Bumi Aksara:Jakarta.
- Krietner R dan Angelo Kinicki, 2015, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans. 2014, *Organizational Behavior*. Edisi Kesembilan. New York : McGraw Hill Book Company.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kelima, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L dan Jackson. 2013. *Human Resource Management*. Jakarta : Salemba Empat.
- Nawawi. Hadari, 2013. *Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit Yang Kompetitif*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Samsudin, Sadili H., 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. CV. Pustaka Setia. Bandung.
- Sedarmayanti, 2014. *Pengembangan Keperibadian Pegawai*, Mandar Maju, Bandung.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.

Jurnal :

- Anjari, Ulfiah Husni. (2017). Pengaruh Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap OCB Guru.
- Andika, R. (2018). Pengaruh komitmen organisasi dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada pt artha gita sejahtera Medan. JUMANT, 9(1), 95-103.
- Citra, G., & Pramono, C. Analysis of Factors Affecting Earning Management in Banking Companies Listed on BEI.

- Harahap, R. (2018). Analisa kepuasan kerja karyawan di cv. rezeki Medan. JUMANT, 8(2), 97-102.
- Hasibuan, H. A., Purba, R. B., & Siahaan, A. P. U. (2016). Productivity assessment (performance, motivation, and job training) using profile matching. SSRG Int. J. Econ. and Management Stud, 3(6).
- Irawan, I., & Pramono, C. (2017). Determinan Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia.
- Lestario, F. (2018). Dampak pertumbuhan bisnis franchise waralaba minimarket terhadap perkembangan kedai tradisional di kota Binjai. JUMANT, 7(1), 29-36.
- Mesra, B. (2018). Factors That Influencing Households Income And Its Contribution On Family Income In Hamparan Perak Sub-District, Deli Serdang Regency, North. Int. J. Civ. Eng. Technol, 9(10), 461-469.
- Medan, A., & Lubis, H. P. Analisis pengaruh tarif dan jenis produk asuransi terhadap pencapaian target premi di pt asuransi bringin sejahtera.
- Nurhayati, Diah. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Studi Kasus Pada PT. Perwirabhakti Sentrasejahtera Di Kota Semarang).
- Nasution, M. D. T. P., Rossanty, Y., Achmad Daengs, G. S., Sahat, S., Rosmawati, R., Kurniasih, N., ... & Rahim, R. (2018). Decision support rating system with Analytical Hierarchy Process method. Int. J. Eng. Technol, 7(2.3), 105-108.
- Rahayu, S. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat. JUMANT, 9(1), 115-132.
- Ritonga, H. M., Setiawan, N., El Fikri, M., Pramono, C., Ritonga, M., Hakim, T., ... & Nasution, M. D. T. P. (2018). Rural Tourism Marketing Strategy And Swot Analysis: A Case Study Of Bandar Pasir Mandoge Sub-District In North Sumatera. International Journal of Civil Engineering and Technology, 9(9).
- Suhardi. (2017). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dan Kinerja Karyawan Asuransi Jiwa Di Provinsi Kepulauan Riau.
- Sudaryono, (2013). Aplikasi Analisis (*Path Analysis*) Berdasarkan Urutan Penempatan Variabel Dalam Penelitian. Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, Vol. 17, Nomor 4, Juli 2011.

- Siregar, N. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Beli Konsumen Dalam Menggunakan Indihome Sebagai Penyedia Jasa Internet Di Kota Medan (Studi Kasus Kantor Plaza Telkomcabang Iskandar Muda No. 35 Medan Baru). JUMANT, 7(1), 65-76.
- Setiawan, N. (2018). Peranan persaingan dalam meningkatkan kualitas pelayanan (Resistensi Terhadap Transformasi Organisasional). JUMANT, 6(1), 57-63.
- Sari, I. (2019). Kesulitan Mahasiswa dalam Pembelajaran Bahasa Inggris. JUMANT, 11(1), 81-98.
- Wakhyuni, E. (2018). Kemampuan masyarakat dan budaya asing dalam mempertahankan budaya lokal di kecamatan datuk bandar. Jurnal Abdi Ilmu, 11(1), 25-31.