

Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (JUMBO)

<http://ojs.uho.ac.id/index.php/JUMBO>

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN ORGANIZATONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (*Effect of Work Environment on Work Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior*)

Syahrani

syahrani87@gmail.com

Program Studi Ilmu Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Halu Oleo

Nurwati

nurwati.husin@yahoo.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

La Hatani

Hatani1974@gmail.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Info Jurnal	Abstract
<p><i>Sejarah Artikel:</i></p> <p>Diterima 04-05-2017</p> <p>Disetujui 28-06-2017</p> <p>Dipublikasikan 12-08-2017</p> <hr/> <p>Keywords: <i>Work environment, Job satisfaction, Organizational Citizenship Behavior</i></p> <hr/> <p>Klasifikasi JEL: L97, H10, H11</p>	<p><i>The purposes of this study are to examine and to explain the effect of work environment on employee's OCB that mediated by job satisfaction in the Civil Registration Service of Muna Regency. The approach of this research is explanatory research and data is collected cross-sectionally through the instrument of questionnaire. The population of this study is all civil servants in the Population and Civil Registration Service of Muna Regency with 28 employees as respondents. Analytical equipment used to test the hypothesis of this research is Partial Least Square (PLS).</i></p> <p><i>The results showed a partially significant effect of the work environment on job satisfaction, but the employee's OCB has no significant effect. Then job satisfaction has a significant effect on employee's OCB. Finally the results of this study indicate that job satisfaction acts as a perfect mediation (complete mediation) influence between the work environment and OCB employees. It means that a good work environment has a significant effect on the increasing of job satisfaction and job satisfaction has a significant effect on OCB, but the work environment has no directly significant effect to the increasing of employee's OCB.</i></p>

I. PENDAHULUAN

Peran sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi publik sangat penting karena manusia merupakan faktor penentu keberhasilan suatu organisasi. Manusia adalah asset terpenting dari organisasi yang harus dikelola dengan efektif karena adanya keunikan pada SDM yang beragam.

Efektifitas suatu organisasi dapat dilihat dari interaksi kerja pada tingkat individual, kelompok, dan sistem-sistem organisasi yang menghasilkan tingkat absensi yang rendah, perputaran karyawan yang rendah, minimnya perilaku menyimpang, tercapainya lingkungan kerja yang kondusif dan kepuasan kerja terhadap organisasi dan juga *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Robbins dan Judge (2015:65).

Lingkungan kerja yang kondusif dan kepuasan kerja yang tinggi untuk diberikan kepada para pegawai, sehingga pegawai tidak hanya bekerja sesuai dengan deskripsi pekerjaan saja namun juga melakukan kegiatan-kegiatan di luar deskripsi pekerjaan (*extra-role*) pegawai yang disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Lingkungan kerja dan OCB pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Muna tidak terlepas dari prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) yaitu: transparansi, kemandirian, akuntabilitas, pertanggung jawaban dan kewajaran. Dengan demikian pola pembinaan SDM aparatur pemerintah yang sebelumnya terintegrasi secara nasional berubah ke arah pembinaan terpisah dengan dikembalikannya hak-hak dari implementasi otonomi daerah. Pola tersebut pada gilirannya berimplikasi pada lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap OCB pegawai antara pemerintah pusat dan daerah

Kenyataan yang terjadi selama ini pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Muna adalah tidak semua pegawai yang memiliki kepuasan kerja tinggi dan didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif, yang ditandai dengan tingkat ketekunan, kreativitas, baiknya suhu udara, tata ruang, sirkulasi udara, tingkat pencahayaan, dan penguasaan IPTEK yang senantiasa menampilkan OCB yang tinggi, bahkan ada juga yang rendah. Sebaliknya, tidak semua pegawai yang memiliki kepuasan kerja rendah, senantiasa menampilkan OCB yang rendah. Bahkan ada pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tidak tinggi atau biasa saja, namun menampilkan OCB yang cukup tinggi. Agar dapat meningkatkan OCB pegawai, sangat penting bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Muna untuk mengetahui apa yang menyebabkan timbulnya atau meningkatnya OCB.

II. TINJAUAN LITERATUR

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor kunci yang mempengaruhi kepuasan kerja dan perilaku pegawai. Lingkungan kerja dalam organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemen agar menciptakan kenyamanan tinggi bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Lingkungan kerja adalah kondisi sekitar tempat kerja yang mempengaruhi karyawan melakukan aktivitasnya baik secara fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja yang baik mendorong semangat kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Akhirnya, keberhasilan organisasi sangat ditentukan kemampuan mendesain lingkungan kerja agar dapat meningkatkan motivasi kerja yang pada akhirnya dapat mengarah pada pencapaian hasil atau kinerja yang menguntungkan

Suwatno dan Priansa (2011:67) mengungkapkan bahwa kondisi-kondisi fisik di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yang meliputi: (1) rancangan ruang kerja, (2) rancangan pekerjaan, (3) kondisi lingkungan kerja seperti kebisingan, ventilasi, penerangan, (4) tingkat visual privacy serta *acoustical privacy*.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan tempat dimana dia bekerja. Bentuk kepuasan kerja karyawan akan terlihat dari sikap positif atau negatif dalam diri karyawan. Kepuasan kerja karyawan bersifat

dinamis, artinya dapat berubah sewaktu-waktu. Pada suatu waktu karyawan bisa saja mengalami ketidakpuasan, namun setelah adanya perbaikan oleh manajemen perusahaan, karyawan akan dapat menjadi puas. Karena itu, perusahaan dituntut untuk selalu mampu berinovasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan.

Robbins(2003:84-85) mendefinisikan kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah sikap yang ditunjukkan oleh individu terhadap apa yang dihasilkan dari pekerjaannya. Perasaan positif ataupun negatif atas pekerjaan merupakan hasil dari sebuah proses evaluasi secara internal dalam diri seseorang.

Siagian (2008:67), kepuasan kerja diartikan sebagai kepuasan secara individual yang berasal dari aspek-aspek intrinsik dan ekstrinsik dari karir mereka yang meliputi gaji/upah, kemajuan dan kesempatan pengembangan.

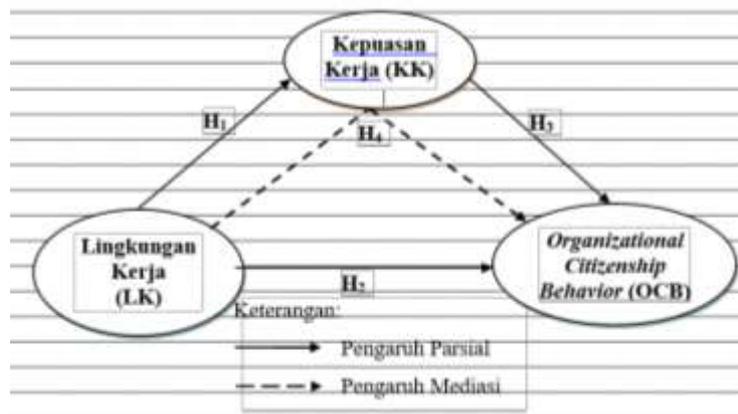
Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organisasi dianggap sukses apabila pegawainya mempunyai perilaku yang sesuai dengan *job description (in-role)* dan perilaku yang melebihi *job description (extra-role)* atau sering juga disebut *organizational citizenship behavior (OCB)*. OCB dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan-perubahan lingkungan bisnisnya.

Menurut organ OCB adalah perilaku individu bersifat bebas (*discretionary*), tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem *reward* dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi. Pendapat ini juga diperkuat oleh Robbins & Judge (2013: 27), OCB adalah perilaku pegawai yang melakukan tugas dan fungsinya melebihi apa yang sudah dideskripsikan dalam pekerjaannya atau kesadaran sendiri.

Griffin & Moorhead (2014:80) : *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku individu yang secara sukarela memberikan dampak positif pada kinerja yang terbaik secara keseluruhan untuk organisasinya. Golparvar & Javadian (2012:1) OCB adalah perilaku ekstra diperankan pegawai, di mana pegawai bekerja tidak hanya terbatas pada deskripsi tugas.

Berdasarkan kajian teoritis dan hasil penelitian, selanjutnya dirumuskan kerangka konsep berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian

Hubungan antara variable lingkungan kerja, kepuasan kerja, dengan OCB

Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada dalam organisasi. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan pegawai mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja tempat dimana dia bekerja. Bentuk kepuasan kerja pegawai akan terlihat dari sikap positif atau negatif dalam diri pegawai.

Kepuasan kerja pegawai bersifat dinamis, artinya dapat berubah sewaktu-waktu. Pada suatu waktu pegawai bisa saja mengalami ketidakpuasan, namun setelah adanya perbaikan oleh manajemen,

pegawai akan dapat menjadi puas. Karena itu, organisasi dituntut untuk selalu mampu berinovasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawainya. Penelitian terdahulu telah memberikan wawasan mengenai pentingnya lingkungan kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman, baik lingkungan kerja fisik maupun non-fisik. Kondisi demikian akan mampu membuat karyawan merasa senang, nyaman, dan betah didalam organisasi. Hasil penelitian terdahulu yang telah membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai oleh David P.S, (2014), Mukti Wibowo dkk (2014), dan Abdul Raziqa & Raheela (2015). Ada kesenjangan temuan penelitian oleh Titi Riansari dkk. (2012) dan Ngurah Dhermawan dkk (2012), menemukan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1. Semakin baik lingkungan kerja, maka semakin meningkat kepuasan kerja.

Faktor lainnya yang mempengaruhi OCB, yaitu lingkungan kerja, menurut Podsakoff, *et al.* (2009) menjelaskan bahwa *OCB* dapat memberikan manfaat agar meningkatkan kemampuan organisasi dalam beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja

Penelitian antara lingkungan kerjadan OCB telah dilakukan oleh peneliti antara lain Sukmawati dkk. (2013), Yasin dan Sinem (2015), Diah Nurhayati dkk (2016) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Terdapat gap dari penelitian sebelumnya oleh Bambang (2008) dan David (2014) menemukan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap OCB. Hasil pengujian pengaruh lingkungan kerja terhadap OCB, masih terdapat kontradiksi dan merupakan celah untuk melakukan pengujian kembali terhadap hubungan lingkungan kerja terhadap OCB. Dengan demikian dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2. Semakin baik lingkungan kerja, maka semakin meningkat OCB pegawai.

Pada umumnya pengaruh antara kepuasan kerja terhadap OCB dapat digambarkan bahwa pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya mengharapkan penghargaan dan kinerja yang baik, memiliki relasi yang baik dengan rekan kerja, merasa aman di lingkungan kerjanya dan melanjutkan pekerjaan secara bangga dan tuntas dalam organisasi tersebut.

Hasil penelitian terdahulu oleh Hassanreza Zeinabadi (2010) mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. terdapat kesenjangan hasil penelitian sebelumnya oleh Febru Rida & Tutuk Arsanti (2014) menemukan kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap OCB. Sedangkan David P.S, (2014) menemukan OCB berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja. Adanya inkonsistensi hasil penelitian terdahulu maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut. Dengan demikian dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3. Semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin meningkat OCB pegawai.

Perilaku organisasi menurut Griffin dan Moorhead (2014:21) adalah bidang ilmu yang mempelajari perilaku manusia dalam pengaturan organisasi, dari hubungan antara perilaku manusia dan organisasi, dan dari organisasi itu sendiri. Hasil penelitian terdahulu yang telah membuktikan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediasi pengaruh antara lingkungan kerja terhadap OCB oleh Talat Islam *et al.* (2014). Dengan demikian dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4. Kepuasan kerja pegawai berperan sebagai mediasi sempurna pengaruh antara lingkungan kerja dengan OCB pegawai.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Muna. jumlah responden sebanyak 28 orang, artinya semua populasi di jadikan responden penelitian.

Jenis data yang digunakan penelitian ini adalah data primer yang meliputi data yang berhubungan dengan pernyataan responden terhadap variabel penelitian ini yaitu lingkungan kerja, kepuasan kerja dan OCB pegawai. Data primer ini diperoleh atau bersumber dari para responden (pegawai) dengan menyebarkan angket secara langsung dan wawancara mendalam. Selain itu didukung dengan data sekunder yaitu pengumpulan data melalui dokumen-dokumen yang relevan dengan kajian penelitian ini yang bersumber dari Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Muna, *web site*, dan instansi terkait.

Metode pengumpulan data digunakan metode survei dengan cara: Angket, dilakukan dengan menyebarkan pertanyaan kepada para Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Muna. Wawancara, dilakukan dengan menghubungi sebagian responden yang dianggap memiliki pengetahuan dan kemampuan yang baik dalam memberikan penjelasan terhadap kajian penelitian ini agar mendapatkan informasi yang lebih lengkap untuk analisa data dalam penelitian ini. Dan Dokumentasi, dilakukan untuk memperoleh data secara tertulis mengenai jumlah pegawai, masa kerja, pangkat/golongan, jabatan, Rencana Strategis 2015-2019 Kabupaten Muna dan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Muna serta data tertulis lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini. Pengukuran data dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. skala Likert penelitian ini dibuat skala 1 sampai dengan 5. Hasil tersebut dilakukan uji validitas dan reliabel.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian asumsi linearitas diperoleh bahwa hubungan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan OCB pegawai dapat dikatakan linear karena tingkat signifikansinya lebih kecil dari 5% ($p < 0,05$). Hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa semua hubungan antara variabel yang terdapat dalam model struktural adalah linear, sehingga asumsi linearitas pada analisis PLS terpenuhi.

Hasil komputasi menunjukkan bahwa secara keseluruhan nilai *cross loading* indikator variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja dan OCB pegawai berada di atas nilai *cross loading* dari variabel laten lainnya dan berada dalam ambang batas toleransi $> 0,50$ sehingga instrumen penelitian dikatakan valid secara diskriminan. Hasil pengujian nilai *composite reliability* variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja dan OCB pegawai menunjukkan bahwa ketiga variabel laten yang dianalisis memiliki reliabilitas komposit yang baik karena nilainya lebih besar dari 0,70. Dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria atau layak untuk digunakan dalam pengukuran keseluruhan variabel laten yakni: lingkungan kerja, kepuasan kerja dan OCB pegawai karena memiliki kesesuaian dan keandalan yang tinggi.

Berdasarkan hasil evaluasi *convergent* dan *discriminant validity* dari indikator serta *construct reliability* untuk indikator, dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator sebagai pengukur variabel laten masing-masing merupakan pengukur yang valid dan reliabel.

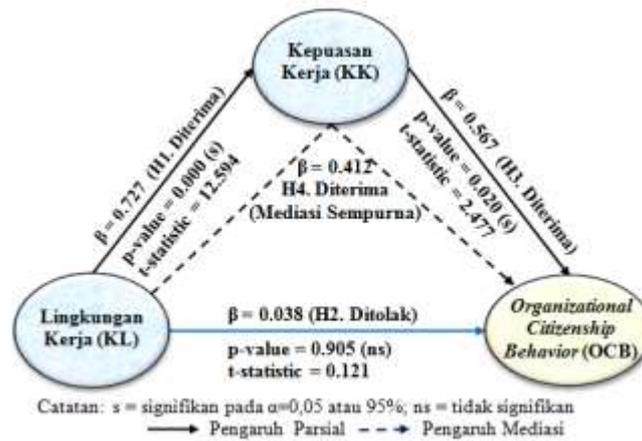
Berdasarkan nilai koefisien determinasi (R^2) tersebut dapat diketahui Q^2 dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Q^2 &= 1 - (1 - R^2_1) (1 - R^2_2) \\ &= 1 - \{(1 - 0,529) (1 - 0,354)\} \\ &= 1 - 0,3043 \\ &= \mathbf{0,6957} \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan nilai *predictive-relevance* (Q^2) = 0,6957 atau 69,57%. Artinya akurasi atau ketepatan model penelitian ini dapat menjelaskan keragaman variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan OCB pegawai sebesar 69,57%. Sisanya 30,43% dijelaskan oleh variabel lain

yang tidak terdapat dalam model penelitian ini. Karena itu model yang didesain dalam penelitian ini dapat dikatakan baik atau model dikatakan memiliki nilai estimasi yang sangat baik karena diatas 60%. Pada akhirnya model dapat digunakan untuk pengujian hipotesis.

Pengujian hipotesis dan koefisien jalur pengaruh parsial atau langsung



Gambar 2. Model hasil analisis

Nilai *estimate* koefisien jalur 0.727 dengan arah positif. dengan nilai titik kritis (t-statistik) sebesar 12.594 dengan nilai probabilitas (p-value) sebesar $0,000 < \alpha = 0.05$. Hasil pengujian hipotesis (H₁) membuktikan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka semakin meningkat kepuasan kerja dapat diterima. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, yang dikemukakan oleh; David P.S, (2014), Mukti Wibowo dkk (2014), dan Abdul Raziqa & Raheela (2015).

Nilai *estimate* koefisien jalur 0.038 dengan arah positif. dengan nilai titik kritis (t-statistik) sebesar 0.121 dengan nilai probabilitas (p-value) sebesar $0,905 > \alpha = 0.05$. Hasil pengujian hipotesis (H₂) tidak dapat membuktikan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka semakin meningkat OCB pegawai tidak dapat diterima (ditolak). Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Bambang (2008) dan David (2014), yang menemukan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap OCB. Tetapi hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian dari Sukmawati et al (2013), Yasin dan Sinem (2015), Diah Nurhayati et al (2016), yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Nilai *estimate* koefisien jalur 0.567 dengan arah positif. dengan nilai titik kritis (t-statistik) sebesar 2.477 dengan nilai probabilitas (p-value) sebesar $0,020 < \alpha = 0.05$. Hasil pengujian hipotesis (H₃) membuktikan bahwa semakin baik kepuasan kerja, maka OCB pegawai semakin meningkat dapat diterima. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Hassanreza (2010), yang mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Tetapi hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian dari Febru & Tutuk Arsanti (2014), yang menemukan kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap OCB. Sedangkan David P.S, (2014) menemukan OCB berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja.

Hasil perhitungan Sobel diperoleh Jika *z-value* sebesar 2,429 dibanding dengan harga mutlak $\geq 1,96$ atau tingkat signifikansi statistik z (*p-value*) $< \alpha = 0,05$, berarti *indirect effect* atau pengaruh mediasi variabel lingkungan kerja terhadap OCB melalui mediasi variabel kepuasan kerja.

V. KETERBATASAN DAN PENELITIAN SELANJUTNYA

Hasil penelitian ini telah memberikan sejumlah temuan, akan tetapi masih ada beberapa hal yang perlu dikaji lebih lanjut. Kondisi ini sangat dipengaruhi oleh beberapa hal yang secara tidak langsung menjadi keterbatasan penelitian, yaitu:

1. Responden penelitian berdasarkan karakteristik umur sebagian besar 50 tahun ke atas, karena pengukuran variabel penelitian dilakukan berdasarkan persepsi yang sangat ditentukan oleh daya ingat responden (pegawai) dan penilaian terhadap dirinya, maka peneliti harus menjelaskan berulang kali baru mereka memahaminya. Selain itu, karena kesibukan responden di dalam penelitian ini, maka peneliti sangat terbatas dalam menggali informasi yang berhubungan dengan kajian penelitian ini.
2. Penelitian ini bersifat kuantitatif sehingga tidak menutup kemungkinan data yang diolah mengalami bias, sehingga penelitian perlu dipadukan dengan penelitian kualitatif untuk melengkapinya. Selanjutnya responden yang digunakan dalam penelitian ini relatif kecil hanya sebanyak 28 responden dan hanya dilakukan pada satu kantor sehingga untuk penelitian kedepan dapat dilakukan dengan sample yang lebih besar dan memperluas area penelitian dengan menambah unit kerja yang ada.
3. Pengujian penelitian ini menggunakan persepsi pegawai sendiri melalui penilaian diri sendiri atau *self appraisal*. Penilaian ini bisa menjadi bias karena para responden cenderung memberikan penilaian yang tinggi, sehingga peneliti mendatang diharapkan untuk menggunakan persepsi pimpinan atau publik/masyarakat agar bisa memverifikasi persepsi dari pegawai.

VI. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan penelitian ini, sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil ini membuktikan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja, maka secara signifikan kepuasan kerja pegawai semakin meningkat. Artinya perubahan peningkatan lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik yang direfleksikan melalui suhu udara di tempat kerja, tata ruang, sirkulasi udara, tingkat pencahayaan, hubungan antar pegawai dan hubungan pegawai dengan pemimpin di tempat kerja memiliki kontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan kepuasan pegawai terhadap pekerjaan sendiri, insentif/bonus dan tunjangan kondisi kerja, rekan kerja dan pengawasan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap OCB pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja secara signifikan belum memberikan kontribusi yang berarti pada peningkatan OCB. Artinya perubahan peningkatan lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik memiliki kontribusi positif, tetapi tidak signifikan terhadap peningkatan kepedulian atau mementingkan orang lain, kesungguhan, kesadaran, sopan santun, dan sikap sportif yang merupakan cerminan OCB pegawai.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pegawai. Hasil penelitian ini dapat membuktikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi pula OCB pegawai. Artinya peningkatan kepuasan kerja yang direfleksikan melalui indikator kepuasan pegawai terhadap pekerjaan sendiri memiliki kontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan perilaku kepedulian pegawai untuk mementingkan orang lain, kesungguhan, kesadaran atau sifat berhati-hati, sopan santun, dan sikap sportif yang merupakan cerminan OCB pegawai.
4. Hasil pemeriksaan dan pengujian dengan menggunakan rumus Sobel diketahui bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediasi sempurna (*complete mediation*) pengaruh antara lingkungan kerja terhadap OCB pegawai. Temuan ini dibuktikan dengan adanya hubungan antara lingkungan kerja secara langsung berpengaruh tidak signifikan terhadap OCB, namun melalui mediasi kepuasan kerja secara signifikan mampu mempengaruhi OCB. Artinya lingkungan kerja yang baik

berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB, namun secara langsung lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap peningkatan OCB.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Raziqa and Raheela Maulabakhsha (2015) Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance* 23 (2015) 717 – 725.
- Bambang Warsito (2008), Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior, Motivasi Dan Kinerja (Survey Pada Karyawan Hotel Berbintang di Kota Malang dan Batu). *MODERNISASI, Volume 4, Nomor 2, Juni 2008*, pp 83-96.
- David Prasetyo Soentoro, (2014) Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dan Kepuasan Kerja di PT. Sucofindo. www.sucofindo.co.id, diakses tanggal 25 Maret 2017.
- Golparvar, M dan Z. Javadian. (2012). Structural Model of Psychological Contract, Organizational Commitment and Job Satisfaction With Expectancy of The Organization and OCBs: Expectative Attitudes and Perceptions Model (EAPM). *International journal of Research in Management*. ISSN 2249-5908.
- Griffin, Ricky W and Moorhead, Gregory (2014). *Organizational Behavior-Managing People and Organizations*. 5191 Natorp Boulevard Mason, OH 45040, USA: South-Western Cengage Learning.
- Mukti Wibowo, Mochammad Al Musadieq, dan Gunawan Eko Nurtjahjono (2014), Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 16 No. 1 November 2014|* Pp. 1-9.
- Ngurah Dhermawan Anak Agung, I Gde Adnyana Sudibya dan I Wayan Mudiarta Utama (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali, *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* Vol. 6, No. 2 Agustus 2012, pp. 173-184.
- Podsakoff, N.P., Whiting, S.W., Podsakoff, P.M., and Blume, B.D. (2009). Individual-and Organizational-Level Consequences of Organizational Citizenship Behaviors: A Meta Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 94, 122-141.
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen (2003). *Essentials of Organization Behavior*, 7th Edition (New Jersey : Pearson Education, Inc.
- Siagian S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Suwatno, H., Priansa, Doni, Juni (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Talat Islam, Saif ur Rehman Khan, Ungku Norulkamar Ungku Ahmad, and Ishfaq Ahmed, (2014), Exploring the relationship between POS, OLC, job satisfaction and OCB. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 114 (2014)164 – 169.
- Titi Riansari, Achmad Sudiro, Rofiaty (2012). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *JURNAL Aplikasi Manajemen (JAM) | Volume 10 | Nomor 4 | Desember 2012*. PP 811-820.
- Yasin Özdemir, dan Sinem Ergun, (2015) The relationship between organizational socialization and organizational citizenship behavior: the mediating role of person environment fit. *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 207, pp. 432-443