

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA PADA PUSAT PENGEMBANGAN PRODUK
UNGGULAN DAERAH DELI SERDANG**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah*

Oleh :

IRWANSYAH PUTRA LUBIS

NPM. 1701280041



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**

PERSEMBAHAN

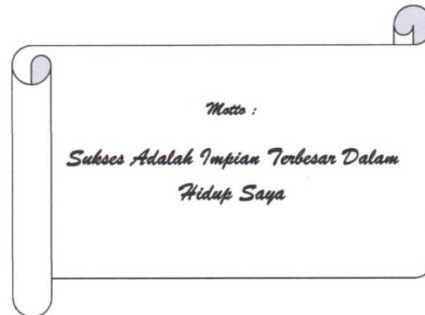
Karya Umiak ini dipersembahkan kepada kedua orangtuaku

Ayahanda Syahrul Effendi Lubis

Ibunda Badi Anty Perangin-Angin

Tak pernah selalu memberikan do'a kesabaran &

keberhasilan bagi diriku



**PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA PADA PUSAT PENGEMBANGAN PRODUK
UNGGULAN DAERAH DELI SERDANG**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pada Program Studi
Perbankan Syariah*

Oleh:

IRWANSYAH PUTRA LUBIS
NPM: 1701280041

PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH

Pembimbing



Uswah Hasanah, S.Ag., MA

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Irwansyah Putra Lubis

NPM : 1701280041

Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)

Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul : **Pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Pusat Pengembangan Produk Unggulan Daerah Deli Serdang** merupakan karya asli saya. Jika dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini hasil dari plagiarisme, maka saya bersedia ditindak sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, Agustus 2022

Yang menyatakan :



IRWANSYAH PUTRA LUBIS

NPM: 1701280041

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul

PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA PADA PUSAT PENGEMBANGAN PRODUK
UNGGULAN DAERAH DELI SERDANG

Oleh :

IRWANSYAH PUTRA LUBIS
NPM: 1701280041

*Telah selesai diberikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah
skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk
dipertahankan dalam ujian skripsi*

Medan, Agustus 2022

Pembimbing



Uswah Hasanah, S.Ag., MA

FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022

PERNYATAAN DOSEN PEMBIMBING

Medan, Agustus 2022

Nomor : Istimewa
Lampiran : 3 (tiga) Eksemplar
Hal : Skripsi a. n. Irwansyah Putra Lubis
Kepada Yth : Bapak Dekan Fakultas Agama Islam UMSU

Di-

Medan

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti dan memberikan saran-saran perbaikan seluruhnya terhadap skripsi mahasiswa an. Zatihulwani yang berjudul **Pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Pusat Pengembangan Produk Unggulan Daerah Deli Serdang**. Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini dapat di terima dan diajukan pada sidang munaqasah untuk mendapat Gelar Sarjana Strata Satu (S1) Manajemen Bisnis Syariah pada Fakultas Agama Islam UMSU.

Demikian kami sampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Pembimbing



Uswah Hasanah, S.Ag., MA



Unggul, Cerdas & Berprestasi

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan kaptem Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400
Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id
Bankir : bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Irwansyah Putra Lubis
NPM : 1701280041
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Jenjang : S1 (Strata Satu)
Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd, M.Si
Dosen Pembimbing : Uswah Hasanah, S.Ag, MA
Judul Skripsi : Pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Pusat Pengembangan Produk Unggulan Daerah Deli Serdang

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
06/07/2022	Revisi struktur organisasi dan deskripsi karakteristik Responden		
08/07/2022	Langkah data penelitian dan lampiran		
26/07/2022	File sidang naja hajar		

Medan, 30 - 2022

Diketahui/Disetujui
Dekan

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Ketua Program Studi

Isra Hayati, S.Pd, M.Si

Pembimbing Skripsi

Uswah Hasanah, S.Ag, MA

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh

NAMA MAHASISWA : Irwansyah Putra Lubis

NPM : 1701280041

PROGRAM STUDI : Manajemen Bisnis Syariah

JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Pusat Pengembangan Produk Unggulan Daerah Deli Serdang

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi

Medan, 8 September 2022

Pembimbing



Uswah Hasanah, S.Ag, MA

DI SETUJUI OLEH:
KETUA PROGRAM STUDI



Isra Hayati, S.Pd, M.Si

Dekan,



Asoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI



Telah selesai di berikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat di setujui untuk di pertahankan dalam ujian skripsi oleh :

NAMA MAHASISWA : Irwansyah Putra Lubis
NPM : 1701280041
PROGRAM STUDI : Manajemen Bisnis Syariah
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan Lingkunga Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Pusat Pengembangan Produk Unggulan Daerah Deli Serdang

Medan, 8 September 2022

Pembimbing

Uswah Hasanah, S.Ag, MA

**DI SETUJUI OLEH:
KETUA PROGRAM STUDI**

Isra Hayati, S.Pd, M.Si

Dekan,



Dr. Muhammad Qorib, MA

Nomor : Istimewa
Lampiran : 3 (tiga) Exemplar
Hal : Skripsi

Medan, September 2022

**Kepada Yth: Bapak Dekan Fakultas Agama Islam
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Di
Medan**

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti, dan memberi saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi mahasiswa **Irwansyah Putra Lubis** yang berjudul "**Pengaruh Organizationa Citizenship Behavior dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Pusat Pengembangan Produk Unggulan Daerah Deli Serdang**". Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima dan di ajukan pada sidang Munaqasah untuk mendapat gelar Strata Satu (S1) dalam Ilmu Pendidikan pada Fakultas Agama Islam UMSU. Demikianlah kami sampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing



Uswah Hasanah, S.Ag, MA

BERITA ACARA PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini telah di pertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas
Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara oleh :

Nama Mahasiswa : Irwansyah Putra Lubis
NPM : 1710280041
Program Studi : Manajemen Bisnis Syari'ah
Semester : XI
Tanggal Sidang : 24/10/2022
Waktu : 09.00 s.d selesai

TIM PENGUJI

PENGUJI I : Assoc. Prof. Dr. Siti Mujiatun, SE, MM
PENGUJI II : Dr. Salman Nasution, M.A

PENITIA PENGUJI

Ketua,

Sekretaris,

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorin MA

Dr. Zailani, MA



Unggul | Cerdas | Terpercaya

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN KEPUTUSAN BERSAMA

MENTERI AGAMA DAN MENTERI PENDIDIKAN DAN

KEBUDAYAAN

REPUBLIK INDONESIA

Nomor : 158 th. 1987 Nomor : 0543bJU/1987

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih-huruf dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf Latin beserta perangkatnya.

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab, yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda secara bersama-sama. Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasinya.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	Ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	Ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De

ذ	Zal	Ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
سین	Syim	Sy	esdan ye
ص	Sad	Ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	Ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta	Ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	Ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	³ / ₄ Ain	‘	Komater balik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	³ / ₄	apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Vokal

Vokal bahasa Arab adalah seperti vokal dalam bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong:

a. Vokal tunggal

vokal tunggal dalam bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya adalah sebagai berikut :

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
—	fathah	A	A
—	Kasrah	I	I
و —	dammah	U	U

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf yaitu :

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf	Nama
ى—	fathah dan ya	Ai	a dan i
و—	fathah dan waw	Au	a dan u

Contoh:

- kataba: كتب
- fa'ala: فعل
- kaifa: كيف

c. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu :

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ا	fathah dan alif atau ya	Ā	a dan garis di atas
ى	Kasrah dan ya	Ī	i dan garis di atas
و	ḍammah dan wau	Ū	u dan garis di atas

Contoh:

qāla : قال ramā : مار qīla :
قيل

d. Ta marbūtah

Transliterasi untuk ta marbūtah ada dua:

- 1) *Ta marbūtah* hidup

ta marbūtah yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah* dan «*ammah*, transliterasinya (t).

2) *Ta marbūtah* mati

Ta marbūtah yang mati mendapat harkat *sukun*, transliterasinya adalah (h).

3) Kalau pada kata yang terakhir dengan *ta marbūtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbūtah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

Raudah al-afal-raudatul afal

لرؤضة الاففا

-

.

Al-madinah al-munawaroh

المدينه المنوره

alḥah:

طلحة

e. Syaddah (tasydid)

Syaddah atau *tasydid* yang pada tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *syaddah* atau tanda *tasydid*, dalam transliterasi ini tanda *tasydid* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

Contoh:

- rabbanā : ربنا
- nazzala : نزل
- al-birr : البر
- al-hajj : الحج
- nu'ima : نعم

f. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu: ال, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* dan kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*.

1. Kata sandang diikuti oleh huruf *syamsiah*

Kata sandang diikuti oleh huruf *syamsiah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf (I) diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2. Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah* ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai pula dengan bunyinya. Baik diikuti huruf *syamsiah* maupun *qamariah*, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh:

- ar-rajulu: الرجل
- as-sayyidatu: السيدة
- asy-syamsu: الشمس
- al-qalamu: القلم
- al-jalalu: الجلال



g. hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

- *ta'khuzūna*: تاخذون
- *an-nau'*: النوع
- *syai'un*: شيء
- *inna*: ان
- *umirtu*: امرت
- *akala*: اكل

h. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il* (kata kerja), *isim* (kata benda), maupun *huruf*, ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau *harkat* yang dihilangkan, maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

i. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilanama itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

- Wa mamhammadunillarasūl
- Inna awwalabaitinwudi'alinnasilallażibibakkatamubarakan
- Syahru Ramadan al-laż³unzilafihī al-Qur'anū
- SyahruRamadanal-lażiunzilafihīl-Qur'anū
- Walaqadra'ahubilufuq al-mubin
- Alhamdulillahirabbil-'alamin

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harkat yang dihilangkan, huruf kapital yang tidak dipergunakan.

Contoh:

- Naşrunminallahi wafathunqarib
- Lillahi al-amrujami'an
- Lillahil-amrujami'an
- Wallahubikullisyai'in 'alim

j. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan ilmu *tajwid*. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai ilmu *tajwid*.

ABSTRAK

Irwansyah Putra Lubis, 1701280041. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Pusat Pengembangan Produk Unggulan Daerah Deli Serdang.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *Organizational citizenship behavior* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Pusat Pengembangan Produk Unggulan Daerah Deli Serdang, baik itu secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini juga menggunakan teknik analisis linear berganda dengan jumlah sampel 47 orang responden. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel OCB terhadap Kepuasan Kerja pada perusahaan Pusat Pengembangan Produk Unggulan Daerah Deli Serdang. Ada pengaruh yang signifikan variabel lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja pada perusahaan Pusat Pengembangan Produk Unggulan Daerah Deli Serdang. *Organizational citizenship behavior* (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y) pada perusahaan Pusat Pengembangan Produk Unggulan Daerah Deli Serdang. Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R square*) yang diperoleh sebesar 0,490, hasil ini memiliki arti bahwa 49,0% variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel OCB dan lingkungan kerja sedangkan sisanya sebesar 51% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

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

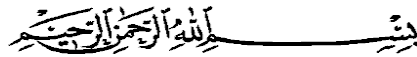
ABSTRACT

Irwansyah Putra Lubis, 1701280041. The Effect of Organizational Citizenship Behavior and Work Environment on Job Satisfaction at the Deli Serdang Regional Superior Product Development Center

The purpose of this study was to determine the effect of organizational citizenship behavior and work environment on job satisfaction at the Deli Serdang Regional Superior Product Development Center, either partially or simultaneously. This study uses a quantitative approach. This study also uses multiple linear analysis techniques with a sample of 47 respondents. However, the results of the study indicate that there is a significant effect of the OCB variable on Job Satisfaction at the Deli Serdang Regional Superior Product Development Center. There is a significant effect of work environment variables on job satisfaction at the Deli Serdang Regional Superior Product Development Center. Organizational citizenship behavior (X1) and work environment (X2) have a positive and significant effect on job satisfaction (Y) at the Deli Serdang Regional Superior Product Development Center. The results of the regression calculation can be seen that the coefficient of determination (R square) obtained is 0.490, this result means that 49.0% of the job satisfaction variable can be explained by the OCB variable and the work environment while the remaining 51% is explained by other variables not examined.

Keywords: Organizational Citizenship Behavior, Work Environment and Job Satisfaction

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb.,

Puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini, serta shalawat dan salam kepada nabi Muhammad SAW yang telah mejadi suri tauladan bagi kita semua.

Skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana pada program studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, yang berjudul **“Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Pusat Pengembangan Produk Unggulan Daerah Deli Serdang”**.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu dengan kerendahan hati, peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan Skripsi ini. Dalam kesempatan ini, peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan Skripsi ini, untuk itu peneliti ucapkan terima kasih kepada Ayahanda Syahrul Effendi Lubis dan Ibunda Budianti Perangin Angin yang selalu memberikan dukungan berupa doa, motivasi dan juga dukungan moril maupun materil kepada peneliti.

Penulis juga tak lupa mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Assoc. Prof. Dr. Agussani, M,AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

2. Bapak Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA Selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Zailani. S.Pd.I, MA selaku wakil Dekan I Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Munawir Pasaribu, S.Pd.I, MA selaku Wakil Dekan III Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Ibu Isra Hayati, S.Pd, M.Si sebagai ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Sumatera Utara.
6. Ibu Uswah Hasanah, S,Ag, MA Selaku pembimbing proposal yang membantu dan membimbing peneliti dalam menyelesaikan proposal ini.
7. Seluruh staf dosen Fakultas Agama Islam Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang selama ini telah banyak sekali memberikan ilmu kepada peneliti terutama dalam menuntut ilmu di kampus ini.
8. Seluruh Staf Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara salah satunya bagian biro Fakultas Agama Islam Program Studi Manajemen Bisnis Syariah yang telah membantu dalam berbagai urusan selama peneliti menjalankan perkuliahan.
9. Seluruh teman-teman Program Studi Manajemen Bisnis Syariah yang telah berjuang bersama-sama dalam mengerjakan Skripsi ini.

Demikian kata pengantar dari penulis, semoga penyusunan Skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.Amin

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Medan, Juli 2022

Irwansyah Putra Lubis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	i
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Rumuan Masalah	6
D. Tujuan penelitian	7
E. Manfaat Penelitian	7
F. Sistematika Penulisan	8
BAB II LANDASAN TEORITIS.....	10
A. Deskripsi Teori	10
1. Kepuasan Kerja	10
a. Pengertian Kepuasan Kerja	10
b. Faktor-faktor Kepuasan Kerja	13
c. Indikator Kepuasan Kerja.....	15
2. <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	15
a. Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	15
b. Aspek-aspek <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	18
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	19
d. Indikator <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	25
3. Lingkungan Kerja.....	28
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	28
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .	29
c. Indikator-indikator Lingkungan Kerja	31
B. Penelitian yang Relevan	33
C. Kerangka Berfikir	36
D. Hipotesis	38

BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	40
A. Metode Penelitian.....	40
B. Tempat dan Waktu Penelitian	40
C. Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel	41
D. Variabel Penelitian	42
E. Definisi Operasional	42
F. Instrumen Penelitian.....	43
G. Teknik Pengumpulan Data	47
H. Teknik Analisis Data	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	52
A. Hasil Penelitian	52
B. Deskripsi Data Penelitian	59
C. Pembahasan	76
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	80
A. Kesimpulan	80
B. Saran	81

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian yang Relevan.....	33
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian	40
Tabel 3.2 Indikator Kepuasan Kerja	42
Tabel 3.3 Indikator Organizational Citizenship Behavior	43
Tabel 3.4 Indikator Lingkungan Kerja.....	43
Tabel 3.5 Skala Pengukuran Likert.....	45
Tabel 4.1 Skala Likert.....	48
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	60
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	61
Tabel 4.4 Skor Angket Untuk Organizational Citizenship Behavior Harga (X1)	61
Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Lingkungan Kerja (X2)	63
Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Kepuasan Kerja (Y).....	65
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas	69
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y	71
Tabel 4.9 Regresi Linier Berganda	72
Tabel 4.10 Uji t	73
Tabel 4.1. Uji F	74
Tabel 4.12 Koefisien Determinasi	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Struktur Organisasi	54
Gambar 4.2 Uji Normalitas	67
Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisias	68

DAFTAR LAMPIRAN

Dokumentasi

Angket

Hasil Angket Variabel X1

Hasil Angket Variabel X2

Hasil Angket Variabel Y

Distribusi Jawaban Variabel X1

Validitas Variabel X1

Reliability Variabel X1

Distribusi Jawaban Variabel X2

Validitas Variabel X2

Reliability Variabel X2

Distribusi Jawaban Responden Variabel Y

Validitas Variabel Y

Reliability Variabel Y

Regression

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi dan peradaban saat ini menuntut sumber daya manusia yang berkompeten yang memiliki motivasi dan pengalaman kerja yang terampil dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasi. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam organisasi karena didalam sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat strategis sebagai pelaksana dari fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, *staffing*, pengendalian, pengawasan, dan pelaksanaan operasional organisasi. Tersedianya sumber daya manusia bukanlah jaminan bahwa organisasi tersebut dapat dikelola dengan baik. Untuk itu diperlukan tenaga kerja yang terampil dan professional.

Karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik. Keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia secara umum membahas hal-hal berkaitan dengan manusiawi termasuk di dalamnya adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja

karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat balas jasa kerja yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan¹.

Kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang penting untuk mendapatkan perhatian dari perusahaan yang mana dapat berpengaruh pada disiplin karyawan. Demikian halnya dengan prestasi, kepuasan kerja yang dilaksanakan dengan baik dan tertutup maka akan dapat membantu meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas organisasional dari karyawan. Hal ini tentu saja akan menguntungkan organisasi yang bersangkutan. Paling tidak para karyawan akan mengetahui sampai dimana dan bagaimana kepuasan kerjanya dinilai oleh atasan atau tim penilai". Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu: pekerjaan yang dilakukan, gaji, promosi, supervisi, serta lingkungan kerja, perilaku kerja dan rekan sekerja.²

Organization Citizenship Behavior juga turut mempengaruhi kepuasan kerja dalam sebuah perusahaan. OCB ini belum begitu dikenal, namun pada dasarnya pegawai dalam suatu perusahaan atau organisasi kadang-kadang sudah menerapkan OCB dalam bekerja. Salah satu sikap strategis dalam divisi SDM adalah mengembangkan *Organizational Citizenship Behavior* dalam organisasi. OCB ini tercermin melalui perilaku suka menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan prosedur ditempat kerja. Perilaku ini menggambarkan nilai tambah karyawan yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan membantu.

¹ Martoyo, Susilo. *Manajemen Sumberdaya Manusia, edisi ketiga*. (Yogyakarta: BPFE, 2015), hal. 142.

² Sutanto, *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. (Yogyakarta: Andi), hal. 123.

Untuk memunculkan OCB pada karyawan tentunya karyawan harus merasa puas terlebih dahulu. Aspek-aspek kepuasan kerja yaitu pekerjaannya itu sendiri, gaji pengakuan, supervisi, kerja sama yang baik dan rekan kerja dan serta kesempatan untuk berkembang. Apabila karyawan sudah merasa senang puas dan nyaman dalam bekerja maka akan memunculkan perilaku OCB.

Organizational citizenship behaviour (OCB) sebagai salah satu bentuk perilaku individu dalam organisasi. OCB merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi kewajiban kerja formal karyawan, tetapi dapat mendukung fungsi organisasi secara efektif. OCB merupakan perilaku di luar deskripsi kerja yang telah ditentukan perusahaan, namun memiliki dampak yang baik bagi perusahaan.

³Sehingga dapat dikatakan bahwa OCB merupakan kemampuan dan perilaku karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya di tempat kerja yang kontribusinya melebihi harapan dari perusahaan.

Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat menjadi salah satu faktor yang perlu perhatian dari perusahaan, karena jika karyawan telah mempunyai perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan menjadi volunteer (sukarelawan) untuk karyawan yang lainnya, karyawan tersebut akan bekerja semaksimal mungkin untuk perusahaan. Hal ini akan sangat menguntungkan bagi perusahaan.

Karyawan yang baik (*good citizens*) cenderung menampilkan OCB di lingkungan kerjanya, sehingga organisasi akan lebih baik dengan adanya karyawan yang bertindak OCB. *Organizational Citizenship Behavior* dapat timbul

³Robbins, Stephen. *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2015) hal. 76

dari berbagai faktor dalam organisasi, di antaranya karena adanya kepuasan kerja dari karyawan dan komitmen organisasi yang tinggi⁴.

Lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Sebaiknya apabila lingkungan kerja yang tidak baikakan dapat menurunkan semangat kerja karyawan. Oleh sebab itu, dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap hasil kepuasan kerja.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Mukti Wibowo Lingkungan kerja non -fisik yang baik adalah lingkungan yang mampu menciptakan rasa nyaman dan aman bagi seluruh karyawan. Sehingga dengan demikian, manajer personalia sebaiknya mampu menciptakan suatu formula untuk menangani berbagai macam bentuk persoalan tersebut untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.⁵

P3UD Deli Serdang ini merupakan singkatan dari Pusat Pengembangan Produk Unggulan Daerah Deli Serdang. P3UD Deli Serdang ini merupakan pusat pameran dan penjualan produk unggulan Kabupaten Deli Serdang yang berlatar di Jl. Medan - Tebing Tinggi, Tj. Morawa B, Tj. Morawa, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20362. Berdasarkan pengamatan peneliti, ada beberapa permasalahan yang dihadapi karyawan dalam *Organizational Citizenship Behavior*, perusahaan mengharapkan setiap karyawannya memberikan kinerja lebih (*extra job-role*) atau yang kita sebut OCB. OCB telah dicatat sebagai

⁴ Edy, Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: (Jakarta., Kencana, 2014) hal. 42

⁵ Mukti Wibowo, Mochammad Al Musadieq, 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.

pemberi kontribusi terhadap hasil kinerja organisasi seperti kualitas pelayanan, *organizational commitment*, keterlibatan kerja, dan *leader-member exchange*. Perilaku OCB di dalam tim kerja dapat menciptakan suasana yang kondusif, saling menguatkan, saling menopang, dan saling mengisi, sehingga stabilitas perusahaan terjaga dan kinerja akan semakin membaik.

Adapun fenomena yang ditemukan bahwa lingkungan kerja masih kurang nyaman. Pencahayaan terlalu silau sehingga menghalangi penglihatan karyawan yang bekerja di sana. Banyak karyawan yang bekerja tidak dengan hasil yang maksimal karena kurang giat. Selain itu karyawan dinilai masih belum merasa puas dalam bekerja. Dengan kata lain, kepuasan kerja karyawan masih rendah.

Lingkungan kerja belum memberikan kenyamanan yang maksimal bagi karyawan, maka ini dapat mempengaruhi semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik adalah bila suasana kerja yang dialami oleh karyawan membuat karyawan betah dalam bekerja. Fasilitas-fasilitas yang diberikan oleh perusahaan belum maksimal sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Selain itu, suasana kerja tidak cukup tenang, masih ada suara yang cukup ribut dalam bekerja.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan memilih judul **“Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Pusat Pengembangan Produk Unggulan Daerah Deli Serdang.”**.

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan sesuatu yang sangat perlu dalam membuat suatu penelitian. Identifikasi masalah ini di antaranya:

1. Karyawan cenderung kurang giat memberikan kontribusi yang baik pada instansi.
2. Karyawan umumnya bekerja sesuai dengan pekerjaan atau batas jam kerja tanpa memberikan kinerja lebih (*extra job-role*)
3. Lingkungan kerja kurang nyaman, hal ini dikarenakan fasilitas yang diberikan perusahaan belum maksimal
4. Pencahayaan terlalu silau sehingga menghalangi penglihatan karyawan dalam bekerja
5. Fasilitas-fasilitas yang diberikan oleh perusahaan belum maksimal sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja.
6. Suasana kerja tidak cukup tenang, masih ada suara yang cukup ribut dalam bekerja.
7. Kepuasan kerja karyawan masih rendah.

C. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Organizational citizenship behavior berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Pusat Pengembangan Produk Unggulan Daerah Deli Serdang?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Pusat Pengembangan Produk Unggulan Daerah Deli Serdang?
3. Apakah Organizational citizenship behavior dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Pusat Pengembangan Produk Unggulan Daerah Deli Serdang?

D. Tujuan penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Organizational citizenship behavior terhadap kepuasan kerja pada Pusat Pengembangan Produk Unggulan Daerah Deli Serdang.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Pusat Pengembangan Produk Unggulan Daerah Deli Serdang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Organizational citizenship behavior dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Pusat Pengembangan Produk Unggulan Daerah Deli Serdang.

E. Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi manfaat penelitian adalah:

1. Bagi peneliti
Sebagai suatu bentuk sumbangan pemikiran kepada peneliti lain yang berusaha membahas judul yang sama dengan penelitian ini tetapi memiliki permasalahan yang berbeda.
2. Bagi perusahaan
Peneliti ini dapat menjadi sumbangan pemikiran mengenai pemecahan masalah sebagai masukan dan sumbangan pemikiran mengenai pengaruh Organizational citizenship behavior dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
3. Bagi Universitas

Secara akademis, penelitian di harapkan dapat menambah perbendaharaan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia.

F. Sistematika Penulisan

BAB I : Pendahuluan

Dalam bab ini berisi gambaran untuk memberikan wawasan tentang arah penelitian yang dilakukan, yaitu latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : Landasan Teoritis

Bab ini menjelaskan teori-teori dan hasil penelitian terdahulu yaitu deskripsi teori, penelitian yang relevan, kerangka berfikir, dan hipotesis.

BAB III : Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan cara yang memuat urain tentang metode dan langkah-langkah penelitian secara operasional yaitu metode penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi, sampel dan teknik penarikan sampel, variabel penelitian, defenisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAHAN

Bab ini memuat hasil penelitian yang penulis teliti dan pembahsan dari rumusan masalah yang berisi tentang deskripsi

institusi, deskripsi karakteristik responden, penyajian data dan interpretasi hasil analisis data.

BAB V : PENUTUP

Bab ini memuat kesimpulan yang telah penulis teliti, saran dari penelitian yang penulis teliti serta rekomendasi dari penelitian yang penulis teliti.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Deskripsi Teori

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan yang dialami oleh karyawan dalam bekerja baik secara positif maupun negatif. Semakin bersemangat seseorang dalam bekerja dapat dikatakan bahwa ia semakin puas dalam bekerja. Sebaliknya bila seseorang tidak bersemangat dalam bekerja maka ia cenderung tidak puas dalam bekerja.

Menyatakan kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya.⁶ Terdapat enam teori mengenai kepuasan kerja⁷, yaitu:

1) Teori Keseimbangan

Teori ini dikembangkan oleh Adam. Komponen dari teori ini adalah *input, outcome, comparison person, dan equity-in-equity*. *Outcome* adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai, misalnya upah, keuntungan tambahan, status simbol, pengenalan kembali (*recognition*), kesempatan untuk berprestasi atau mengekspresikan diri. Sedangkan *comparison person* adalah seorang pegawai dalam organisasi yang sama, seseorang pegawai dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri

⁶ Robbins, Stephen. *Perilaku Organisasi, Penerbit Salemba Empat*. (Jakarta: Salemba Empat, 2015) hal. 76

⁷ Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2017) hal. 114

dalam pekerjaan sebelumnya. Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari membandingkan antara *input-outcome* pegawai lain (*comparison person*). Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang (*equity*) maka pegawai tersebut akan merasa puas. Tetapi, apabila terjadi tidak seimbang (*inequity*) dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu *over compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya), dan sebaliknya *under compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan pegawai lain yang menjadi pembanding atau *comparison person*).

2) Teori Perbedaan atau *Dicrepancy Theory*

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Proter. Proter berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Locke *dalam* Mangkunegara mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh pegawai. Apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan maka pegawai tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat pegawai lebih rendah daripada yang diharapkan, akan menyebabkan pegawai tidak puas.

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

Menurut teori ini kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula

sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai itu akan merasa tidak puas.

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

Menurut teori ini kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh pegawai dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, pegawai akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

5) Teori Dua Faktor

Teori ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg dengan menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) dan faktor pemotivasian (*motivational factors*). Faktor pemeliharaan disebut pula *disstifiers, hygiene factors, job contex, extrinsic factors* yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan subordinate, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status. Sedangkan faktor pemotivasian disebut *pula satisfier, motivators, job content, intrinsic factors* yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan (*advancement*), *work it self*, kesempatan berkembang, dan tanggung jawab.

6) Teori Pengharapan

Teori ini dikembangkan oleh Victor H. Vroom. Kemudian diperluas oleh Porter dan Lawler. Vroom menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu, dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntunnya.

b. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat balas jasa kerja yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan⁸.

Kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang penting untuk mendapatkan perhatian dari perusahaan yang mana dapat berpengaruh pada disiplin karyawan. Demikian halnya dengan prestasi, Kepuasan kerja yang dilaksanakan dengan baik dan tertutup maka akan dapat membantu meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas organisasional dari karyawan⁹. Hal ini tentu saja akan menguntungkan organisasi yang bersangkutan. Paling tidak para karyawan akan mengetahui sampai dimana dan bagaimana kepuasan kerjanya dinilai oleh atasan atau tim penilai¹⁰.

Empat faktor yang kondusif munculnya level tinggi kepuasan kerja karyawan adalah¹⁰:

1) Pekerjaan yang Secara Mental Menantang

Orang lebih menyukai pekerjaan yang memberikan peluang kepada mereka untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan

⁸ Martoyo, Susilo. *Manajemen Sumberdaya Manusia, edisi ketiga*. (Yogyakarta: BPF, 2015), hal. 142.

⁹ Salidi Samsudin. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung Penerbit Pustaka Setia, 2014), hal. 106.

¹⁰ Ibid, Salidi Samsudin. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

menawarkan keberagaman tugas, kebebasan, dan umpan balik tentang bagaimana kinerja mereka. Karakteristik-karakteristik tersebut membuat pekerjaan secara mental menantang.

2) Imbalan yang Setimpal

Karyawan menginginkan sistem pembayaran dan kebijakan promosi yang mereka anggap adil, tidak bermakna ganda, dan sesuai dengan harapan mereka. Ketika pembayaran dipandang adil berdasarkan tuntutan pekerjaan, level keterampilan individu, dan standar pembayaran komunitas, maka kepuasan berpotensi muncul.

3) Kondisi kerja yang Mendukung

Karyawan peduli dengan lingkungan kerja mereka untuk kenyamanan pribadi sekaligus untuk memfasilitasi kinerja yang baik. Penelitian-penelitian menunjukkan bahwa karyawan lebih menyukai kondisi fisik yang tidak berbahaya atau nyaman. Disamping itu, sebagian besar karyawan lebih menyukai berada dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan peralatan dan perlengkapan yang memadai.

4) Mitra kerja yang Mendukung

Orang lebih sering mengundurkan diri dari satu pekerjaan lebih dari sekedar masalah uang atau pencapaian nyata. Bagi sebagian besar karyawan, pekerjaan juga memenuhi kebutuhan interaksi sosial mereka. Oleh karena itu, tidak mengejutkan bahwa mitra kerja yang ramah dan mendukung mendorong kepuasan kerja. Perilaku atasan karyawan juga menjadi penentu penting kepuasan kerja.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut¹¹:

- 1) Kebebasan memanfaatkan waktu luang
- 2) Kebebasan bekerja secara mandiri
- 3) Kebebasan berganti-ganti pekerjaan dari waktu ke waktu
- 4) Gaya kepemimpinan atasan langsung.

Penjelasannya adalah sebagai berikut:

a. Kebebasan memanfaatkan waktu luang

Waktu luang yang ada tidak boleh disia-siakan dengan melakukan pekerjaan yang belum siap.

b. Kebebasan bekerja secara mandiri

Artinya karyawan bekerja tidak tergantung terhadap atasan atau rekannya bekerja.

c. Kebebasan berganti-ganti pekerjaan dari waktu ke waktu

Karyawan fleksibel dalam menghadapi pekerjaan yang berubah-ubah.

d. Gaya kepemimpinan atasan langsung.

Karyawan mampu menghadapi gaya pimpinan apakah pimpinan yang bersifat otoriter atau demokratis.

2. *Organizational Citizenship Behavior*

a. *Pengertian Organizational Citizenship Behavior*

Peran perilaku yang dituntut dari seorang karyawan meliputi in role dan ekstra role yaitu memberikan perusahaan lebih dari pada yang diharapkan¹².

Perilaku ini cenderung melihat karyawan sebagai makhluk sosial yang memiliki

¹¹ Husaini. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Edisi 3. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2015). Hal. 68

¹² Soegandhi, V. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan PT Surya Timur Sakti Jatim. Volume 1. Nomor 1. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen. Universitas Kristen Petra. (*Jurnal Manajemen Bisnis*, 1(1), 2013). hal. 1–14.

kemampuan untuk berempati kepada orang lain dan lingkungannya dan juga menelaraskan nilai-nilai yang dimiliki dengan nilai-nilai lingkungan sekitarnya. Perilaku extra role ini disebut juga dengan perilaku kewarganegaraan atau *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). OCB sering di artikan sebagai perilaku yang melebihi kewajiban formal (ekstra-role) yang tidak berhubungan dengan kompensasi langsung. Artinya, seseorang yang memiliki OCB tinggi tidak akan dibayar dalam bentuk uang atau bonus tertentu, namun OCB lebih kepada perilaku sosial dari masing-masing individu untuk bekerja melebihi apa yang diharapkan¹³.

Pada tahun 1977 untuk pertama kalinya istilah *Organizational Citizenship Behavior* diperkenalkan oleh Organ¹⁴. OCB adalah perilaku individu yang bebas, tidak secara langsung atau eksplisit di akui dalam sistem pemberian penghargaan dan secara keseluruhan meningkatkan efisiensi dan efektifitas fungsi-fungsi organisasi.

Bebas dalam arti bahwa perilaku tersebut bukan merupakan persyaratan yang harus dilaksanakan pada deskripsi jabatan tertentu melainkan perilaku yang berdasarkan pilihan pribadi. Hal ini berarti perilaku tersebut tidak termasuk di dalam deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak ditampilkan oleh karyawan tidak akan mendapatkan hukuman.

Organisasi akan berfungsi lebih efektif jika karyawan memberikan kontribusi yang melebihi tugas-tugas formalnya. Karyawan yang bekerja pada organisasi yang memiliki kinerja yang tinggi mempunyai OCB yang lebih baik,

¹³ Ahdiyana, M. (2011). Dimensi *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dalam Kinerja Organisasi. *Jurnal Universitas Negeri Yogyakarta*, 3(4), 1–10.

¹⁴ Fitrianasari, D. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Kinerja Karyawan (Studi pada Perawat Rumah Sakit Umum “Darmayu” di Kabupaten Ponorogo). *Jurnal Profit Volume 7 No.1*. hal. 12-24.

dibandingkan dengan karyawan yang bekerja pada organisasi yang memiliki kinerja kurang baik.¹⁵ Sehingga ketika di dalam sebuah organisasi perusahaan seorang karyawan memiliki OCB yang tinggi yaitu mampu bekerja ekstra diluar deskripsi kerja dengan berdasarkan keinginan sendiri maka akan lebih mudah membantu perusahaan berfungsi secara efektif untuk mencapai tujuannya. OCB adalah sikap membantu yang ditunjukkan oleh anggota organisasi, yang sifatnya konstruktif, dihargai oleh perusahaan tapi tidak secara langsung berhubungan dengan produktivitas individu. Dunia kerja yang dinamis seperti saat ini, dimana tugas semakin sering dikerjakan dalam tim dan membutuhkan fleksibilitas, organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki perilaku OCB, seperti membantu individu lain dalam tim, mengajukan diri untuk melakukan pekerjaan ekstra, menghindari konflik dengan rekan kerja, mentaati peraturan, serta bertoleransi atas pembebanan dan gangguan pekerjaan sewaktu- waktu.¹⁶

Berdasarkan definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku organisasi pada karyawan yang bekerja melebihi tuntutan peran (extra role) diluar deskripsi kerja yang bersifat sukarela dan merupakan pilihan pribadi, memiliki kepedulian untuk membantu rekan kerja, mematuhi peraturan perusahaan, memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal, menghindari konflik dengan rekan kerja, dan berperan aktif untuk memberikan kontribusi terhadap kepentingan-kepentingan perusahaan.

¹⁵ Fitrianasari, D. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Kinerja Karyawan (Studi pada Perawat Rumah Sakit Umum "Darmayu" di Kabupaten Ponorogo). *Jurnal Profit*, Volume 7 No.1. hal. 12-24.

¹⁶ Ibid, Husaini. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Edisi 3. hal. 70.

b. Aspek-aspek *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational Citizenship Behavior terdiri dari lima aspek utama yaitu¹⁷ :

1) **Altruism**

Perilaku karyawan produksi yang membantu orang lain yang mengalami kesulitan baik mengenai tugas organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.

2) **Conscientiousness**

Perilaku suka rela karyawan produksi yang ditunjukkan dengan melampaui persyaratan minimum peran organisasi dibidang kehadiran, mematuhi aturan dan peraturan mengambil istirahat. Dimensi ini menjangkau jauh di atas dan jauh ke depan dari panggilan tugas.

3) ***Sportmanship***

Perilaku karyawan produksi yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Dimensi ini mengarah pada kesediaan karyawan menerima apapun yang ditetapkan oleh organisasi meskipun dalam keadaan yang tidak sewajarnya.

4) ***Courtesy***

Perilaku karyawan produksi yang merujuk pada usaha untuk mencegah masalah pekerjaan yang akan timbul terhadap pihak luar ataupun relasi

¹⁷ Ibid. Husaini. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Edisi 3. hal. 70

kerja. Dimensi ini mengarah pada perilaku karyawan yang menghargai dan memperhatikan hak orang.

5) *Civic Virtue*

Perilaku karyawan produksi yang menunjukkan bahwa karyawan bertanggung jawab berpartisipasi dalam, terlibat dalam, atau prihatin dengan kelangsungan hidup perusahaan. Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada karyawan untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.

Ada tujuh aspek *Organizational Citizenship Behavior* yaitu¹⁸:

a. *Helping*

Merupakan bentuk perilaku sukarela individu untuk menolong individu lain atau mencegah terjadinya permasalahan yang terkait dengan pekerjaan (*workrelated problem*).

b. *Sportmanship*

Kemauan atau keinginan untuk menerima (toleransi) terhadap ketidaknyamanan yang muncul dan penentuan kerja tanpa komplain.

c. *Organizational loyalty*

Merupakan bentuk perilaku loyalitas individu terhadap organisasi seperti menampilkan image positif tentang organisasi, membela organisasi dari ancaman eksternal, dan mendukung serta membela tujuan organisasi.

¹⁸ Podsakoff, P. M. (2014). Organizational Citizenship Behavior and the Quantity and Quality of Work Group Performance. *Journal of Applied Psychology*, 8(2), 262–270.

d. *Organizational compliance*

Merupakan bentuk perilaku individu yang mematuhi segala peraturan, prosedur dan regulasi organisasi meskipun tidak ada pihak yang mengawasi.

e. *Individual initiative*

Merupakan bentuk self-motivation individu dalam melaksanakan tugas secara lebih baik atau melampaui standar/ level yang ditetapkan.

f. *Civic virtue*

Merupakan bentuk komitmen kepada organisasi secara makro atau keseluruhan seperti menghadiri pertemuan, menyampaikan pendapat atau berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi.

g. *Self-Development*

Bentuk perilaku individu yang sukarela meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan sendiri seperti mengikuti kursus, pelatihan, seminar atau mengikuti perkembangan terbaru dari bidang yang ia kuasai.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan aspek-aspek OCB meliputi: *altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy, civic virtue, helping, sportsmanship, organizational loyalty, organizational compliance, individual initiative, civic virtue* dan *self-development*. Sementara aspek yang akan dipilih oleh peneliti yaitu aspek yang dikemukakan oleh Organ et al. yang nantinya akan digunakan sebagai alat ukur OCB, karena menurut peneliti kelima aspek tersebut yaitu *altruism, courtesy, sportsmanship, civic virtue*, dan *conscientiousness* lebih mudah dipahami dan di amati untuk melihat perilaku OCB pada karyawan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*

Faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya OCB cukup kompleks dan saling terkait satu sama lain. Di antara faktor-faktor tersebut yang akan dibahas antara lain adalah budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati (mood), persepsi terhadap dukungan organisasional, persepsi terhadap interaksi atasan-bawahan, masa kerja dan jenis kelamin¹⁹.

1) Budaya dan iklim organisasi

Terdapat bukti-bukti kuat yang mengemukakan bahwa organisasi merupakan suatu kondisi awal yang utama yang memicu terjadinya OCB. Karyawan cenderung melakukan tindakan yang melampaui tanggung jawab kerja karyawan apabila karyawan:

- a) Merasa puas dengan pekerjaannya.
- b) Menerima perlakuan yang sportif dan penuh perhatian dari para pengawas.
- c) Percaya bahwa mereka diperlakukan adil oleh organisasi.

Iklim organisasi dan budaya organisasi dapat menjadi penyebab kuat atas berkembangnya OCB dalam suatu organisasi. Organisasi yang positif, karyawan merasa lebih ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah disyaratkan dalam uraian pekerjaan dan akan selalu mendukung tujuan organisasi jika karyawan diperlakukan oleh para atasan dengan positif dan dengan penuh kesadaran serta percaya bahwa karyawan diperlakukan secara baik oleh organisasinya.

¹⁹ Novliandi, P. *Intensi Turnover Karyawan Ditinjau dari Budaya Perusahaan Kerja, dan Kepuasan*. (Medan: USU Press, 2017), hal. 49.

Menurut (Konovsky, 2014) menggunakan teori pertukaran sosial (*social exchange theory*) untuk berpendapat bahwa ketika karyawan telah puas terhadap pekerjaannya, karyawan akan membalasnya. Pembalasan dari karyawan tersebut termasuk perasaan memiliki (*sense of belonging*) yang kuat terhadap organisasi dan perilaku seperti *organizational citizenship*.

2) Kepribadian dan suasana hati

Kepribadian dan suasana hati (*mood*) mempunyai pengaruh terhadap timbulnya perilaku OCB secara individual maupun kelompok. kemauan seseorang untuk membantu orang lain juga dipengaruhi oleh *mood*. Kepribadian merupakan suatu karakteristik yang secara relatif dapat dikatakan tetap, sedangkan suasana hati merupakan karakteristik yang dapat berubah-ubah. Sebuah suasana hati yang positif akan meningkatkan peluang seseorang untuk membantu orang lain.

Meskipun suasana hati dipengaruhi (sebagian) oleh kepribadian, suasana hati juga dipengaruhi oleh situasi, misalnya iklim kelompok kerja dan faktor-faktor keorganisasian. Jadi, jika organisasi menghargai karyawannya dan memperlakukan karyawan secara adil serta iklim kelompok kerja berjalan positif maka karyawan cenderung berada dalam suasana hati yang bagus. Konsekuensinya, karyawan akan secara sukarela memberikan bantuan kepada orang lain.

3) Persepsi terhadap organisasioanal

Persepsi terhadap dukungan organisasioanal (*Perceived Organisasioanal Support /POS*) dapat menjadi faktor untuk memprediksi OCB. Karyawan yang merasa didukung oleh organisasi akan memberikan timbal baliknya (*feed back*) dan menurunkan ketidak seimbangan dalam hubungan tersebut dengan terlibat dalam perilaku *citizenship*.

4) Persepsi terhadap kualitas interaksi atas bawahan

Kualitas interaksi atas bawahan juga diyakini sebagai faktor untuk memprediksi *Organizational Citizenship Behavior*. Interaksi atasan-bawahan yang berkualitas tinggi akan memberikan dampak seperti halnya meningkatkan kepuasan kerja, produktivitas, dan kinerja karyawan. Apabila interaksi atasan-bawahan berkualitas tinggi maka seorang atasan akan berpandangan positif terhadap bawahannya sehingga bawahannya akan merasakan bahwa atasannya banyak memberikan dukungan dan motivasi. Hal ini meningkatkan rasa percaya dan hormat bawahan pada atasannya sehingga karyawan termotivasi untuk melakukan “lebih dari” yang diharapkan oleh atasan karyawan.

5) Masa kerja

Karakteristik personal seperti masa kerja dan jenis kelamin (*gender*) berpengaruh pada OCB. Masa kerja dapat berfungsi sebagai prediktor OCB karena variabel-variabel tersebut mewakili “pengukuran” terhadap “investasi” karyawan di organisasi.

Penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa masa kerja berkorelasi dengan OCB. Karyawan yang telah lama bekerja di suatu organisasi akan memiliki keterdekatan dan keikatan yang kuat terhadap organisasi tersebut. Masa kerja yang lama juga akan meningkatkan rasa percaya diri dan kompetensi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Semakin lama karyawan bekerja di sebuah organisasi, semakin tinggi persepsi karyawan bahwa karyawan memiliki “investasi” di dalamnya.

6) Jenis kelamin

Perilaku-perilaku kerja seperti menolong orang lain, bersahabat dan bekerja sama dengan orang lain lebih menonjol dilakukan oleh wanita dari pada pria. Beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa wanita cenderung lebih mengutamakan pembentukan relasi (*relational identities*) dari pada pria dan juga lebih menunjukkan perilaku menolong dan intraksi sosial ditempat karyawan bekerja. Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa ada perbedaan yang cukup menyolok antara pria dan wanita dalam perilaku menolong dan interaksi sosial ditempat karyawan bekerja.

Perbedaan yang cukup signifikan antara pria dan wanita dalam tingkatan OCB yang dimiliki, di mana perilaku menolong wanita lebih besar dari pada pria. Ada perbedaan persepsi terhadap OCB antara pria dan wanita, di mana wanita menganggap OCB merupakan bagian dari perilaku *in role* wanita dibanding pria. Bukti-bukti tersebut membuktikan bahwa wanita cenderung menginternalisasi

harapan-harapan kelompok, rasa kebersamaan, dan aktivitas-aktivitas menolong sebagai bagian dari pekerjaan wanita.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati, persepsi terhadap organisasional, persepsi terhadap kualitas interaksi atas bawahan, masa kerja, dan jenis kelamin. Meninjau faktor-faktor OCB di atas, peneliti memilih faktor kepribadian. Menurut (A.Kusuma Wardani, 2012) menyatakan bahwa faktor kepribadian merupakan sesuatu yang melekat pada diri karyawan dan lebih sulit untuk di ubah sehingga memiliki pengaruh yang lebih stabil dan bertahan pada OCB. Kepribadian dalam penelitian ini dilihat berdasarkan *Big Five Personality* yang dikembangkan oleh Costa dan McCrae, yang terdiri dari dari dimensi *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism*, dan *openness to experience*.

d. Indikator *Organizational Citizenship Behavior*

OCB memiliki tujuh indikator yaitu²⁰:

1. Perilaku membantu

Yaitu perilaku membantu teman kerja secara sukarela dan mencegah terjadinya masalah yang berhubungan dengan pekerjaan. Dimensi ini merupakan komponen utama dari OCB. Organ menggambarkan dimensi ini sebagai perilaku altruism, pembuat/ penjaga ketenangan dan

²⁰ Podsakoff, P. M. (2014). *Organizational Citizenship Behavior and the Quantity and Quality of Work Group Performance*. *Journal of Applied Psychology*, 8(2), 262–270.

menyemangati teman kerja. Dimensi ini serupa dengan konsep fasilitas interpersonal, perilaku membantu interpersonal, OCB terhadap individu (OCB-I) dan perilaku membantu orang lain.

2. Kepatuhan terhadap organisasi

Yaitu perilaku yang melakukan prosedur dan kebijakan perusahaan melebihi harapan minimum perusahaan. Karyawan yang menginternalisasikan peraturan perusahaan secara sadar akan mengikutinya meskipun pada saat sedang diawasi. Dimensi ini serupa dengan konsep kepatuhan umum dan menaati peraturan perusahaan.

3. Sportsmanship

Yaitu tidak melakukan keluhan mengenai ketidaknyamanan bekerja, mempertahankan sikap positif ketika tidak dapat memenuhi keinginan pribadi, mengizinkan seseorang untuk mengambil tindakan demi kebaikan kelompok. Dimensi ini serupa dengan konsep menghargai perusahaan dan tidak mengeluh.

4. Loyalitas terhadap organisasi

Didefinisikan sebagai loyalitas terhadap organisasi, meletakkan perusahaan di atas diri sendiri, mencegah dan menjaga perusahaan dari ancaman eksternal, serta mempromosikan reputasi organisasi.

5. Inisiatif individual

Sama dengan apa yang disebut Organ sebagai kesadaran (conscientiousness), merupakan derajat antusiasme dan komitmen ekstra pada kinerja melebihi kinerja maksimal dan yang diharapkan. Dimensi ini serupa dengan konsep kerja pribadi dan sukarela

mengerjakan tugas.

6. Kualitas sosial

Dijelaskan sebagai tindakan keterlibatan yang bertanggung jawab dan konstruktif dalam proses politik organisasi, bukan hanya mengekspresikan pendapat mengenai suatu pemberian, tetapi mengikuti rapat, dan tetap mengetahui isu yang melibatkan organisasi.

7. Perkembangan diri

Meliputi keterlibatan dalam aktivitas untuk meningkatkan kemampuan dan pengalaman seseorang sebagai keuntungan bagi organisasi.

Salah satu indikator yang paling sering digunakan untuk mengkonseptualisasi OCB adalah indikator yang dikembangkan oleh Saleem. OCB dibangun dari lima indikator yang masing-masing bersifat unik, yaitu²¹:

1. *Altruism* yaitu membantu orang lain untuk melakukan pekerjaan mereka.
2. *Conscientiousness* yaitu berisi tentang kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standar minimum, misalnya tidak absen di hari kerja.
3. *Civic virtue* adalah perilaku berpartisipasi dan menunjukkan kepedulian terhadap kelangsungan hidup organisasi.
4. *Sportmansip* adalah menunjukkan kesediaan untuk mentolerir kondisi tidak menguntungkan tanpa mengeluh.

²¹ Saleem, S. and S. A. (2013). The Impact of Organizational Support for Career Development and Supervisory Support on Employee Performance: An Empirical Study From Pakistani Academic Sector. *European Journal of Business and Management*, 5(5), 194–20. (Dampak Dukungan Organisasi untuk Pengembangan Karir dan Dukungan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan: Sebuah Studi Empiris Dari Sektor Akademik Pakistan. Jurnal Bisnis dan Manajemen Eropa)

5. *Courtesy* yaitu perilaku bersifat sopan dan sesuai aturan sehingga mencegah timbulnya konflik interpersonal.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap hasil kepuasan kerja dalam menyelesaikan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya.

Secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu fisik dan non fisik dan disini peneliti ingin membahas tentang lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak baik akan dapat menurunkan semangat kerja karyawan. oleh sebab itu, dengan memerhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap hasil kepuasan kerja.

Kelangsungan dan daya kemampuan untuk hidup dari suatu organisasi sepenuhnya tergantung dan kemampuannya untuk melakukan adaptasi, mengadakan perubahan dan beraksi terhadap pada lingkungan nya. lingkungan bertindak selaku pemberi sumber daya energy, alat-alat perlengkapan yang diperlukan oleh organisasi²².

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas

²² Winardi. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2016) hal. 104.

yang dibebankan, seperti keberhasilan, musik, penerangan dan lain-lain²³. Lingkungan kerja sebagai berikut: lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

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

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah²⁴:

1) Pengaruh karyawan

Dalam pengaruh karyawan ini terdapat dua pengaruh yaitu pengaruh sebagai individu yaitu motivasi yang diperoleh seseorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. menjadi sebuah motivasi, jika pengaruh karyawan dengan rekan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis. begitu juga dengan sebaliknya, jika pengaruh diantara mereka tidak harmonis, maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak ada motivasi didalam bekerja. sedangkan pengaruh sebagai kelompok maka seseorang karyawan akan berpengaruh dengan banyak orang, baik secara individu maupun secara kelompok.

²³ Danang Sunyoto. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. (Bandung: Refika Aditama Anggota Ikapi, 2016) hal. 13

²⁴ Ibid, Danang Sunyoto. *Metodologi Penelitian Akuntansi*.

2) Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja. bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

3) Penerangan

Dalam hal penerangan disini bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga disini penerangan matahari. dalam melaksanakan tugas sering kali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut penelitian.

4) Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk mengembangkan karier di instansi tersebut. dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan instansi maupun tujuan individu dengan pasti. disamping itu karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.

5) Sirkulasi udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi. ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang di anggap terlalu panas. bagi instansi yang merasa pertukaran udaranya atau kepengapan, masih dirasakan, dapat mengusahakan.

6) Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan sangat memberikan dorongan semangat untuk kerja. keamanan yang dimasukan kedalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

c. Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut²⁵:

1) Penerangan

Penerangan dalam ruangan kerja karyawan memegang peran yang sangat penting dalam meningkatkan motivasi karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik.

2) Suhu udara

Lingkungan kerja dapat dirasakan nyaman manakala ditunjang oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang memberikan andil adalah suhu udara. Suhu udara dalam ruangan kerja merupakan alah satu faktor yang harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan menggunakan seluruh kemampuan sehingga menciptakan hasil yang optimal. Selain suhu udara, sirkulasi udara ditempat kerja perlu diperhatikan juga. Bila sirkulasi udara baik maka udara kotor yang ada didalam ruangan bisa berganti dengan udara bersih yang berasal dari luar ruangan.

²⁵ Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima*, (Bandung: Refika Aditama, 2016) hal.81

3) Suara bising

Bunyi bising dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, untuk itu suara-suara ribut harus diusahakan berkurang. Turunnya konsentrasi ditimbulkan oleh suara bising yang dapat berdampak pada meningkatnya stress karyawan.

4) Ruang gerak yang diperlukan

Dalam hal ini penyusunan perabot – perabot didalam ruangan kerja yang disusun secara signifikan agar ruang gerak karyawan leluasa untuk melakukan kegiatan kerja didalam ruangan tersebut sehingga dapat mewujudkan kinerja yang optimal.

5) Penggunaan warna

Penggunaan warna ditempat kerja perlu diperhatikan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi kearena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

6) Keamanan kerja

Dalam hal ini adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan. Misalnya kendaraan pribadi karyawan tidak diawasi dengan baik dan tidak adanya pemberian jaminan keamanan pada karyawan ketika mereka bekerja, akan membuat mereka merasa tidak terlindungi, dan selalu merasa dibayang-bayangi oleh rasa takut tidak aman. Selain itu, salah satu

upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

B. Penelitian yang Relevan

Tabel 2.1 Penelitian yang Relevan

No	Nama	Judul	Hasil Penelitian
1	Ahmad Aji Kurniawan ²⁶ .	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dengan Komitmen Organisational sebagai Variabel intervening pada karyawan PT. Industri Sandang Nusantara Unit Patal Lawang	Hasil penelitiannya yang menyebutkan bahwa ternyata kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap <i>organizational</i> dan berpengaruh positif. Dimana hasil uji t sebesar 3.647 dengan signifikan $0,003 < 0,05$. Adapun perbedaannya dengan penelitian ini adalah terletak pada objek yang diteliti yaitu Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya dan penelitian ini tidak menggunakan variabel intervening
2	Rachman Adi Giri Persada ²⁷	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Dengan Komitmen Organisational Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Provinsi Jawa Timur	Penelitian lapangan dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini membahas pengaruh hubungan dari kepuasan kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dengan komitmen <i>organizational</i> sebagai variabel intervening. Dengan hasil penelitian menyebutkan bahwa kepuasankerja berpengaruh signifikan terhadap <i>Organizational</i>

²⁶ Aji, Ahmad Kurniawan. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Komitmen Organisational sebagai Variabel intervening pada karyawan PT. Industri Sandang Nusantara Unit Patal Lawang. *Jurnal Ilmiah Agribisnis, Ekonomi dan Sosial*, Vol.2 No.1. h.42-53.

²⁷ Adi, Rahman. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dengan Komitmen Organisational Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Provinsi Jawa Timur. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No.9, h. 5643-5670.

			<p><i>Citizenship Behavior</i> (OCB) melalui komitmen organisasional secara parsial pada pegawai Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Jawa Timur. Adapun perbedaannya dengan penelitian ini adalah terletak pada objek yang diteliti yaitu Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya dan penelitian ini tidak menggunakan variabel intervening. Dimana nilai t hitung sebesar 7,155 dengan nilai signifikan 0,000</p>
3	Ana Suzana ²⁸	<p>Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di : Pt. Taspen (Persero) Kantor Cabang Cirebon).</p>	<p>Dari hasil yang telah dilakukan menunjukkan bahwa <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Ocb) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di TASPEN Cirebon. Hubungan antara <i>organizational citizenship behavior</i> dengan kinerja karyawan berada pada tingkat sangat kuat yang ditunjukkan dengan angka 0,865 dengan arah yang positif. Pengaruh <i>organizational citizenship behavior</i> terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan angka 74,8%, yang artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh <i>organizational citizenship behavior</i> sebesar 74,8% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kemudian, Signifikansi</p>

²⁸ Ana, Suzana 2017. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di : PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Cirebon). *Jurnal Logika*, Vol XIX No 1, h.42-50.

			sebesar 0,000 menunjukkan kurang dari 0,05, yang artinya HA diterima yaitu “ <i>organizational citizenship behavior</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di TASPEN Cirebon”.
4	Fairico Putra Ramadhan ²⁹	Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Ocb) Dan <i>Good Corporate Governance</i> (Gcg) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Taspem (Persero) Kantor Cabang Malang)	Dari hasil perhitungan yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dan <i>Good Corporate Governance</i> baik secara parsial maupun simultan terbukti berpengaruh langsung dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Fhitung sebesar 43,312 yang lebih besar dari Ftabel (3,30). Hal ini didukung oleh nilai koefisien determinasi (R ²) atau R ² <i>adjusted</i> yang digunakan untuk pengujian kelayakan model yang didapatkan dari hasil analisis regresi linier berganda. Dikarenakan regresi yang digunakan adalah regresi berganda maka digunakan nilai R ² <i>adjusted</i> yang nilainya 0,737 yang menunjukkan proporsi pengaruh faktor OCB dan GCG terhadap Kinerja Karyawan sebesar 73,7% sedangkan sisanya 26,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ada di dalam model regresi berganda.

²⁹, Heru Susilo, Edlyn Khurotul Aini, (2018) Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (Ocb) Dan *Good Corporate Governance* (Gcg) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Taspem (Persero) Kantor Cabang Malang). *Skripsi Sarjana Thesis, Universitas Brawijaya*.

5	Willy Yusndar ³⁰	Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Pt. Mitra Agung Hermes (Vizta Gym)	Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,840. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0,000 < 0,05$, dengan nilai thitung sebesar 3,557, dan nilai ttabel 1.96, dengan demikian lebih besar dari $(3,557 > 1.96)$ sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Mitra Agung Hermes (Vizta Gym).
---	-----------------------------	---	--

C. Kerangka Berpikir

Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan positif dan negatif karyawan terhadap pekerjaannya dan terhadap kemampuan organisasi untuk memperbaiki dan meningkatkan tingkat perasaan positif sekaligus mengurangi perasaan negatif antara karyawan. Hal ini akan berpengaruh pada sikap dan perilaku karyawan, khususnya terhadap organisasi.

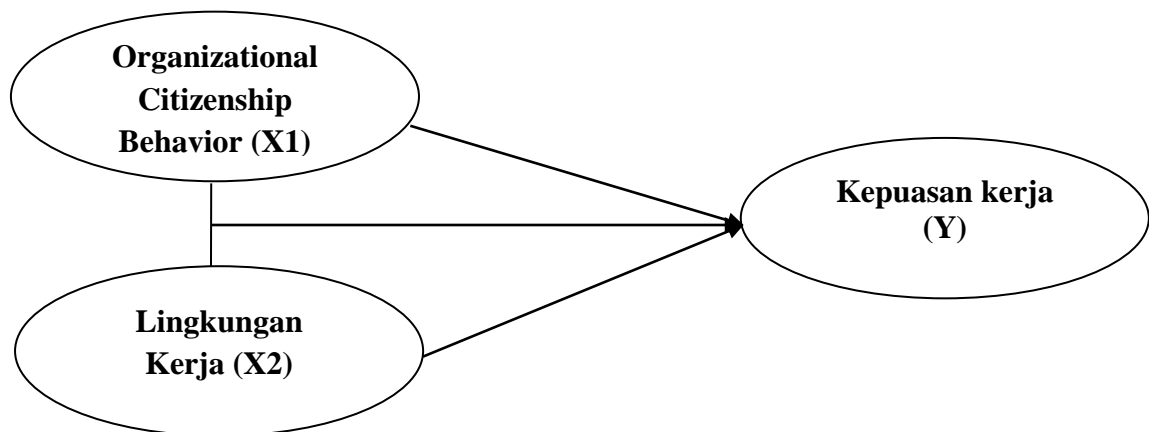
OCB dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, di antaranya karena adanya kepuasan kerja dari karyawan dan komitmen organisasi yang tinggi (Robbin dan Judge, 2007). Sedangkan menurut Zeinabadi (2010) dan Foote (2008) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja secara intrinsik merupakan faktor dominan yang secara langsung mempengaruhi *OCB* dan secara tidak langsung

³⁰ Resa Adji Kurniawann, Nurul Qomariah, Pawestri Winahyu, Dampak *Organizational Citizenship Behavior*, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (2019). *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol. 3, No. 1, h. 39-53

dimediasi oleh tingkat komitmen organisasional, serta penelitian mengungkapkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan *OCB*.

Menurut Danang Sunyoto (2012, hal. 43), “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, seperti keberhasilan, musik, penerangan dan lain-lain.”

Pada dasarnya lingkungan kerja dapat memberikan dampak yang positif. Bila lingkungan kerja nyaman, karyawan merasa betah dalam bekerja. Hasil penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh penulis sebelumnya sebagaimana yang ditemukan oleh Silaban dan Novriski (2012), menunjukkan bahwa antara *Organizational citizenship behavior* dan lingkungan kerja dan organisasi karyawan terdapat korelasi atau hubungan yang sedang terhadap kepuasan kerja dapat dilihat dalam kerangka konseptual berikut:



Gambar: 2-1. Kerangka Perpikir

Berdasarkan gambar di atas maka dapat diterangkan bahwa penelitian ini akan mencari hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior*(X_1) dan

lingkungan kerja (X_2) sebagai variabel bebas dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja (Y) sebagai variabel terikat baik parsial maupun simultan.

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan yang di turunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat³¹. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru di dasarkan pada teori yang relavan belum di dasarkan pada fakat empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data”. Untuk menguji hipotesis tersebut tidakla cukup hanya dengan mengajukan teori-teori saja tetapi harus didukung dengan fakta-fakta yang di peroleh dari hasil pengumpulan data yang dapat dipertanggung-jawabkan.

Sehubungan dengan pendapat tersebut di atas maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kepuasan kerja pada Pusat Pengembangan Produk Unggulan Daerah Deli Serdang.

Ho: Tidak ada pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kepuasan kerja pada Pusat Pengembangan Produk Unggulan Daerah Deli Serdang.

Ha: Ada pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kepuasan kerja pada Pusat Pengembangan Produk Unggulan Daerah Deli Serdang

2) Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Pusat Pengembangan Produk Unggulan Daerah Deli Serdang.

³¹ *Sujarweni, Wiratna. etodologi Penelitian. ((Yogyakarta: Pustaka Baru. Press, 2014) hal. 62*

Ho: Tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Pusat Pengembangan Produk Unggulan Daerah Deli Serdang.

Ha: Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Pusat Pengembangan Produk Unggulan Daerah Deli Serdang

3) Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Pusat Pengembangan Produk Unggulan Daerah Deli Serdang

Ho: Tidak ada pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Pusat Pengembangan Produk Unggulan Daerah Deli Serdang

Ha: Ada pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Pusat Pengembangan Produk Unggulan Daerah Deli Serdang

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini pendekatan kuantitatif. Pendekatan asosiatif bertujuan mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berpengaruh dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya, atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya³². Sedangkan pendekatan penelitian kuantitatif dilakukan secara mendalam, umumnya menyelidiki permukaan saja dengan waktu yang relatif singkat.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan pada Pusat Pengembangan Produk Unggulan Daerah Deli Serdang yang beralamat di Jl. Medan - Tebing Tinggi, Tj. Morawa B, Tj. Morawa, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20362.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dimulai pada bulan Desember 2021 s/d Maret 2021

Tabel III.1
Jadwal Penelitian

No.	Kegiatan	Desember				Januari				Februari				Maret			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																
2	Pra Riset																
3	Penulisan Proposal																
4	Seminar Proposal																

³² Azuar Juliandi. Metodologi penelitian Bisnis, (Medan: Umsu Pers, 2014), Hal. 72

C. Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel

Sebelum diketahui metode penarikan sampel yang ada pada penelitian terlebih dahulu di ketahui pengertian populasi dan sampel:

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian sebagai sumber data yang memilih karakteristik tertentu didalam suatu penelitian. Agar penelitian ini tidak terlalu luas maka sepeneliti membatasi penelitian *Organizational Citizenship Behavior* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Pusat Pengembangan Produk Unggulan Daerah Deli Serdang. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Pusat Pengembangan Produk Unggulan Daerah Deli Serdang yang berjumlah 47 orang.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel adalah bagian dari populasi yang di ambil melalui cara-cara tertentu, jelas, dan lengkap dianggap bisa mewakili populasi³³. Penentuan jumlah sampel dihitung berdasarkan pendapat dari Juliandi yang menyatakan bahwa: “Apabila subjeknya kurang dari 100 orang maka lebih baik di ambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi³⁴”.

3. Teknik Penarikan Sampel

Penarikan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu penelitian dengan kriteria tertentu. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada Pusat Pengembangan Produk Unggulan Daerah Deli Serdang

³³ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Bandung :Alfabeta, 2017) hal. 116.

³⁴ Azuar Juliandi. *Metode Penelitian Sosial dan Ekonomi. Edisi Pertama*. (Medan: Media Inn, 2017) hal. 133.

yang berjumlah 47 orang. Oleh karena itu, responden atau sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Pusat Pengembangan Produk Unggulan Daerah Deli Serdang yang berjumlah 47 orang.

D. Variabel Penelitian

Adapun variabel penelitian ini ada 2 yaitu adalah: variable bebas dan variable terikat. Adapun variable terikat dalam penelitian ini adalah Kepuasan kerja (Y). sedangkan variable bebas dalam penelitian ini adalah *Organizational Citizenship Behavior* (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2)

E. Definisi Operasional

Adapun definisi oprasional dari variabel penelitian ini adalah:

1. Kepuasan kerja (Y) sebagai variabel terikat merupakan perilaku yang nyata yang di tampilkan setiap orang yang merasa puas dalam bekerja dengan indikator sebagai berikut

Tabel 3.2 Indikator Kepuasan Kerja

Variabel	Indikator
Kepuasan Kerja (Y)	a. Bekerja pada tempat yang tepat b. Pembayaran yang sesuai c. Organisasi dan manajemen d. Supervise pada pekerjaan yang tepat e. Orang yang berada pada pekerjaan yang tepat

2. *Organizational Citizenship Behavior* (X_1) *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku organisasi pada karyawan yang bekerja melebihi tuntutan peran (extra role) diluar deskripsi kerja yang bersifat

sukarela dan merupakan pilihan pribadi, memiliki kepedulian untuk membantu rekan kerja, mematuhi peraturan perusahaan, memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal, menghindari konflik dengan rekan kerja, dan berperan aktif untuk memberikan kontribusi terhadap kepentingan-kepentingan perusahaan.

Tabel 3.3 Indikator *Organizational Citizenship Behavior*

Variabel	Indikator
<i>Organizational Citizenship Behavior (X1)</i>	a. Altruism b. Conscientiousness c. Civic Virtue d. Sportmansip e. Courtesy

3. Lingkungan kerja (X_2) sebagai variabel bebas yang merupakan sebuah sarana yang diberikan perusahaan untuk menunjang kepuasan kerja dengan indikator sebagai berikut:

Tabel 3.4 Indikator Lingkungan kerja

Variabel	Indikator
Lingkungan kerja	a. Hubungan karyawan b. Tingkat Kebisingan Lingkungan c. Peraturan Kerja d. Penerangan e. Sirkulasi Udara f. Keamanan

F. Instrumen Penelitian

Selanjutnya untuk menguji valid dan reliabel tidaknya maka di uji dengan validitas dan reliabilitas:

a. Validitas

Validitas memiliki nama lain seperti sahih, tepat, benar. Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrument sebagai alat ukur untuk variabel penelitian. Jika instrument valid/benar maka hasil pengukuran kemungkinan akan benar.

Untuk mengukur validitas setiap item pertanyaan, maka di gunakan teknik korelasi produk moment, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

- n = banyaknya pasangan pengamatan
- $\sum x_i$ = jumlah pengamatan variabel x
- $\sum y_i$ = jumlah pengamatan variabel y
- $(\sum x_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel x
- $(\sum y_i^2)$ = jumlah pengamatan variabel y
- $(\sum x_i)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel x
- $(\sum y_i)^2$ = pengamatan jumlah variabel y
- $\sum x_i y_i$ = jumlah hasil kali variabel x dan y

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed < $\alpha_{0,05}$.
- 2) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed > $\alpha_{0,05}$.

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen adalah program komputer statistical program *for social sciens instrumen* (SPSS) versi 16 yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas.

Validitas dilihat dari perbandingan antara nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai positif maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

b. Realibilitas

Tujuan pengujian realibilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya³⁵. Selanjutnya menurut Jika nilai koefisien realibilitas (*Sperman Brown/ri*) $> 0,60$ maka instrument memiliki reliabilitas yang baik/reliabel/terpercaya³⁶.

Pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

r = Reliabilitas instrument (*Cronbach Alpha*)

k = Banyaknya item pertanyaan

$\sum \sigma_{b2}$ = Jumlah varians item

σ_{12} = Varians Total

Dengan kriteria:

Jika nilai *cronbach alpha* $\geq 0,6$ maka instrumen variabel adalah reliabel (terpercaya)

³⁵ Ibid, Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*

³⁶ Ibid, Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*

Selanjutnya item/item instrumen yang valid di atas diuji reabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh item/item pernyataan dari tiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha.

G. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Studi dokumentasi

Mempelajari data-data yang ada dalam perusahaan dan nilai penting dengan penelitian ini.

2. Wawancara

Melakukan tanya-jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang pada Pusat Pengembangan Produk Unggulan Daerah Deli Serdang

3. Kuesioner (angket)

Daftar pernyataan yang sudah dipersiapkan terlebih dahulu untuk diberikan kepada responden yang berhubungan dengan objek yang akan diteliti. Dalam hal ini memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk memperoleh data yang berhubungan variabel yang diteliti. Skala yang digunakan adalah skala Likert dengan kategori sebagai berikut:

Tabel III.2
Skala Pengukuran Likert

Pertanyaan	Bobot	Simbol
Sangat setuju	5	SS
Setuju	4	S
Kurang Setju	3	KS
Tidak setuju	2	TS
Sangat tidak setuju	1	STS

F. Teknik Analisis Data

1. Metode Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linier berganda:

$$Y = \beta + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e$$

Juliandi, dkk (2014, hal. 174)

Keterangan:

Y = Kepuasan kerja

β = Konstanta

β_1 dan β_2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X_1 = *Organizational Citizenship Behavior*

X_2 = Lingkungan Kerja

e = Error

Penggunaan metode regresi linier berganda harus memenuhi asumsi klasik, antara lain:

1. Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau

tidak³⁷. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan $VIF > 10$.

c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah:

³⁷ Ibid, Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas).

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

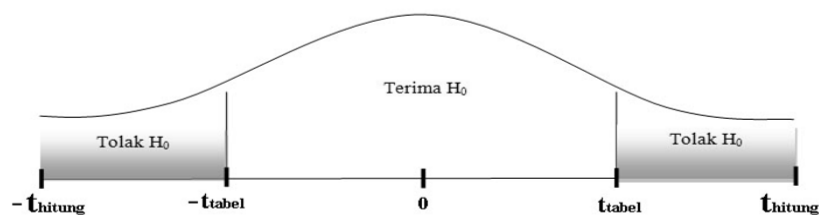
$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

- t = nilai t_{hitung}
- r_{xy} = korelasi xy yang ditemukan
- n = jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah:

- a) $H_0: r_i = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas
- b) (X) dengan variabel terikat (Y).
- c) $H_0: r \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).



Uji Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui secara simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan statistic F (Uji F).

$$Fh = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

R^2 = koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

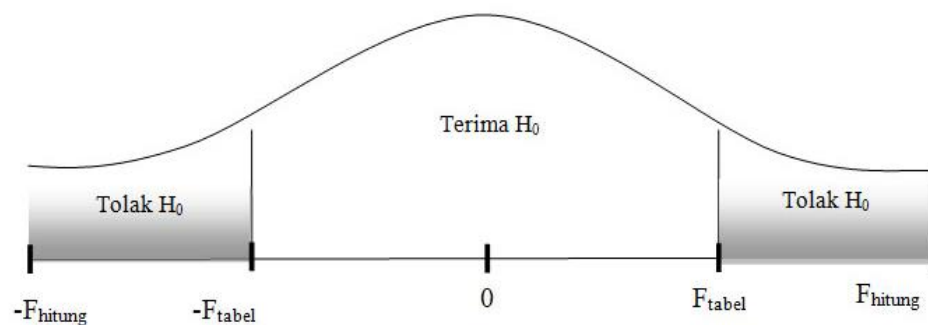
n = Jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Adapun pengujiannya adalah:

$H_0: \beta = 0$, tidak ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y

$H_0: \beta \neq 0$, ada pengaruh antara variabel x dengan variabel



4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

D =Determinasi

R^2 =Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Pusat Pengembangan Produk Unggulan Daerah

Pusat Pengembangan Produk Unggulan Daerah atau yang kita kenal dengan nama P3UD adalah Unit Pelaksana Teknis (UPT) bagian dari Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Deli Serdang yang bertanggung jawab membantu mengembangkan berbagai potensi unggulan daerah Kabupaten Deli Serdang dalam memajukan perekonomian daerah dan menjadikan UMKM binaan siap bersaing di pasar global.

Sebagai tempat pengembangan produk unggulan dari wirausaha Deli Serdang terbaik agar dapat Menuju Pasar Ekspor. Bukan hanya sekedar tempat wisata kuliner, bukan hanya taman bersantai, bukan hanya tempat berjual beli produk, tetapi merupakan tempat menumbuh kembangkan wira usaha yang mampu dan kuat bersaing di pasar global untuk memajukan perekonomian masyarakat serta daerah Deli Serdang, P3UD juga merupakan tempat pelatihan wira usaha pengembangan UKM maupun IKM kecil, dengan program-program yang telah di siapkan sebagai penunjang pengembangan UKM agar dapat menjadi mandiri dalam pengelolaan dan pemasaran produk mereka.

P3UD deli Serdang memiliki berbagai Sarana dan Prasarana atau Perlengkapan yang dapat digunakan untuk kepentingan bersama dan bukan untuk kepentingan perseorangan dalam melakukan berbagai jenis

kegiatan. Sesuai program kami saat ini, Masyarakat tidak dikenakan biaya dalam penggunaan fasilitas yang tersedia di P3UD.³⁸

2. Visi dan Misi

a. Visi

"Terwujudnya UMKM yang maju dan berdaya saing".

b. Misi

- 1) Menjalin hubungan baik dengan mitra kerja Pusat Promosi Unggulan Daerah
- 2) Melaksanakan Promosi Produk Unggul dan Potensi Daerah yang Berdaya Saing
- 3) Meningkatkan perekonomian mitra kerja Pusat Promosi Unggul Daerah
- 4) Membangun kreativitas SDM masyarakat Deli Serdang
- 5) Memberikan pelayanan prima dan menjalin kenyamanan konsumen.³⁹

3. Struktur Organisasi

Pada P3UD (Pusat Pengembangan Produk Unggulan Deli Serdang) mempunyai kepala pemegang perusahaan yaitu Pemimpin Wilayah dimana fungsi jabatan dari pemimpin wilayah ini adalah merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan dan mengawasi agar tercapainya suatu target kinerja kewirausahaan

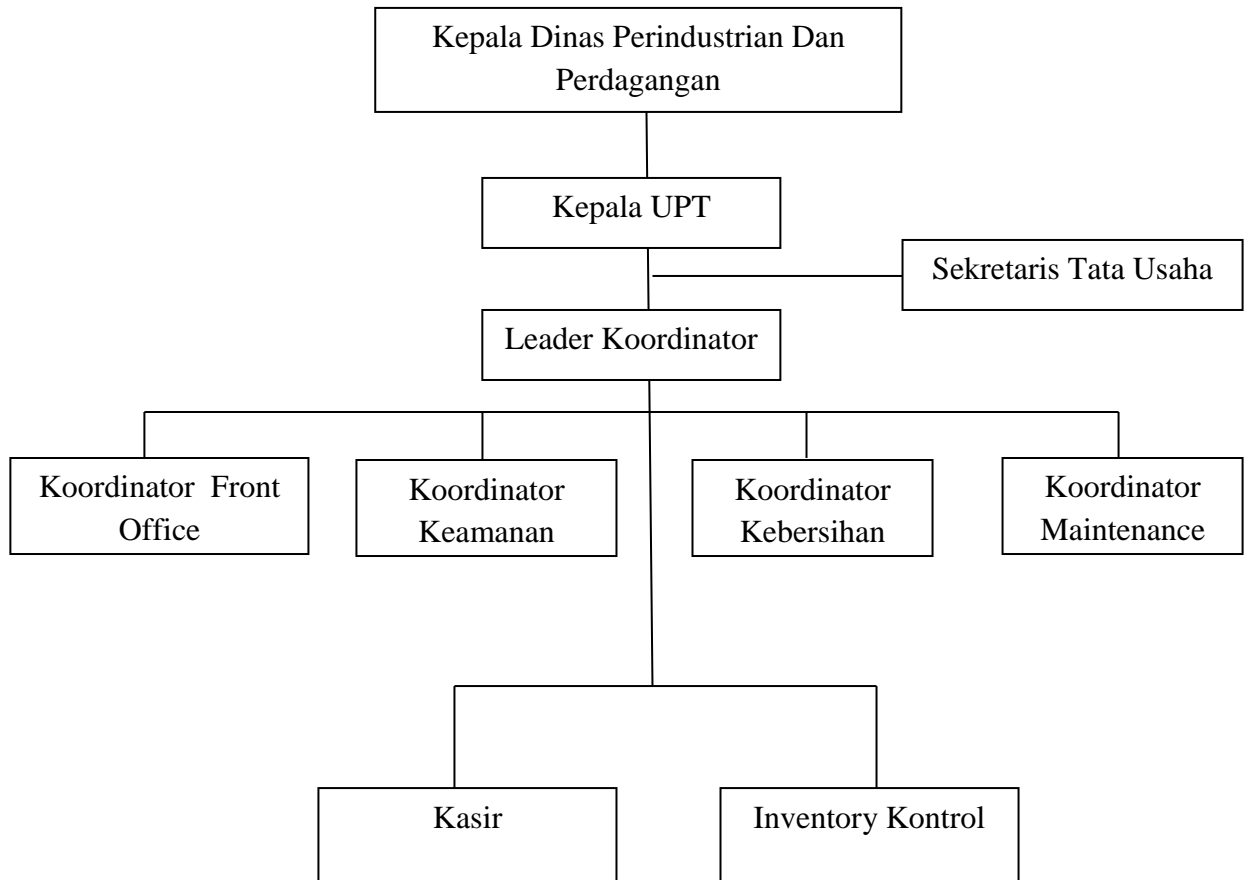
Berikut adalah susunan kepemimpinan P3UD (Pusat Pengembangan Produk Unggulan Deli Serdang)

³⁸ PT. HPAI (HNI)

³⁹ *Ibid*

Struktur Organisasi

PUSAT PENGEMBANGAN PRODUK UNGGULAN DAERAH



Sumber: Pusat Pengembangan Produk Unggulan Daerah

Gambar 4.1

4. Aktifitas Kerja P3UD (Pusat Pengembangan Produk Unggulan Daerah)

P3UD mempunyai tugas pokok yang luas dan kompleks. Untuk membantu masyarakat membangun usaha yang mereka miliki dapat memperoleh hasil yang diinginkan oleh masyarakat. Berikut uraian tugas pokok masing-masing jabatan yang telah ditentukan, antara lain :

1. Kepala Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Adapun rincian Tugas adalah sebagai berikut:

- a. penyelenggaraan pelayanan umum di bidang yang meliputi Perdagangan, Perindustrian Dan Pengelolaan Pasar
- b. Pembinaan Pelaksanaan Tugas di bidang yang meliputi perdagangan perindustrian dan pengolahan pasar
- c. pelaksanaan urusan tata usaha dinas
- d. pelaksanaan fungsi yang di berikan oleh pimpinan baik secara penulisan maupun lisan sesuai dengan kewenangan dan bidang tugas dan fungsinya dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas

2. Kepala UPT (Unit Pelaksanaan Teknis)

Tugas kepala UPT adalah :

- a. Pengordinasian pelaksanaan kegiatan
- b. Pengolahan urusan umum dan administrasi kepegawaian
- c. Pengelolaan keuangan
- d. Pengordinasian dan penyusunan program serta pengolahan dan penyajian data
- e. Pengelolaan dan pembinaan organisasi dan tatalaksana
- f. Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugasnya
- g. Menyusun rencana kegiatan UPT sebagai pedoman dan pelaksanaan Tugas
- h. Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan sehingga pelaksanaan tugas berjalan lancar
- i. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dan kegiatan bawahan untuk mengetahui tugas -tugas yang telah dan belum dilaksanakan

- j. Mengikuti rapat sesuai bidang tugas
- k. Melaksanakan monitoring evaluasi dan pelaporan secara
- l. Melaksanakan urusan ketatausahaan

3. KTU (Kepala Bagian Tata Usaha)

Tugas KTU adalah :

- a. Mengkordinasikan tugas-tugas oleh pimpinan
- b. Memonitor pekerjaan staf administrasi dan tenaga harian
- c. Mengelola surat-surat yang masuk dan keluar
- d. Membantu secara administrasi (keuangan) pelaksanaan bisnis
- e. Mengelola surat surat yang masuk dan keluar
- f. Memonitor dan merekap penelitian yang di lakukan staff
- g. Membantu secara administratif
- h. Mempersiapkan rapat-rapat pertemuan pimpinan dan rapat dengan tamu-tamu.
- i. Menginventarisasi semua perlengkapan yang ada
- j. Mengatur jadwal rapat pimpinan
- k. Menyusun

4. Leader Coordinator

Leader coordinator yaitu untuk menginspirasi timnya untuk bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

- a. Membuat schedule kegiatan atau jadwal kegiatan.
- b. Memonitor atau memantau progress pekerjaan yang dilakukan tenaga ahli.
- c. Bertanggung jawab dalam melaksanakan supervise langsung dan tidak langsung kepada semua karyawan yang berada di bawah tanggung

- d. Bertanggung jawab dalam melaksanakan koordinasi dalam membina kerja sama team yang solid.
 - e. Bertanggung jawab dalam mencapai suatu target pekerjaan yang telah ditetapkan dan sesuai
 - f. Mengkoordinir seluruh aktifitas tim dalam mengelola seluruh kegiatan baik dilapangan maupun dikantor
 - g. Bertanggung jawab terhadap pemberi pekerjaan yang berkaitan terhadap kegiatan tim pelaksanaan pekerjaan
 - h. Membimbing dan mengarahkan anggota team dalam mempersiapkan semua laporan yang di perlukan
 - i. Melakukan pengecekan hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan
 - j. Melaksanakan presentasi dengan direksi pekerjaan dan instansi terkait.
5. Koordinator Front Officer
- a. Menjual produk
 - b. Memberikan informasi tentang seluruh produk yang dijual
 - c. Mengkoordinasikan bagian lain yang terkait
 - d. Melaporkan status produk terkini
 - e. Mencatat, memeriksa pembayaran para ukm
 - f. Membuat laporan
 - g. Memberikan pelayanan telekomunikasi
 - h. Memberikan pelayanan produk
 - i. Menyelesaikan keluhan para UKM dan IKM
6. Kasir
- a. Menjalankan proses penjualan dan pembayaran

- b. Melakukan pencatatan atas semua transaksi
 - c. Membantu pelanggan dalam memberikan informasi mengenai suatu produk
 - d. Melakukan proses transaksi pelayanan jual beli serta melakukan pembungkusan
 - e. Pengecekan atas jumlah barang pada saat penerimaan barang
 - f. Melakukan pencatatan khas fisik melakukan pelaporan kepada atasan
 - g. Melakukan pengecekan atas stock bulanan
7. Inventory Control
- a. Mengontrol barang yang masuk
 - b. Mengontrol barang agar tidak terjadi over stok
 - c. Mengontrol barang yang ada agar inflasi harga barang terjaga
 - d. Memesan produk yang diperjual belikan kepada produsen
 - e. Menyalirkan produk tersebut ke tiap-tiap cabang
8. Guide
- Memberi Penjelasan Produk, informasi, dan penerangan kepada pengunjung yang datang di P3UD untuk menarik perhatian
9. Koordinator Keamanan
- a. Melaksanakan pengamanan secara menyeluruh
 - b. Melaksanakan tugas dan fungsi sesuai dengan ditempatkan
 - c. Menanyakan keperluan dan menunjukkan layanan informasi
 - d. Melaporkan setiap saat melalui HT
 - e. Menjaga dan memelihara asset dan inventaris P3UD
10. Koordinator Kebersihan
- a. Mengatur seluruh karyawan kebersihan P3UD

- b. Membuat jadwal petugas kebersihan P3UD
- c. Mengusulkan jumlah konsumsi P3UD
- d. Memastikan kenyamanan dan kebersihan P3UD

11. Koordinator Maintenance

- a. Memiliki tanggung jawab untuk melakukan dan pemeliharaan atas semua peralatan atas semua produk yang dibutuhkan selama produksi
- b. Mengatur seluruh kegiatan P3UD yang berhubungan dengan produk

B. Deskripsi Data Penelitian

Pada penelitian ini peneliti mengambil objek adalah karyawan Pusat Pengembangan Produk Unggulan Daerah. Pengolahan data dalam bentuk angket ini masing-masing yang terdiri dari 10 item pernyataan untuk variabel X1 (*Organizational Citizenship Behavior*) dan 12 pernyataan untuk variabel X2 (Lingkungan Kerja) dan 10 pernyataan untuk variable Y (Kepuasan Kerja). Angket ini diberikan kepada 47 karyawan P3UD Deli Serdang yang akan diolah nantinya dengan menggunakan skala *Likert Sumated Rating* agar mendapatkan hasil yang valid dan reliabel.

Tabel 4.1
Skala Likert

Opsi	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Dari ketentuan diatas berlaku baik di dalam menghitung variabel bebas (OCB, Lingkungan Kerja), dan variabel terikat (Kepuasan Kerja).

1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini merupakan pelanggan Pusat Pengembangan Produk Unggulan Daerah sebanyak 47 responden, yang terdiri dari beberapa karakteristik, baik jenis kelamin, usia dan pendidikan. Dari kuesioner yang disebarkan diperoleh pelanggan sebagai berikut :

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	21	44,68%
2	Perempuan	26	55,32%
Jumlah		47	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2022)

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah laki-laki sebanyak 21 orang (44,68%) dan perempuan sebanyak 26 orang (55,32%). Maka dalam penelitian ini responden didominasi oleh jenis kelamin perempuan.

b. Berdasarkan Usia

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	18-25 tahun	6	12,77
2	26-35 tahun	7	14,89
3	36-45 tahun	24	51,06
4	46-55 tahun	10	21,28
Jumlah		47	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2022)

Dari data diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini yaitu usia antara 18-25 tahun sebanyak 6 orang (12,77%), yang memiliki usia 26-35 tahun sebanyak 7 orang (14,89%), yang memiliki usia 36-45 tahun sebanyak 24 orang (51,06%), yang memiliki usia 46-55 tahun

sebanyak 10 orang (21,28%). Dari karakteristik usia maka data responden didominasi oleh usia 26-35 tahun sebanyak 51,0635%.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	SLTA	15	32
2	Diploma	3	6,3
3	Sarjana	29	61,7
Jumlah		47	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2022)

Dari data diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini yaitu pendidikan SLTA sebanyak 15 orang (32%), yang memiliki pendidikan diploma sebanyak 3 orang (6,3%) dan yang berpendidikan sarjana sebanyak 29 (61,7%).

2. Deskripsi Variabel Penelitian

a. Variabel Organizational Citizenship Behavior (X1)

Tabel 4.4

Skor Angket Untuk Organizational Citizenship Behavior Harga (X1)

No. Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	31	66,0	13	27,7	3	6,4	0	0	0	0	47	100%
2	30	63,8	15	31,9	1	2,1	1	2,1	0	0	47	100%
3	21	44,7	17	36,2	8	17,0	1	2,1	0	0	47	100%
4	28	59,6	17	36,2	2	4,3	0	0	0	0	47	100%
5	32	68,1	12	25,5	3	6,4	0	0	0	0	47	100%
6	23	48,9	15	31,9	6	12,8	3	6,4	0	0	47	100%
7	24	51,1	16	34,0	6	12,8	1	2,1	0	0	47	100%
8	35	74,5	8	17,0	4	8,5	0	0	0	0	47	100%
9	26	55,3	18	38,3	3	6,4	0	0	0	0	47	100%
10	20	42,6	10	21,3	12	25,5	4	8,5	1	2,1	47	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2022)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Saya pernah membantu teman sekerja yang membutuhkan bantuan tanpa mengharapkan imbalan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang sebesar 66%.
- 2) Jawaban responden tentang Saya bersedia untuk bekerja lembur untuk membantu rekan kerja saya menyelesaikan pekerjaannya tanpa dikenakan gaji lembur, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang sebesar 63,8%.
- 3) Jawaban responden tentang Saya rutin mengikuti kegiatan-kegiatan yang diadakan perusahaan tempat Saya bekerja, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang sebesar 44,7%.
- 4) Jawaban responden tentang Saya tertarik untuk mencari informasi informasi penting yang dapat bermanfaat bagi perusahaan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang sebesar 59,6%.
- 5) Jawaban responden tentang Setiap tugas yang diberikan akan saya selesaikan dengan penuh tanggung jawab, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang sebesar 68,1%.
- 6) Jawaban responden tentang Saya berani mengambil resiko apapun untuk bertanggung jawab dan melaksanakan hasil keputusan rapat bersama, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang sebesar 48,9%.
- 7) Jawaban responden tentang Saya tidak pernah mengeluh tentang tugas dan kebijakan perusahaan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang sebesar 51,1%.
- 8) Jawaban responden tentang Jika perusahaan membuat kebijakan baru dan tidak sesuai dengan saya.Saya akan tetap melaksanakan kebijakan tersebut, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang sebesar 74,5%.

9) Jawaban responden tentang Saya pernah mengingatkan teman saya agar tidak lupa menyelesaikan tugasnya, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang sebesar 55,3%.

10) Jawaban responden tentang Saya pernah mengajak rekan kerja saya untuk makan siang bersama dan *sharing* mengenai kendala atau masalah yang dihadapi dalam menyelesaikan tugasnya, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang sebesar 42,6%.

Berdasarkan hasil angket di atas sebagian besar responden menjawab sangat setuju terhadap organizational citizenship behavior.

b. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 4.5
Skor Angket Untuk Lingkungan Kerja (X2)

No. Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	38,3	26	55,3	2	4,3	1	2,1	0	0	47	100%
2	34	72,3	8	17,0	3	6,4	1	2,1	1	2,1	47	100%
3	8	17,0	16	34,0	17	36,2	4	8,5	2	4,3	47	100%
4	40	85,1	4	8,5	2	4,3	1	2,1	0	0	47	100%
5	31	66,0	14	29,8	1	2,1	1	2,1	0	0	47	100%
6	25	53,2	17	36,2	4	8,5	1	2,1	0	0	47	100%
7	21	44,7	21	44,7	3	6,4	1	2,1	1	2,1	47	100%
8	21	44,7	18	38,3	8	17,0	0	0	0	0	47	100%
9	29	61,7	15	31,9	2	4,3	1	2,1	0	0	47	100%
10	38	80,9	7	14,9	1	2,1	1	2,1	0	0	47	100%
11	20	42,6	22	46,8	5	10,6	0	0	0	0	47	100%
12	21	44,7	22	46,8	3	6,4	1	2,1	0	0	47	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2022)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Saya menjalin hubungan baik dengan karyawan lain, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 26 orang sebesar 55,3%.
- 2) Jawaban responden tentang Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang sebesar 72,3%.

- 3) Jawaban responden tentang Tempat kerja saya tergolong tenang dan tidak bising, sebagian besar menjawab kurang setuju sebanyak 17 orang sebesar 36,2%.
- 4) Jawaban responden tentang Tempat kerja saya jauh dari kebisingan kendaraan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 40 orang sebesar 85,1%.
- 5) Jawaban responden tentang Setiap pegawai harus mematuhi peraturan dalam bekerja, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang sebesar 66%.
- 6) Jawaban responden tentang Perusahaan memberikan sanksi kepada pegawai jika melanggar peraturan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang sebesar 53,2%.
- 7) Jawaban responden tentang Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik dan memadai, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang sebesar 44,7%.
- 8) Jawaban responden tentang Pencahayaan ditempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan. Saya akan tetap melaksanakan kebijakan tersebut, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang sebesar 44,7%.
- 9) Jawaban responden tentang Sirkulasi Udara dalam ruangan kerja sudah memadai, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang sebesar 61,7%.
- 10) Jawaban responden tentang Temperature udara ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang sebesar 80,9%.

11) Jawaban responden tentang Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 22 orang sebesar 46,8%.

12) Jawaban responden tentang Satuan keamanan di tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 22 orang sebesar 46,8%.

Berdasarkan hasil angket di atas sebagian besar responden menjawab sangat setuju terhadap lingkungan kerja.

c. Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 4.5
Skor Angket Untuk Kepuasan Kerja (Y)

No. Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	59,6	16	34,0	3	6,4	0	0	0	0	47	100%
2	18	38,3	15	31,9	9	19,1	3	6,4	2	4,3	47	100%
3	24	51,1	15	31,9	8	17,0	0	0	0	0	47	100%
4	23	48,9	15	31,9	7	14,9	2	4,3	0	0	47	100%
5	30	63,8	12	25,5	4	8,5	1	2,1	0	0	47	100%
6	36	76,6	9	19,1	2	4,3	0	0	0	0	47	100%
7	35	74,5	11	23,4	1	2,1	0	0	0	0	47	100%
8	37	78,7	10	21,3	0	0	0	0	0	0	47	100%
9	26	55,3	19	40,4	2	4,3	0	0	0	0	47	100%
10	17	36,2	24	51,1	5	10,6	1	2,1	0	0	47	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2022)

Dari data tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Rata-rata jawaban responden tentang Pekerjaan yang saya terima sudah sesuai dengan keinginan saya, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang sebesar 59,6%.

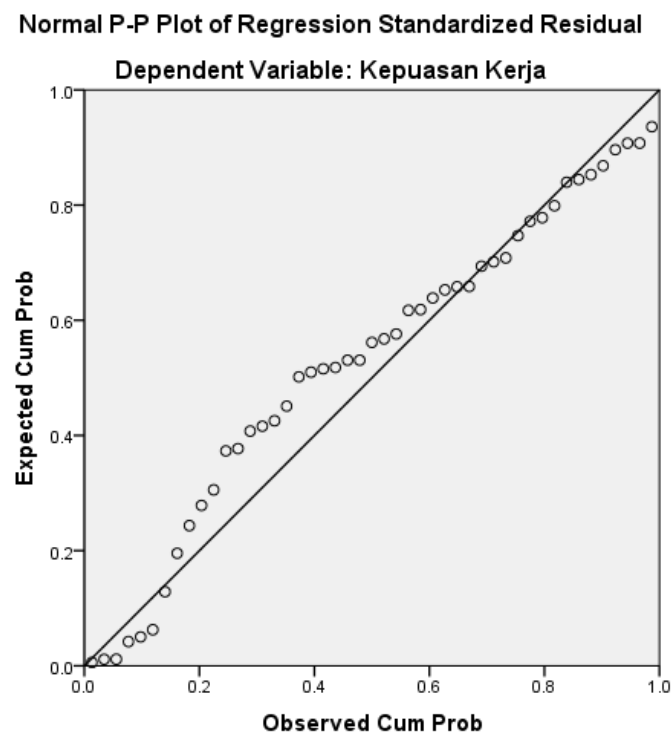
- 2) Rata-rata jawaban responden tentang Peraturan-peraturan dalam perusahaan yang diterapkan tidak memberatkan karyawan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang sebesar 38,3%.
- 3) Rata-rata jawaban responden tentang Sistem pemberian gaji di tempat saya bekerja sudah sesuai, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang sebesar 51,1%.
- 4) Rata-rata jawaban responden tentang Pembayaran gaji di tempat saya bekerja selalu tepat waktu, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang sebesar 48,9%.
- 5) Rata-rata jawaban responden tentang Kelengkapan sarana peralatan kerja untuk membantu melaksanakan tugas belum memadai, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang sebesar 63,8%.
- 6) Rata-rata jawaban responden tentang Perusahaan memiliki struktur organisasi yang jelas dan tepat, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang sebesar 76,6%.
- 7) Rata-rata jawaban responden tentang Saya Puas Dengan Bentuk-Bentuk Kebijakan/Peraturan Yang Diberikan Supervisi, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 37 orang sebesar 74,5%.
- 8) Rata-rata jawaban responden tentang Supervisi banyak membantu saya dalam bekerja, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 37 orang sebesar 78,7%.
- 9) Rata-rata jawaban responden tentang Saya puas dengan rekan kerja yang sangat mendukung (membantu) pekerjaan saya, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang sebesar 55,3%.

10) Rata-rata jawaban responden tentang Saya puas dengan kondisi kerja yang ada di perusahaan ini, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 24 orang sebesar 51,1%.

Dari hasil angket di atas memperlihatkan bahwa karyawan memiliki tingkat kepuasan yang baik terhadap perusahaan. Hal ini terlihat dari sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju.

3. Uji Normalitas

Pengujian normalitas untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dari independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

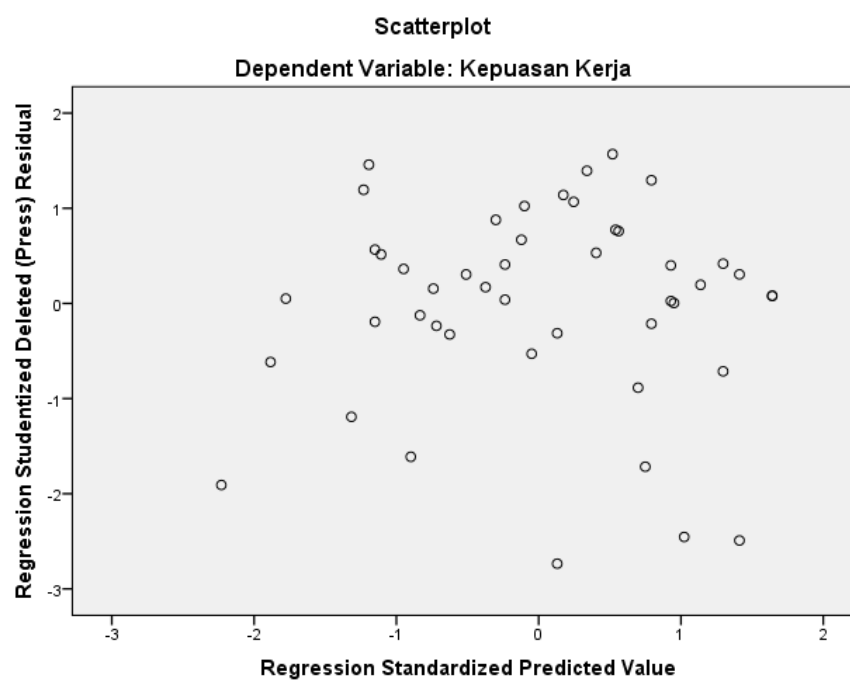


Gambar 4.2
Uji Normalitas

Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas.



Gambar 4.2
Uji Heteroskedastisitas

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas meskipun terlihat berdempet dibagian titik-titik tertentu serta tersebar dibagian atas dan sedikit berkumpul pada sumbu Y dengan demikian “tidak terjadi heteroskedastisitas” pada model regresi ini.

5. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah instrument yang disusun memang benar-benar tepat dan rasional untuk mengukur variabel penelitian.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu

$$r_{xy} = \frac{n \sum xiyi - (\sum xi)(\sum yi)}{\sqrt{\{n \sum xi^2 - (\sum xi)^2\}\{n \sum yi^2 - (\sum yi)^2\}}}$$

Sumber: (Sugiyono 2017)

Dimana :

n = banyaknya pasangan pengamat

$\sum xi$ = jumlah pengamatan variabel X

$\sum yi$ = jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum xi)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum yi)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$\sum xi yi$ = jumlah hasil kali variabel X dan Y

Berikut ini adalah hasil validitas masing variabel sebagai berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

Variabel	No Item	Nilai Korelasi	Nilai Ketentuan	Probabilitas	Status
Kepuasan Kerja (Y)	Y1	0,623	0,287	0,000 < 0,05	Valid
	Y2	0,560	0,287	0,001 < 0,05	Valid
	Y3	0,583	0,287	0,000 < 0,05	Valid
	Y4	0,669	0,287	0,000 < 0,05	Valid
	Y5	0,700	0,287	0,000 < 0,05	Valid
	Y6	0,613	0,287	0,000 < 0,05	Valid
	Y7	0,489	0,287	0,000 < 0,05	Valid
	Y8	0,524	0,287	0,000 < 0,05	Valid
	Y9	0,626	0,287	0,000 < 0,05	Valid

	Y10	0,549	0,287	0,000 < 0,05	Valid
OCB (X1)	X1.1	0,543	0,287	0,000 < 0,05	Valid
	X1.2	0,558	0,287	0,004 < 0,05	Valid
	X1.3	0,736	0,287	0,000 < 0,05	Valid
	X1.4	0,629	0,287	0,000 < 0,05	Valid
	X1.5	0,714	0,287	0,000 < 0,05	Valid
	X1.6	0,756	0,287	0,000 < 0,05	Valid
	X1.7	0,701	0,287	0,000 < 0,05	Valid
	X1.8	0,488	0,287	0,000 < 0,05	Valid
	X1.9	0,736	0,287	0,000 < 0,05	Valid
	X1.10	0,492	0,287	0,000 < 0,05	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X1.1	0,436	0,287	0,000 < 0,05	Valid
	X1.2	0,477	0,287	0,004 < 0,05	Valid
	X1.3	0,389	0,287	0,000 < 0,05	Valid
	X1.4	0,479	0,287	0,000 < 0,05	Valid
	X1.5	0,497	0,287	0,000 < 0,05	Valid
	X1.6	0,704	0,287	0,000 < 0,05	Valid
	X1.7	0,646	0,287	0,000 < 0,05	Valid
	X1.8	0,773	0,287	0,000 < 0,05	Valid
	X1.9	0,658	0,287	0,000 < 0,05	Valid
	X1.10	0,401	0,287	0,000 < 0,05	Valid
	X1.9	0,399	0,287	0,000 < 0,05	Valid
	X1.10	0,542	0,287	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2022)

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa dari seluruh item pernyataan yang dibuat oleh peneliti dan di ajukan kepada responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut (Juliandi, 2014) tujuan pengujian reliabilitas untuk menilai apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Uji reabilitas dilakukan setelah uji validitas atas pernyataan yang telah valid. Pengujian reabilitas dapat menggunakan teknik *Crombach Alpha* rumus:

$$r = \left[\frac{K}{(K-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right] \text{ (Juliandi, 2015)}$$

Dimana :

- r = Reliabilitas Instrumen.
 k = Banyaknya butir pernyataan.
 $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir.
 σ_1^2 = Varians total.

Untuk pengujian reabilitas peneliti menggunakan SPSS dengan rumus scale. Reabilitas analisis dengan menggunakan bukti skor pernyataan dan totalnya pada setiap variabel.

Kriteria pengujian menurut nunali dalam (Juliandi, 2014) adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas $\geq 0,6$ maka instrument memiliki reabilitas yang baik.
- 2) Jika nilai koefisien reliabilitas $\leq 0,6$ maka instrument memiliki reabilitas yang kurang baik.

Berdasarkan hasil penyebaran angket didapati hasil nilai reliabilitas dari quisioner yang diberikan pada responden yaitu:

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

Variabel	Nilai Alpha	Status
Organizational Citizenship Behavior (X1)	0,736	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,724	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,722	Reliabel

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2022)

Berdasarkan data diatas variable penelitian ini dinyatakan reliabel dan data yang digunakan pada penelitian ini dapat dipercaya.

6. Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.8
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	12.950	4.920	
1 OCB	.356	.126	.406
Lingkungan Kerja	.300	.118	.363

- a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Sumber : Data diolah oleh peneliti (2022)

Berdasarkan data tabel uji regresi linier sederhana di atas, dapat dipahami bahwa model persamaan regresinya adalah :

$$Y = 12,950 + 0,356 + 0,3000$$

Keterangan.

Y = Kepuasan Kerja

X1 = OCB

X2 = Lingkungan Kerja

Interpretas model :

- a. Konstanta (a) = 12,950, menunjukkan harga konstan, jika nilai variabel bebas OCB dan Lingkungan = 0, maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 12,950
- b. Variablel X1 sebesar 0,356 menunjukkan bahwa variabel OCB berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y). Dengan kata lain, jika variabel OCB ditingkatkan sebesar satu satuan maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,356.
- c. Variablel X2 sebesar 0,300 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y).

Dengan kata lain, jika variabel lingkungan ditingkatkan sebesar satu satuan maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,300.

7. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan bantuan komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS 22: 00). Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significant level* tarafnya nyata 0,05 ($\alpha = 5\%$).

Tabel 4.9
Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.950	4.920		2.632	.012
1 OCB	.356	.126	.406	2.837	.007
Lingkungan Kerja	.300	.118	.363	2.541	.015

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Sumber: Data diolah oleh peneliti (2021)

$$t_{\text{tabel}} = 2,014$$

Kriteria pengujiannya:

- Ho ditolak apabila $t_{\text{tabel}} 2,014 \geq t_{\text{hitung}}$ dan $t_{\text{hitung}} \leq 2,014$
- Ha diterima apabila $t_{\text{tabel}} 2,014 \leq t_{\text{hitung}}$ dan $t_{\text{hitung}} \geq 2,014$

1) Pengaruh OCB (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Dari tabel uji-t di atas dapat dipahami bahwa pengaruh OCB (X1) terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,837 sementara t_{tabel} 2,014 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.007 < 0.05$ atau t_{hitung}

2,837 > t_{tabel} 2,014. berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel OCB terhadap Kepuasan Kerja pada perusahaan Pusat Pengembangan Produk Unggulan Daerah Deli Serdang.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Dari tabel uji-t di atas dapat dipahami bahwa pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,541 sementara t_{tabel} 2,014 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.015 < 0.05$ atau t_{hitung} 2,541 > t_{tabel} 2,014. berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja pada perusahaan Pusat Pengembangan Produk Unggulan Daerah Deli Serdang.

b. Uji F

Pengaruh Organizational Citizenship Behavior & Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Ketentuannya, jika nilai probabilitas F (sig) pada tabel Anova < $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak, namun bila nilai probabilitas sig > 0,05 maka H_0 diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut :

Tabel 4.12. Uji F
ANOVAa

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	312.784	2	156.392	21.176	.000 ^b
	Residual	324.961	44	7.385		
	Total	637.745	46			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, OCB

Sumber : Data Penelitian (Diolah 2022)

Nilai F_{hitung} pada tabel di atas adalah 21,176 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,21 dengan $\text{sig } 0.000 < \alpha = 0,05$ atau $F_{tabel} 21,176 >$ dari F_{hitung} 3,21 diperoleh nilai signifikansi $0.000 <$ dari nilai probabilitas 0,05. Menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti organizational citizenship behavior (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y) pada perusahaan Pusat Pengembangan Produk Unggulan Daerah Deli Serdang.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.10
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.700 ^a	.490	.467	2.71762	.490	21.176	2	44	.000	1.995

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R square*) yang diperoleh sebesar 0,490, hasil ini memiliki arti bahwa 49,0% variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel OCB

dan lingkungan kerja sedangkan sisanya sebesar 51% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap Kepuasan Kerja

Dari tabel uji-t di atas dapat dipahami bahwa pengaruh OCB (X1) terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,837 sementara t_{tabel} 2,014 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.007 < 0.05$ atau $t_{hitung} 2,837 > t_{tabel} 2,014$. berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel OCB terhadap Kepuasan Kerja pada perusahaan Pusat Pengembangan Produk Unggulan Daerah Deli Serdang.

Kepuasan kerja menyebabkan karyawan ingin bekerja sama dan berkontribusi terhadap organisasi. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memberikan balasan kepada organisasi berupa kelekatan dengan organisasi dan berperilaku sebagai anggota yang baik. Dengan adanya kepuasan kerja, karyawan akan melakukan tindakan yang menurutnya menyenangkan seperti membantu rekan kerja dalam mengerjakan pekerjaannya yang terlalu banyak tanpa ada rasa keterpaksaan.

Semakin tingginya tingkat kepuasan kerja karyawan maka akan berdampak kepada semakin tinggi pula perilaku OCB karyawan tersebut, seperti ketersediaan untuk berkontribusi lebih tanpa mengharap imbalan dari perusahaan. Karyawan dengan OCB yang tinggi akan sangat senang terlibat dalam fungsi-fungsi perusahaan dan selalu mempertimbangkan hal-hal yang positif demi kemajuan perusahaan ke depannya.

Hasil penelitian (Sulaika, 2013) yaitu pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT Telkom Tegal menemukan bahwa kepuasan kerja berhubungan secara positif dan signifikan serta memberikan kontribusi terhadap munculnya OCB.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Dari tabel uji-t di atas dapat dipahami bahwa pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,541 sementara t_{tabel} 2,014 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.015 < 0.05$ atau $t_{hitung} 2,541 > t_{tabel} 2,014$. berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja pada perusahaan Pusat Pengembangan Produk Unggulan Daerah Deli Serdang.

Lingkungan kerja pegawai sebagai sumber daya manusia dalam bidang tugas tertentu dalam organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dapat memotivasi kerja, meningkatkan kepuasan kerja individu yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut Dinas Perhubungan merupakan salah satu perangkat Pemerintah Kota Makassar yang memiliki tugas dan fungsi disektor perhubungan yang senantiasa perlu pengembangan dan peningkatan kepuasan kerja dalam menata sistem lingkungan kerja dan sistem perhubungan yang handal dan yang bertanggung jawab serta mendorong terwujudnya aparatur yang 68 bertanggung jawab dan profesional dalam bidang tugasnya.. Oleh karena itu, lingkungan kerja sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Nilai F_{hitung} pada tabel di atas adalah 21,176 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,21 dengan $\text{sig } 0.000 < \alpha = 0,05$ atau $F_{tabel} 21,176 >$ dari $F_{hitung} 3,21$ diperoleh nilai signifikansi $0.000 <$ dari nilai probabilitas 0,05. Menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti organizational citizenship behavior (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y) pada perusahaan Pusat Pengembangan Produk Unggulan Daerah Deli Serdang.

Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan positif dan negatif karyawan terhadap pekerjaannya dan terhadap kemampuan organisasi untuk memperbaiki dan meningkatkan tingkat perasaan positif sekaligus mengurangi perasaan negatif antara karyawan. Hal ini akan berpengaruh pada sikap dan perilaku karyawan, khususnya terhadap organisasi.

OCB dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, di antaranya karena adanya kepuasan kerja dari karyawan dan komitmen organisasi yang tinggi (Robbin dan Judge, 2007). Sedangkan menurut Zeinabadi (2010) dan Foote (2008) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja secara intrinsik merupakan faktor dominan yang secara langsung mempengaruhi *OCB* dan secara tidak langsung dimediasi oleh tingkat komitmen organisasional, serta penelitian mengungkapkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan *OCB*.

Menurut Danang Sunyoto (2012, hal. 43), "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi

dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, seperti keberhasilan, musik, penerangan dan lain-lain.”

Pada dasarnya lingkungan kerja dapat memberikan dampak yang positif. Bila lingkungan kerja nyaman, karyawan merasa betah dalam bekerja. Hasil penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh penulis sebelumnya sebagaimana yang ditemukan oleh Silaban dan Novriski (2012), menunjukkan bahwa antara Organizational citizenship behavior dan lingkungan kerja dan organisasi karyawan terdapat korelasi atau hubungan yang sedang terhadap kepuasan kerja dapat dilihat dalam kerangka konseptual berikut:

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian ini mengenai pengaruh organizational citizenship behavior dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada perusahaan Pusat Pengembangan Produk Unggulan Daerah Deli Serdang.

1. Bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel OCB terhadap Kepuasan Kerja pada perusahaan Pusat Pengembangan Produk Unggulan Daerah Deli Serdang.
2. ada pengaruh yang signifikan variabel lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja pada perusahaan Pusat Pengembangan Produk Unggulan Daerah Deli Serdang.
3. organizational citizenship behavior (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y) pada perusahaan Pusat Pengembangan Produk Unggulan Daerah Deli Serdang.

B. Saran

Diharapkan perusahaan lebih memperhatikan kepuasan kerja karyawan seperti pembayaran gaji dengan tepat waktu, sehingga karyawan dapat mempergunakan uang tersebut untuk kebutuhannya. Hendaknya perusahaan lebih berkeaitmen kepada karyawan dengan menganggap karyawan adalah bagian dari perusahaan, sehingga ada perasaan bangga karyawan bekerja di perusahaan.

Perusahaan hendaknya memperhatikan karyawan dengan melakukan pengawasan, sehingga karyawan dapat memberikan pekerjaan dengan baik di perusahaan. Hendaknya karyawan mampu dan berani mengambil resiko apapun untuk bertanggung jawab dan melaksanakan hasil keputusan rapat bersama, sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara efektif dan efisien

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, Rahman. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Provinsi Jawa Timur. Surabaya: Universitas Airlangga.
- Ahdiyana, M. (2011). Dimensi *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dalam Kinerja Organisasi. *Jurnal Universitas Negeri Yogyakarta*, 3(4), 1–10.
- Aji, Ahmad Kurniawan. (2013). *Skripsi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisational sebagai Variabel intervening padakaryawan PT. Industri Sandang Nusantara Unit Patal Lawang*. Surabaya: Universitas Airlangga.
- Ana, Suzana (2017). Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di : Pt. Taspen (Persero) Kantor Cabang Cirebon)
- Azuar Juliandi. (2017). *Metode Penelitian Sosial dan Ekonomi. Edisi Pertama*. (Medan: Media Inn, 2017).
- Danang Sunyoto. (2016) *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: Refika Aditama Anggota Ikapi
- Edy, Sutrisno. (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta,. Kencana
- Fitrianasari, D. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Kinerja Karyawan (Studi pada Perawat Rumah Sakit Umum “Darmayu” di Kabupaten Ponorogo). *Jurnal Profit Volume 7 No.1*. hal. 12-24.
- Fitrianasari, D. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Kinerja Karyawan (Studi pada Perawat Rumah Sakit Umum “Darmayu” di Kabupaten Ponorogo).
- Heru Susilo, Edlyn Khurotul Aini, (2018) Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (Ocb) Dan *Good Corporate Governance* (Gcg) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Taspen (Persero) Kantor Cabang Malang)
- Husaini, Usman. (2015) *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan. Edisi 3*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2017

- Martoyo, Susilo. (2015) *Manajemen Sumberdaya Manusia, edisi ketiga*. Yogyakarta: BPF
- Martoyo, Susilo. (2015). *Manajemen Sumberdaya Manusia, edisi ketiga*. Yogyakarta: BPF
- Mukti Wibowo, Mochammad Al Musadieg, 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.
- Novliandi, P. (2017). *Intensi Turnover Karyawan Ditinjau dari Budaya Perusahaan Kerja, dan Kepuasan*. Medan: USU Press
- Podsakoff, P. M. (2014). Organizational Citizenship Behavior and the Quantity and Quality of Work Group Performance. *Journal of Applied Psychology*, 8(2), 262–270.
- Podsakoff, P. M. (2014). *Organizational Citizenship Behavior and the Quantity and Quality of Work Group Performance*. *Journal of Applied Psychology*, 8(2), 262–270.
- Resa Adji Kurniawann, (2019). Nurul Qomariah, Pawestri Winahyu, Dampak *Organizational Citizenship Behavior*, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
- Robbins, Stephen. (2015) *Perilaku Organisasi, Penerbit Salemba Empat*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saleem, S. and S. A. (2013). The Impact of Organizational Support for Career Development and Supervisory Support on Employee Performance: An Empirical Study From Pakistani Academic Sector. *European Journal of Business and Management*, 5(5), 194–20. (Dampak Dukungan Organisasi untuk Pengembangan Karir dan Dukungan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan: Sebuah Studi Empiris Dari Sektor Akademik Pakistan. Jurnal Bisnis dan Manajemen Eropa)
- Salidi Samsudin. (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Penerbit Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, Bandung: Refika Aditama.
- Soegandhi, V. (2013) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan PT Surya Timur Sakti Jatim. Volume 1. Nomor 1. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen. Universitas Kristen Petra. (*Jurnal Manajemen Bisnis*, 1(1)).

Sugiyono. (2017) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Sujarweni, Wiratna. (2014). *etodologi Penelitian*. Yogyakarta: *Pustaka Baru*. Press.

Sutanto, (2016), *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: Andi

Winardi. (2016). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2016.

DOKUMENTASI KEGIATAN RISET





DAFTAR RIWAYAT HIDUP**Data Pribadi**

Nama : IRWANSYAH PUTRA LUBIS
Tempat /Tgl Lahir : Tanjung Pura, 24 September 1997
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Jl. Durian Raya No. 5 BSP Lubuk Pakam
Anak Ke : 1 dari 3 bersaudara

Nama Orang Tua

Ayah : Syahrul Effendi Lubis
Ibu : Budianty Perangin-angin
Alamat : Jl. Durian Raya No. 5 BSP Lubuk Pakam

Pendidikan Formal

1. SD Negeri 101898 Lubuk Pakam
2. SMP Negeri 2 Lubuk Pakam
3. SMK Negeri 1 Lubuk Pakam
4. Kuliah pada Fakultas Agama Islam Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, September 2022

IRWANSYAH PUTRA LUBIS



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan Kaptem Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400
 Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

UMSU merupakan institusi yang berkeadilan
 berprestasi dan tanggap.

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Hal : Permohonan Persetujuan Judul
 Kepada : Yth Dekan Fai UMSU
 Di
 Tempat

29 Rabiul Awal 1443 H
 03 November 2021 M



Dengan Hormat
 Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Irwansyah Putra Lubis
 Npm : 1701280041
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
 Kredit Kumalatif : 3,18
 Megajukan Judul sebagai berikut :

No	Pilihan Judul	Persetujuan Ka. Prodi	Usulan Pembimbing & Pembahas	Persetujuan Dekan
1	Pengaruh <i>Organization Citizenship Behavior</i> dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Pusat Pengembangan Produk Unggulan Daerah Deli Serdang	<i>[Signature]</i> 4-11-2021	<i>[Signature]</i> Usuah	<i>[Signature]</i> 17/11/21
2	Pengaruh <i>Leadership Member Exchange</i> dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Terhadap Kinerja pada Pusat Pengembangan Produk Unggulan Daerah Deli Serdang	-	-	-
3	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> pada Pusat Pengembangan Produk Unggulan Daerah Deli Serdang	-	-	-

14/11/21 Mahasiswa yang bersangkutan sudah mendownload dan mencetak buku panduan di Biro FAI UMSU. Demikian Permohonan ini saya sampaikan dan untuk pemeriksaan selanjutnya saya ucapkan terima kasih.

Wassalam
 Hormat Saya

[Signature]
 (Irwansyah Putra Lubis)

Keterangan :

Dibuat rangkap 3 setelah di ACC :
 1. Duplikat untuk Biro FAI UMSU
 2. Duplikat untuk Arsip Mahasiswa dilampirkan di skripsi
 3. Asli untuk Ketua/Sekretaris Jurusan yang dipakai pas photo dan Map

** Paraf dan tanda ACC Dekan dan Ketua Jurusan pada lajur yang di setujui dan tanda silang pada judul yang di tolak



**PEMERINTAH KABUPATEN DELI SERDANG
DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN**

Jalan Tanjung Garbus No. Telp.7951141 – 7955218 Komp. Kantor Pemkab. Deli Serdang

LUBUK PAKAM – 20514

E-mail : disperindag@deliserdangkab.go.id

Lubuk Pakam, 18 Maret 2022

Kepada Yth:

Nomor : 070 / 492 / PERINDAG/DS/2022

Sifat : Biasa

Lampiran :

Hal : Persetujuan Izin Pelaksanaan Riset

Dekan Universitas Muhammadiyah
Sumatera Utara Fakultas Agama Islam

di,-

Tempat

Sesuai dengan surat Dekan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Fakultas Agama Islam Nomor : 13/II.3/UMSU-01/F/2022 tanggal 14 Maret 2022 Perihal :Izin Riset , atas :

NO	NAMA MAHASISWA	NPM	PROGRAM STUDY
1	IRWANSYAH PUTRA LUBIS	1701280041	MANAJEMEN BISNIS SYARIAH

Bersama ini kami beritahukan bahwa Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Deli Serdang dapat menerima permohonan saudara, sepanjang mahasiswa/mahasiswi yang dimaksud dapat mematuhi Peraturan dan Tata Tertib yang berlaku di Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Deli Serdang.

Demikian disampaikan untuk dapat dimaklumi.

a.n. KEPALA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN
KABUPATEN DELI SERDANG
SEKRETARIS



AFWAN EFENDI, SE,MSi
PEMBINA TK.I
NIP. 19650713 199403 1 009



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan
Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No.89/SK/BAN-PT/Akre/PT/III/2019

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400 Fax. (061) 6623474, 6631003

<http://fai.umsu.ac.id> fai@umsu.ac.id [umsu](https://www.facebook.com/umsu) [umsu](https://www.instagram.com/umsu) [umsu](https://www.youtube.com/umsu)

BERITA ACARA PENILAIAN SEMINAR PROPOSAL PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH/ BISNIS MANAJEMEN SYARIAH

Pada hari **Rabu, 02 Maret 2022** telah diselenggarakan Seminar Program Studi **Manajemen Bisnis Syari'ah** dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Irwansyah Putra Lubis
Npm : 1701280041
Semester : IX
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Proposal : Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Pusat Pengembangan Produk Unggulan Daerah Deli Serdang
kinestik haryuman

Disetujui/ Tidak disetujui

Item	Komentar
Judul	okey ^{topik} topik menunjukkan ganti variabel dependen menjadi kinerja
Bab I	Perbaiki kesalahan penulisan koneksi latar belakang + identifikasi masalah secara: latar belakang
Bab II	Perbaiki format tulisan Perbaiki type
Bab III	Sudah okey, tinggal ganti definisi operasional variabel jika perlu ganti variabel di judul
Lainnya	Perbaiki kutipan sumber dokumen menggunakan body note APA style
Kesimpulan	Lulus <input checked="" type="checkbox"/> Tidak Lulus <input type="checkbox"/>

Medan, 02 Maret 2022

Tim Seminar

Ketua

(Isra Hayati, S.Pd, M.Si)

Sekretaris

(Syahrul Amsari, SE.Sy, M.Si)

Pembimbing

(Uswah Hasanah, S.Ag, MA)

Pembahas

(Khairunnisa, SE.I, MM)



Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan Kaptem Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400
 Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id
 Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar Proposal Program Studi **Manajemen Bisnis Syariah** yang diselenggarakan pada hari **Rabu, 02 Maret 2022**, menerangkan bahwa :

Nama : Irwansyah Putra Lubis
 Npm : 1701280041
 Fakultas : Agama Islam
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
 Judul Proposal : Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Pusat Pengembangan Produk Unggulan Daerah Deli Serdang

Proposal dinyatakan sah dan memenuhi syarat untuk menulis Skripsi.

Medan, 02 Maret 2022

Tim Seminar

Ketua

(Isra Hayati, S.Pd, M.Si)

Sekretaris

(Syahrul Amsari, SE.Sy., M.Si)

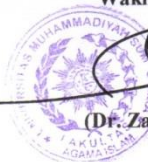
Pembimbing

(Uswah Hasanah S.Ag., MA)

Pembahas

(Khairunnisa, SE.I., M.M)

Diketahui/ Disetujui
A.n Dekan
Wakil Dekan I



(Dr. Zailani, MA)